

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
STAINLESS JAYA MAKMUR DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Hendra
140910078**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Hendra
NPM/NIP : 140910078
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Stainless Jaya Makmur Di Kota Batam

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

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

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

Batam, 05 Februari 2018

Hendra

140910078

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
STAINLESS JAYA MAKMUR DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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

Oleh:

Hendra

140910078

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

Batam, 05 Februari 2018

Suryo Budi Pranoto, S.E., M.M

Pembimbing

Abstrak

PT Stainless Jaya Makmur merupakan perusahaan fabrikasi di kota Batam. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja merupakan hal penting yang harus di usahakan untuk berhasil dalam menaikkan kerja karyawan. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Stainless Jaya Makmur di kota Batam. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Stainless Jaya Makmur yang berjumlah 200 karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas dan menggunakan SPSS 20. Teknik analisa yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji signifikansi hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

PT Stainless Jaya Makmur is a fabrication company in Batam city. The Style of Transformational Leadership and Work Motivation is an important thing that must be in trying to succeed in improving employee work. The purpose of this study is to determine the influence of Transformational Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance PT Stainless Jaya Makmur in the city of Batam. The population in this study were employees of PT Stainles Jaya Makmur which amounted to 200 employees. The research method used is quantitative research method with causality research design and use SPSS 20. Analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, and hypothesis significance test. The result of the research shows that the Transformational Leadership Style and Work Motivation have significant influence to the employee's performance.

Keywords: Tranformational Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Terima kasih kepada Tuhan yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

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

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
3. Ibu Mauli Siagian., S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis.
4. Bapak Suryo Budi Pranoto, S.E., M.M selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Keluarga besar saya;

Semoga Tuhan yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 05 Februari 2018

Penulis,

Hendra

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR RUMUS	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Masalah	7
1.6. Manfaat Penelitian	8
1.6.1. Manfaat Teoritis	8
1.6.2. Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Teori Dasar	9
2.1.1. Kepemimpinan Transformasional	9
2.1.1.1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional	9
2.1.1.2. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional	10
2.1.1.3. Pedoman Kepemimpinan Transformasional	11
2.1.1.4. Indikator-indikator dalam Kepemimpinan Transformasional	13
2.1.2. Motivasi Kerja	15
2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja	15
2.1.2.2. Jenis-jenis Motivasi	15
2.1.2.3. Teori Hierarki Kebutuhan	16
2.1.2.4. Asas-asas Motivasi	18
2.1.2.5. Indikator-indikator Motivasi Kerja	20
2.1.3. Kinerja Karyawan	21
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.1.3.2. Penilaian Kinerja Karyawan	22
2.1.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	22

2.1.3.4. Pengukuran Kinerja Karyawan	24
2.2. Penelitian Terdahulu	25
2.3. Kerangka Berpikir	31
2.4. Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian.....	33
3.2. Definisi Operasional Variabel.....	34
3.2.1. Variabel Dependen.....	34
3.2.2. Variabel Independen	35
3.3. Populasi dan Sampel	38
3.3.1. Populasi.....	38
3.3.2. Sampel.....	38
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.4.1. Kuesioner	40
3.5. Metode Analisis Data.....	41
3.5.1. Uji Kualitas Data.....	41
3.5.2. Uji Asumsi Klasik.....	44
3.5.2.1. Uji Normalitas	44
3.5.2.2. Uji Multikolinieritas.....	45
3.5.2.3. Uji Heteroskedasitas	45
3.5.3. Uji Pengaruh	45
3.5.3.1. Analisa Regresi Linear Berganda	45
3.5.3.1. Koefisien Determinasi.....	46
3.5.4. Uji Hipotesis	47
3.5.4.1. Uji T (Parsial).....	47
3.5.4.2. Uji F (Simultan)	48
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian	48
3.6.1. Lokasi Penelitian.....	48
3.6.2. Jadwal Penelitian.....	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	50
4.1.1. Profil Responden.....	50
4.1.1.1. Responden Berdasarkan Usia	50
4.1.1.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.1.1.3. Responden Berdasarkan Pekerjaan	52
4.1.2. Analisis Statistik Deskriptif	53
4.1.3. Uji Kualitas Data.....	56
4.1.3.1. Uji Validitas Data.....	56
4.1.3.2. Uji Reliabilitas Data.....	59
4.1.4. Uji Asumsi Klasik.....	62
4.1.4.1. Uji Normalitas	62

4.1.4.2. Uji Multikoineritas	65
4.1.4.3. Uji Heteroskedasitas	66
4.1.5. Uji Pengaruh	67
4.1.5.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
4.1.5.2. Uji Koefisien Determinasi.....	69
4.1.6. Uji Hipotesis	70
4.1.6.1. Uji T	70
4.1.6.2. Uji F	72
4.2. Pembahasan.....	73
4.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT Stainless Jaya Makmur	73
4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Stainless Jaya Makmur	74
4.2.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Stainless Jaya Makmur.....	74

BAB V SIMPUL DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	76
5.2. Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Laporan Kinerja Karyawan	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Definisi Operasional	37
Tabel 3.2 Skala Likert	41
Tabel 3.3 Tingkat Validitas	42
Tabel 3.4 Reliabilitas	43
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	49
Tabel 4.1 Presentasi Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.2 Hasil Presentasi Uji Kelamin	51
Tabel 4.3 Hasil Presentasi Bidang Pekerjaan.....	52
Tabel 4.4 Hasil Frekuensi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	53
Tabel 4.5 Hasil Uji Frekuensi Jawaban Jawaban untuk Variabel Motivasi Kinerja	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Frekuensi Jawaban untuk Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel 4.7 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional..	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kinerja (X2)	61
Tabel 4.12 Hasil Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov	65
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	66
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedasitas	67
Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	68
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	70
Tabel 4.18 Hasil Uji T (Parsial)	71
Tabel 4.19 Hasil Uji F (Simultan).....	72

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	39
Rumus 3.2 Koefisiensi Korelasi Product Moment.....	41
Rumus 3.3 Metode Cronbach.....	43
Rumus 3.4 Uji Normalitas	44
Rumus 3.5 Persamaan Regresi.....	46

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	31
Gambar 4.1 Umur Responden.....	51
Gambar 4.3 Bidang Pekerjaan Responden.....	53
Gambar 4.4 Histogram Regression Residual	63
Gambar 4.5 Diagram normal P-P Plot Regression Standardized.....	64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi manajemen perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan merupakan fungsi yang perlu ditangani secara sungguh-sungguh, sehingga tujuan perusahaan yang dicapai melalui karyawan yang bekerja secara aktif dan produktif. Nilai dari sumber daya manusia akan tampak jelas ketika suatu perusahaan dijual, artinya nilai beli perusahaan akan lebih besar daripada total nilai fisik dan aset pembiayaan jika sumber daya manusianya berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan ketrampilan yang dapat memajukan perusahaan. Bagaimanapun juga perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia atau sumber daya manusia yang ada tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan. Semakin baik kinerja manusia atau kinerja karyawan maka semakin meningkatnya kinerja perusahaan begitupun sebaliknya. Semakin berkembangnya jaman yang modern ini, persaingan usaha juga semakin ketat. Hal ini dapat dilihat dengan banyaknya perusahaan atau organisasi baru yang mulai didirikan. Karena adanya peningkatan pada persaingan dunia bisnis maka perusahaan diharuskan memeriksa kembali kinerja karyawan.

Untuk mendapatkan posisi di dunia bisnis maka perusahaan harus menaikan kinerja karyawan, karena dibutuhkan karyawan yang berkualitas. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Memang tidak mudah menggerakkan karyawan karena karyawan sebagai salah satu faktor produksi berbeda dengan faktor produksi lainnya. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.

Kepemimpinan adalah proses orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melakukan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama (Yuki, 2015 : 9). Keberhasilan dan kegagalan yang dialami oleh perusahaan sangat ditentukan oleh peran pemimpin melalui gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi akan memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Gaya kepemimpinan yang berkembang saat ini adalah gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai suatu cara untuk mempengaruhi orang lain sedemikian sehingga mereka mau dan rela memunculkan kebajikan dan kapabilitas terbaiknya di dalam proses penciptaan nilai (Hartanto, 2009 : 512). Kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keefektifitasan organisasi. Bass dan Avolio dalam (Hartanto, 2009 : 514) menyebutkan 4 karakteristik kepemimpinan transformasional sebagai 4-I yaitu idealisasi pengaruh (*idealized influence*), konsiderasi individual (*individualized*

consideration), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan motivasi inspirasional (*inspirational motivation*).

Selain pentingnya gaya kepemimpinan dalam organisasi, motivasi kerja juga berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan untuk mempengaruhi seseorang mencapai tujuan. Motivasi kerja bersumber dari adanya keinginan dari dalam diri untuk berkembang dan lebih maju, penghasilan atau gaji yang diterima, dan kinerja yang akan diraih. Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan 10 meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja (Hasibuan, 2012 : 150). Menurut (Suwatno, 2011 : 177) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A. A. P. Mangkunegara, 2011 : 18). Terdapat sepuluh indikator kinerja karyawan menurut (A. A. P. Mangkunegara, 2010 : 18), yaitu : mutu pekerjaan, kejujuran, inisiatif, kehadiran, sikap, kerja sama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu.

Namun Kepemimpinan transformasional memiliki beberapa kelemahan dalam implementasinya. Menurut Northouse (Northouse, 2013 : 202) ada enam kelemahan

dan kritik dari teori kepemimpinan transformational ini, yaitu; Pertama, bahwa ia tidak memiliki kejelasan konseptual. Karena adanya tumpang tindih substansial antara masing-masing empat komponen (pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual) menunjukkan bahwa dimensi itu tidak jelas. Kedua, kritik berfokus pada bagaimana kepemimpinan transformasional diukur. Beberapa peneliti biasanya menggunakan beberapa versi Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) untuk mengukur kepemimpinan transformasional. Ketiga, bahwa kepemimpinan transformasional memperlakukan kepemimpinan sebagai ciri kepribadian atau kecenderungan bersifat pribadi daripada perilaku melatih orang. Melatih orang-orang dalam pendekatan ini menjadi masalah karena sulit untuk mengajar orang untuk mengubah sifat mereka .

Keempat, para peneliti belum menetapkan bahwa pemimpin transformasional sebenarnya mampu mengubah individu dan organisasi. Ada bukti yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dikaitkan dengan hasil positif, seperti efektivitas organisasi. Namun dalam penelitian belum 10 menunjukkan hubungan sebab akibat antara pemimpin transformasional dan perubahan pengikut atau organisasi yang jelas. Kelima, kepemimpinan transformasional adalah elitis dan anti-demokrasi. Pemimpin transformasional sering memainkan peran langsung dalam menciptakan perubahan, membangun visi, dan advokasi arah baru. Hal ini memberikan kesan yang kuat bahwa pemimpin bertindak secara independen dari pengikut atau menempatkan dirinya di atas kebutuhan para pengikut. Keenam, Kepemimpinan transformasional memiliki potensi untuk disalahgunakan.

Kepemimpinan transformasional berkaitan dengan perubahan nilai-nilai masyarakat menuju visi baru.

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

PT Stainless perusahaan yang bergerak dibidang perakitan material bangunan dan rumah tangga terbuat dari besi stainless yang beralamat di kompleks wahana Blok A No 1-2 Batu Ampar, Batam . PT Stainless Jaya Makmur berdiri pada tahun 2010. Permasalahan yang ditemukan adalah menurunnya kinerja karyawan pada beberapa tahun terakhir yang diketahui dari data yang diperoleh dari hasil evaluasi perusahaan. Data hasil evaluasi kerja yang dilakukan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1 Laporan Kinerja Karyawan pada PT Stainless Jaya Makmur

Tahun	Presentase Penyelesaian Kerja	Pencapaian
2013	91,20%	
2014	92,36%	↑
2015	86,24%	↓
2016	85,98%	↓

Sumber: Internal Perusahaan, 2016

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil evaluasi kinerja yang dilakukan perusahaan menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuatif yang cenderung mengalami penurunan yang cukup signifikan dari tahun 2013 hingga tahun 2016. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki karyawan pada PT. Stainless

Jaya Makmur belum mencapai target yang ditentukan perusahaan, sehingga dalam hal ini perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Oleh karena itu, dengan melihat permasalahan diatas maka dalam penelitian ini diambil judul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Stainless Jaya Makmur Di Kota Batam.**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah

1. Pemimpin yang kurang paham dalam mengayomi karyawan.
2. Cara pemimpin dalam memberikan motivasi yang kurang bisa diterima baik oleh karyawan.
3. Pemimpin kurang dalam melakukan pendekatan kepada bawahan.
4. Pemimpin yang terlampau otoriter dalam memimpin.
5. Cara pendekatan terhadap bawahan yang masih kurang.
6. Kurang dalam memahami keinginan para bawahan.
7. Pemimpin terlalu mementingkan kepentingan perorangan.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dimaksudkan supaya penelitian ini tidak keluar dari sasaran, tidak menyimpang dari apa yang dianalisis. Adapun batasan dalam penelitian

ini adalah gaya kepemimpinan transformasional , motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT.Stainless Jaya Makmur ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Stainless Jaya Makmur?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Stainless Jaya Makmur?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Stainless Jaya Makmur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Stainless Jaya Makmur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Stainless Jaya Makmur.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Stainless Jaya Makmur di Kota Batam.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi PT Stainless Jaya Makmur

Bagi perusahaan, riset ini berguna untuk menganalisis dan mengetahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan harus mampu mengoptimalkan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Sebagai tambahan referensi bagi kampus sehubungan dengan variabel yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini yang meliputi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Batam, serta menjadi sumbangan pemikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan variabel yang terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Kepemimpinan Transformasional

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Leadership is what leaders do. It's process of leading a group and influencing that group to achieve it's goals atau dapat diartikan kepemimpinan adalah apa yang pemimpin lakukan. Itu adalah proses memimpin kelompok dan mempengaruhinya untuk mencapai tujuan (S. P. Robbins & Coulter, 2012 : 488). Kepemimpinan juga didefinisikan sebagai kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Kartono, 2011 : 57).

Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata yaitu kepemimpinan dan transformasional. Istilah tersebut bermakna perubahan rupa (bentuk, sifat, fungsi dan lain sebagainya) bahkan ada juga yang menyatakan bahwa kata transformasional berinduk dari kata "*to transform*" yang memiliki makna mentransformasikan visi menjadi realitas, panas menjadi energi, potensi menjadi faktual, laten menjadi manifest (Setiawan & Abd. Muhith, 2012 : 19) . Menurut Luthan dan Robbins (dalam (Setiawan & Abd. Muhith, 2013 : 24) kepemimpinan transformasional termasuk dalam teori kepemimpinan modern yang gagasan awalnya dikembangkan oleh James McGroger Burns, yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan

transformatif juga memiliki pengertian kepemimpinan yang bertujuan untuk perubahan, perubahan yang dimaksud diasumsikan sebagai perubahan yang lebih baik menentang status quo dan aktif (Lansuif, 2010: 81). Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformatif adalah proses kepemimpinan dalam membentuk bawahan dan memberikan perubahan pada bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Karakteristik Kepemimpinan Transformatif

Menurut Karim dalam (Setiawan & Abd. Muhith, 2013 : 26) perilaku - perilaku yang dimunculkan kepemimpinan transformatif dapat ditarik beberapa karakteristik yang menjadi ciri khas kepemimpinan transformatif, yaitu:

1. Mempunyai visi yang besar dan memercayai intuisi
2. Menempatkan diri sebagai motor penggerak perubahan
3. Berani mengambil resiko dengan pertimbangan yang matang
4. Memberikan kesadaran pada bawahan akan pentingnya hasil pekerjaan;
5. Memiliki kepercayaan akan kemampuan bawahan
6. Fleksibel dan terbuka terhadap pengalaman baru
7. Berusaha meningkatkan motivasi yang lebih tinggi daripada sekedar motivasi yang bersifat materi
8. Mendorong bawahan untuk menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi atau golongan
9. Mampu mengartikulasikan nilai inti (budaya/tradisi) untuk membimbing perilaku mereka

2.1.1.3 Pedoman Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Yuki, 2015 : 330) ada beberapa pedoman untuk para pemimpin agar dapat memotivasi dan menginspirasi pengikutnya, antara lain:

1. Nyatakan Visi yang Jelas dan Menarik

Para pemimpin transformasi memperkuat visi yang ada atau membangun komitmen terhadap visi yang baru. Visi yang jelas mengenai apa yang dapat dicapai organisasi atau akan menjadi apa yang membantu orang untuk memahami maksud, tujuan, dan prioritas organisasi. Keberhasilan visi bergantung pada seberapa baiknya hal ini disampaikan kepada orang. Penyampaian visi harus disampaikan berulang kali, menarik, dan secara langsung agar lebih efektif dan dapat menjawab pertanyaan tentangnya daripada komunikasi lain yang kurang interaktif.

2. Jelaskan Bagaimana Cara Mencapai Visi Tersebut

Tidaklah cukup hanya menyampaikan visi yang menarik, pemimpin juga harus meyakinkan para pengikut bahwa visi itu memungkinkan. Sangat penting membuat hubungan yang jelas antara visi itu dan strategi yang dapat dipercaya untuk mencapainya. Pemimpin tidak boleh berpura-pura mengetahui semua jawaban tentang bagaimana mencapai visi itu, tetapi justru harus memberitahu para pengikut bahwa mereka akan memiliki peran penting dalam menemukan tindakan khusus apa yang diperlukan.

3. Bertindak Secara Yakin dan Optimis

Para pengikut tidak akan meyakini visi tertentu kecuali pemimpinnya memperlihatkan keyakinan diri dan kepastian. Sangat penting untuk tetap optimis

tentang kemungkinan keberhasilan kelompok mencapai visinya, khususnya jika menghadapi hambatan. Pemimpin harus selalu menekankan aspek positif visi itu daripada hambatan dan bahaya yang akan dihadapi.

4. Perhatikan Keyakinan Terhadap Pengikut

Pengaruh visi yang memberikan motivasi bergantung pada sejauh mana bawahan yakin akan kemampuan mereka mencapainya.

5. Gunakan Tindakan Dramatis dan Simbolis Untuk Menekankan Nilai Penting

Visi tertentu diperkuat dengan perilaku pemimpin yang konsisten. Tindakan dramatis dan sangat terlihat merupakan cara efektif untuk menekankan nilai penting. Pengaruh tindakan simbolis akan meningkat jika mereka menjadi subjek cerita dan mitos yang tersebar di kalangan anggota organisasi dan diceritakan kembali terus-menerus selama bertahun-tahun kepada karyawan baru.

6. Pimpinlah Dengan Memberikan Contoh

Salah satu cara pemimpin mempengaruhi komitmen bawahan adalah dengan menetapkan contoh perilaku yang dapat dijadikan teladan dalam interaksi keseharian dengan bawahan. Nilai yang menyertai pemimpin harus diperlihatkan ke dalam perilakunya sehari-hari, dan harus dilakukan secara konsisten, bukan hanya jika diperlukan. Pemimpin akan selalu disorot dan tindakan mereka diuji dengan teliti oleh pengikut yang mencari makna yang tersembunyi dan mungkin tidak dimaksudkan oleh pemimpin itu.

2.1.1.4 Indikator-indikator dalam Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada teori Bass dan Avolio (1992) dalam (Hartanto, 2009 : 514), yaitu:

1. *Idealized influence* (pengaruh ideal) adalah perilaku pemimpin yang membuatnya dikagumi sehingga pegawai sangat memuji, mengagungkan, mengikuti dan mencontoh. Pemimpin menunjukkan keyakinan dan daya tarik kepada pengikutnya sehingga terjadi ikatan emosional pada tingkatan tertentu. Pengaruh ideal tersebut adalah menunjukkan keyakinan diri yang kuat, menghadirkan diri dalam saat sulit, menunjukkan nilai penting, menumbuhkan kebanggaan, meyakini visi, membanggakan keutamaan visi dan secara pribadi bertanggung jawab kepada tindakan, menunjukkan kepatuhan pada tujuan dan meneladani ketekunan alam semesta.
2. *Inspirational motivation* (motivasi inspirasi) adalah perilaku pemimpin mengartikulasikan visi yang mendorong dan member inspirasi pengikutnya. Pemimpin memberi tantangan kepada pengikut untuk memenuhi standar yang lebih tinggi, mengkomunikasikan optimisme tentang pencapaian tujuan masa depan dan memberi tugas yang berarti. Motivasi inspirasi adalah menginspirasi pegawai mencapai kemungkinan yang tidak terbayangkan, menyelaraskan tujuan individu dan organisasi, memandang ancaman dan persoalan sebagai kesempatan belajar dan prestasi, menggunakan kata membangkitkan semangat, menggunakan symbol, menampilkan visi yang menggairahkan, memberi makna

pada apa yang dilakukan dan menciptakan budaya dimana kesalahan yang terjadi dipandang sebagai pengalaman belajar.

3. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) adalah pemimpin mau ambil resiko dan meminta ide pengikutnya membangkitkan semangat dan mendorong kreativitas pengikutnya. Visi pemimpin menjadi kerangka pikir pengikut untuk menghubungkannya dengan pimpinan, organisasi dan sesama mereka serta tujuan organisasi. Stimulasi intelektual adalah mempertanyakan status quo, mendorong pemanfaatan imajinasi, mendorong penggunaan intuisi yang dipadu dengan logika, mengajak melihat perspektif baru, memakai symbol pendukung inovasi dan mempertanyakan asumsi lama.
4. *Individualized consideration or individualized attention* (pertimbangan individu) adalah pemimpin hadir ketika pengikut membutuhkan, pimpinan ini bertindak sebagai mentor, mendengar apa yang menjadi perhatian dan kebutuhan pengikut, termasuk kebutuhan dihormati dan menghargai kontribusi individual terhadap organisasi. Pertimbangan individu adalah merenung, memikirkan dan mengidentifikasi kebutuhan individu, mengidentifikasi kemampuan pegawai, memberi kesempatan belajar, mendelegasikan wewenang, melatih dan member umpan balik pengembangan diri, mendengar dengan perhatian penuh dan memberdayakan bawahan.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan atau gejolak yang timbul dari dalam diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya sesuai dengan keinginan masing-masing (Murtie, 2012 : 63). motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (S. P. J. Robbins, 2008 : 222). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2012 : 141).

Motivasi kerja penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2010 : 141). Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Kadarisman, 2012 : 278). Dari uraian di atas dapat disimpulkan, motivasi kerja merupakan kegiatan atau cara untuk mendorong gejolak dalam diri karyawan agar mau berperilaku, bekerja secara optimal untuk memenuhi kebutuhan atau tujuan yang telah ditentukan.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2012 : 150) mengatakan bawah jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan 10% meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.2.3 Teori Hierarki Kebutuhan

Teori motivasi paling terkenal adalah teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Hipotesis Maslow mengatakan bahwa ada lima hierarki kebutuhan manusia (S. P. J. Robbins, 2013 : 203) :

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Need*)

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar yang diperlukan manusia. Kebutuhan dasar manusia meliputi makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat. Setelah kebutuhan dasar terpenuhi, baru dapat memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Need*)

Setelah kebutuhan dasar terpenuhi, muncullah kebutuhan baru yaitu kebutuhan rasa aman. Kebutuhan rasa aman diantaranya adalah keamanan dan

perlindungan dari bahaya fisik dan emosional, kebebasan dari daya-daya mengancam seperti perang, terorisme, bencana alam. Kebutuhan rasa aman berbeda dengan kebutuhan fisiologis karena tidak bisa terpenuhi secara total. Manusia tidak dapat terlindungi sepenuhnya dari ancaman bencana alam atau perilaku berbahaya orang lain.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman terpenuhi, muncul kebutuhan kebutuhan sosial akan cinta, kasih sayang, dan rasa memiliki-dimiliki. Kebutuhan ini meliputi dorongan untuk bersahabat, memiliki pasangan dan keturunan, kebutuhan antar pribadi. Sedangkan dalam organisasi, kebutuhan sosial lebih berorientasi kepada pekerjaan atau diterima orang lain, mempunyai sahabat.

4. Kebutuhan Harga Diri (*Esteem Need*)

Setelah ketiga kebutuhan diatas terpenuhi, manusia akan mengejar kebutuhan akan penghargaan. Maslow menemukan setiap orang memiliki dua kategori penghargaan, yaitu kebutuhan yang lebih rendah dan lebih tinggi. Kebutuhan yang rendah meliputi kebutuhan untuk menghormati orang lain, status, ketenaran, kemuliaan, pengakuan, perhatian, reputasi, apresiasi, martabat, dan dominasi. Kebutuhan yang tinggi meliputi kebutuhan akan harga diri termasuk perasaan, keyakinan, kompetensi, prestasi, penguasaan, kemandirian, dan kebebasan.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Tingkatan akhir dari hierarki kebutuhan adalah kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri tidak melibatkan keseimbangan, tetapi melibatkan keinginan yang terus menerus untuk memenuhi potensi. Kebutuhan akan aktualiasasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat memuaskan/luar biasa. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan latihan(Hasibuan, 2010 : 156).

Selanjutnya, Maslow membagi lima kebutuhan hierarki menjadi dua jenis kebutuhan, yaitu kebutuhan order tinggi dan kebutuhan order rendah. Kebutuhan order rendah yaitu kebutuhan fisiologi dan kebutuhan rasa aman. Sedangkan kebutuhan order tinggi yaitu kebutuhan sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Perbedaan kedua order itu adalah pada kebutuhan order rendah dipenuhi secara internal (dalam diri), sedangkan kebutuhan order tinggi dipenuhi secara eksternal (upah, kontrak, dan kepemilikan).

2.1.2.4 Asas-Asas Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2010 : 146) menyatakan lima asas-asas motivasi sebagai berikut:

1. Asas Mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam

proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

2. Asas Komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

3. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas kinerja karyawan yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.

4. Asas Wewenang yang Didelegasikan

Yang dimaksud asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini, manajer harus meyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik. Misalnya dengan mengatakan, “Ini suatu pekerjaan. Saudara dapat mengambil keputusan sendiri bagaimana harus melakukannya.” Dengan tindakan ini manajer menyatakan secara

jelas bahwa bawahan itu cakap dan penting. Asas ini akan memotivasi moral/gairah bekerja bawahan sehingga semakin inggi dan antusias.

5. Asas Perhatian Timbal Balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan. Misalnya, manajer minta agar karyawan meningkatkan kinerja karyawannya sehingga perusahaan memperoleh laba yang lebih banyak. Apabila laba semakin banyak, balas jasa mereka akan dinaikkan. Jadi ada perhatian timbal balik untuk memenuhi keinginan semua pihak. Dengan asas motivasi ini diharapkan kinerja karyawan akan meningkat.

2.1.2.5 Indikator – indikator Motivasi Kerja

Indikator di bagi menjadi tiga dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. Tiga dimensi kebutuhan ini diperkuat oleh Mc. Clelland dalam (Hasibuan, 2013 : 162), yaitu :

1. Dimensi Kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu:
 - a. Mengembangkan kreativitas.
 - b. Antusias untuk berprestasi tinggi.
2. Dimensi Kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu.
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (sense of belonging).
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (sense of importance).
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (sense of achievement).
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation).

3. Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu. a. Memiliki kedudukan yang terbaik. b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance* (Wirawan, 2009 : 5). Kinerja atau *performance* adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012 : 95). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2010 : 94). Kinerja dapat dirumuskan sebagai hasil penjumlahan atau fungsi dari motivasi dan kemampuan

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A. . A. P. Mangkunegara, 2012 : 9). Kinerja karyawan atau defisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun

etika (Moeheriono, 2012 : 70). Kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja (Hasibuan, 2010 : 95). Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai hasil kerja yang diharapkan oleh organisasi.

2.1.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah kegiatan pimpinan untuk mengevaluasi perilaku kinerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan. Menilai perilaku ini sulit karena tidak ada standar fisiknya, sedangkan untuk penilaian hasil kerja relatif lebih mudah karena ada standar fisik yang dapat dipakai sebagai tolok ukurnya, seperti meter, liter, dan kilogram (Hasibuan, 2010 : 87)

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan dan kegunaan penilaian kinerja karyawan adalah (Hasibuan, 2010 : 89)

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.

2. Untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecapakan karyawan.
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan

2.1.3.4 Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut (A. A. P. Mangkunegara, 2010 : 18) terdapat sepuluh indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seseorang, yaitu:

1. Mutu pekerjaan

Mutu pekerjaan merupakan kualitas kerja dari setiap individu yang memberikan dampak positif pada setiap pekerjaan.

2. Kejujuran

Kejujuran merupakan dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

3. Inisiatif

Inisiatif merupakan tindakan yang dilakukan pada saat tertentu dengan kesadaran sendiri.

4. Kehadiran

Kehadiran merupakan perihal hadir atau adanya sekumpulan orang pada suatu tempat

5. Sikap

Sikap merupakan kecenderungan psikologis yang diekspresikan dengan mengevaluasi entitas tertentu dengan beberapa derajat kesukaan atau ketidaksukaan.

6. Kerjasama

Kerjasama merupakan kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Keandalan

Keandalan merupakan adalah kemampuan memberikan pelayanan yang dijanjikan dengan segera, akurat dan memuaskan.

8. Pengetahuan tentang pekerjaan

Pengetahuan tentang pekerjaan merupakan suatu proses dengan menggunakan panca indra yang dilakukan seseorang terhadap objek tertentu dapat menghasilkan pengetahuan dan keterampilan

9. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

10. Pemanfaatan waktu kerja.

Pemanfaatan waktu kerja erupakan penggunaan jam kerja yang ditetapkan perusahaan untuk dilaksanakan oleh seluruh anggota perusahaan.

2.2 Penelitian terdahulu

Elizabeth Satriowati, Patricia Dhiana Paramita, Leonardo Budi Hasiholan (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja. Hasil lainnya menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Rudie Yobie Lumantow, Bernhard Tewal, Victor P.K. Lengkong (2015)

Melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi oleh masa kerja pada pt. Deho canning company bitung. Hasil penelitian diketahui bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hubungan motivasi dan kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh masa kerja dan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh masa kerja. Sebaiknya manager tetap pada prinsip untuk selalu berusaha memotivasi karyawan dan mencari ide-ide terbaik untuk pencapaian kepuasan kerja maksimal dengan berpegang pada prinsip kebersamaan tanpa mengurangi nilai-nilai etika kerja di perusahaan.

Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Suparth, I Gede Riana (2014)

melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. Hasil dari model teoritik tersebut menjelaskan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam kepemimpinan transformasional secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dan secara tidak

langsung melalui motivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan konsep bahwa motivasi karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil dari model teoritik tersebut menjelaskan bahwa motivasi karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sekaligus mengungkapkan pentingnya pengaruh seorang pemimpin dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam perusahaan. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa untuk memperkuat motivasi dan kinerja karyawan maka seorang pemimpin harus memiliki nilai-nilai yang terkandung dalam kriteria pemimpin transformasional.

Stanley Senewe (2013) melakukan penelitian dengan judul *Kepemimpinan Transformasional Dan Organizational Citizenship Behavior Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kpknl Propinsi Sulawesi Utara*. Hasil penelitian menunjukkan. Kepemimpinan transformasional, *organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Iqbal N, Anwar S, Haider N (2015) melakukan penelitian dengan judul *Effect of Leadership Style on Employee Performance*. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan otokratis berguna dalam gaya kepemimpinan jangka pendek dan demokratis yang berguna sepanjang masa.

OSABIYA Babatunde (2015) melakukan penelitian dengan judul *The Impact of Leadership Style on Employee's Performance in an Organization*. Hasil penelitian menunjukkan. Hubungan yang signifikan antara kepemimpinan gaya dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

	Judul	Lokasi	Alat Analisis	Kesimpulan
Elizabeth Satriowati, Patricia Dhiana Paramita, Leonardo Budi Hasiholan (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Semarang	regresi linier berganda	Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja. Hasil lainnya menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
Rudie Yobie Lumantow , Bernhard Tewal, Victor P.K. Lengkong (2015)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Manado	MRA (<i>Moderated Regression Analysis</i>).	Hasil penelitian diketahui bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,

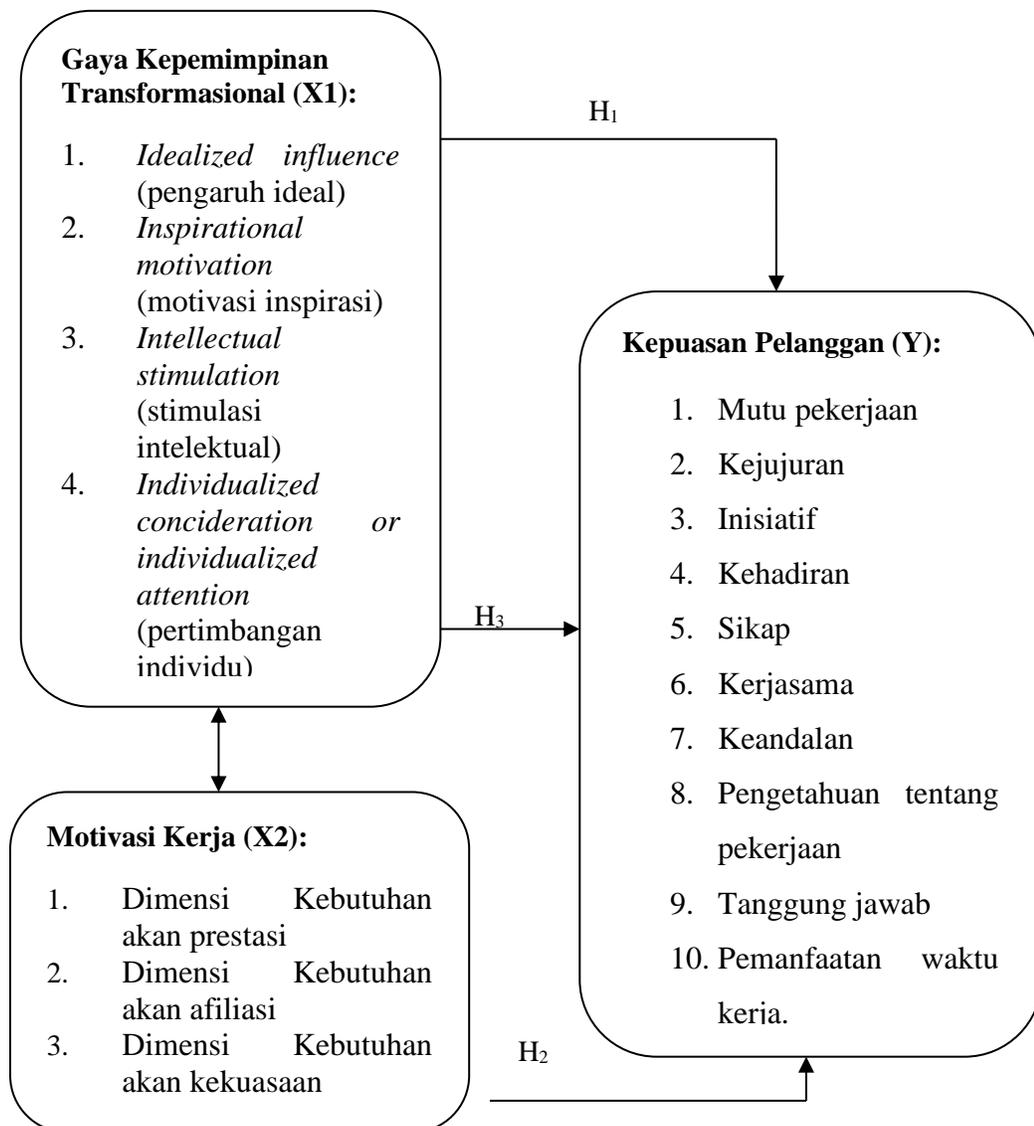
				kepuasaan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hubungan motivasi dan kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh masa kerja dan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh masa kerja
Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Suparth, I Gede Riana (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan	Bali	analisis deskriptif, analisis factor, dan analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi karyawan, ada pengaruh positif signifikan antara motivasi karyawan dengan kinerja karyawan.
Stanley Senewe (2013)	Kepemimpinan Transformasional Dan Organizational Citizenship	Kpknl Propinsi Sulawesi Utara	Teknik regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan. Kepemimpinan transformasional, <i>organizational</i>

	Behavior Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kpknl Propinsi Sulawesi Utara			<i>citizenship behavior</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
Iqbal N, Anwar S, Haider N (2015)	Effect of Leadership Style on Employee Performance	Pakistan	Pendekatan kualitatif, penelitian sekunder akan diintegrasikan	Kepemimpinan otokratis berguna dalam gaya kepemimpinan jangka pendek dan demokratis yang berguna sepanjang masa
OSABIYA Babatunde (2015)	The Impact of Leadership Style on Employee's Performance in an Organization	Nigeria		Hubungan yang signifikan antara kepemimpinan gaya dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Sumber: (Satriowati, Paramita, & Hasiholan, 2016), (Lumantow, Rudie Yobie; Tewel, Bernhard; Lengkong, 2015), (Roy, Wayan, & I, 2014), (Senewe et al., 2013), (Lannelongue, 2016) dan (Babatunde, 2015)

2.3 Kerangka Berpikir

Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan dua variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan, secara skematis dapat digambarkan seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013 : 64). Dikatakan sementara karena jawaban diberikan baru berdasarkan pada teori yang relawan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Dalam penelitian ini hipotesis digunakan untuk mengarahkan dan memberi pedoman untuk melaksanakan penelitian.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 :Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT Stainless Jaya Makmur Kota Batam
- H2 :Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Stainless Jaya Makmur Kota Batam
- H3 :Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Stainless Jaya Makmur Kota Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain dari penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam pengertian yang lebih sempit, desain penelitian hanya mengenai pengumpulan data dan analisis data. Dalam pengertian luasnya, desain penelitian mencakup proses-proses yaitu mengidentifikasi dan pemilihan masalah; pemilihan kerangka konseptual untuk masalah penelitian serta hubungan-hubungan dengan penelitian sebelumnya; memformulasikan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan, luas jangkauan dan hipotesis untuk diuji; memilih serta memberi definisi terhadap pengukuran variabel-variabel; membangun penyelidikan atau percobaan; memilih prosedur dan teknik *sampling* yang digunakan dan menyusun alat serta teknik untuk mengumpulkan data (Nazir, 2011 : 84).

Desain penelitian merupakan desain atau rancangan yang disusun terlebih dahulu sebelum melaksanakan penelitian. Desain penelitian merupakan suatu proses yang memberikan petunjuk atau arahan secara sistematis kepada peneliti. Desain pada penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dan desain penelitian kausalitas. Menurut (Sanusi, 2011 : 13) lebih spesifik mengatakan bahwa, “desain penelitian deskriptif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau

objek penelitian. Desain penelitian deskriptif berfokus kepada penjelasan sistematis tentang fakta yang diperoleh saat penelitian dilakukan.

Penelitian Kausalitas merupakan penelitian yang disusun untuk meneliti adanya hubungan sebab-akibat antarvariabel. Menurut (Sanusi, 2011 : 14) lebih spesifik mengatakan bahwa, “Desain penelitian kausalitas, umumnya hubungan sebab akibat (tersebut) sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara, dan variabel terikat (tergantung).”

Selain itu metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2014 : 2).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Nazir, 2011 : 126).

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2014 : 34)

3.2.1 Variabel dependen

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya (Sanusi, 2017 : 50). Biasanya variabel dependen dinotasikan

sebagai (Y). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A. . A. P. Mangkunegara, 2012 : 9).

Terdapat sepuluh indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seseorang, yaitu (A. A. P. Mangkunegara, 2010 : 18) :

1. Mutu pekerjaan
2. Kejujuran
3. Inisiatif
4. Kehadiran
5. Sikap
6. Kerjasama
7. Keandalan
8. Pengetahuan tentang pekerjaan
9. Tanggung jawab
10. Pemanfaatan waktu kerja.

3.2.2 Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2014 : 50) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun yang merupakan variabel independen (bebas) adalah: kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Kepemimpinan transformasional memiliki pengertian kepemimpinan yang bertujuan untuk perubahan, perubahan yang dimaksud diasumsikan sebagai perubahan yang lebih baik menentang status quo dan aktif (Lensufiie, 2010 : 81). Motivasi kerja adalah

penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Kadarisman, 2012 : 278).

Kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada teori Bass dan Avolio (1992) dalam (Hartanto, 2009 : 514), yaitu:

1. *Idealized influence* (pengaruh ideal)
2. *Inspirational motivation* (motivasi inspirasi)
3. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)
4. *Individualized concideration or individualized attention* (pertimbangan individu)

Indikator – indikator pada Motivasi Kerja (Hasibuan, 2013 : 162), yaitu :

1. Dimensi Kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu:
 - 1) Mengembangkan kreativitas.
 - 2) Antusias untuk berprestasi tinggi.
2. Dimensi Kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu :
 1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (sense of belonging).
 2. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (sense of importance).
 3. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (sense of achievement).
 4. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation).

4. Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu :
1. Memiliki kedudukan yang terbaik.
 2. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan transformasional memiliki pengertian kepemimpinan yang bertujuan untuk perubahan, perubahan yang dimaksud diasumsikan sebagai perubahan yang lebih baik menentang status quo dan aktif.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Idealized influence</i> (pengaruh ideal) 2. <i>Inspirational motivation</i> (motivasi inspirasi) 3. <i>Intellectual stimulation</i> (stimulasi intelektual) 4. <i>Individualized consideration or individualized attention</i> (pertimbangan individu) 	Skala Likert
Motivasi Kerja	Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dimensi Kebutuhan akan prestasi 2. Dimensi Kebutuhan akan afiliasi 3. Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan. 	Skala Likert

Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mutu pekerjaan 2. Kejujuran 3. Inisiatif 4. Kehadiran 5. Sikap 6. Kerjasama 7. Keandalan 8. Pengetahuan tentang pekerjaan 9. Tanggung jawab 10. Pemanfaatan waktu kerja. 	Skala Likert
------------------	---	--	--------------

Sumber : (Lensufiie, 2010 : 81), (Kadarisman, 2012 : 278), dan (A. . A. P. Mangkunegara, 2012 : 9)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013 : 80). Populasi yang diteliti adalah seluruh konsumen di PT Stainless Jaya Makmur di Batam yaitu sebanyak 200 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel yang diambil itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan

untuk populasi. Untuk ini sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Dalam penelitian ini maka penulis menggunakan teknik pengambilan sampel *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik ini digunakan apabila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogeny dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2013 : 82).

Berdasarkan dalam menentukan ukuran sampel penelitian, penulis menggunakan rumus Slovin sebagai berikut (Noor, 2011 : 158) :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \quad \boxed{\text{Rumus 3.1 Rumus Slovin}}$$

Keterangan:

- n = Jumlah elemen/anggota sampel
- N = Jumlah elemen/anggota populasi
- E = *Error Level*/tingkat kesalahan (5% atau 0,05)

Berdasarkan rumus Slovin diatas, maka jumlah sampel yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{200}{1 + 200 (0,05)^2}$$

$$n = 133$$

Dengan menggunakan error level 5% dengan jumlah populasi sebanyak 200 pelanggan, dari rumus diatas, maka didapatkan jumlah sampel sebesar 133 sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner

Kuesioner dapat diberikan kepada responden melalui beberapa cara, yaitu :
Disampaikan langsung oleh peneliti kepada responden;

1. Dikirim bersama-sama dengan barang lain, seperti paket, majalah, dan sebagainya;
2. Ditempatkan di tempat-tempat yang ramai dikunjungi orang;
3. Dikirim melalui pos, atau menggunakan teknologi komputer seperti email.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan cara pengumpulan data dengan mengajukan pernyataan dalam bentuk kuesioner yang disebar kepada para responden. Daftar pernyataan dalam kuesioner ini diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespons pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Sanusi, 2017). Pernyataan responden yang ditunjukkan dengan angka 1 sampai dengan 5, dimana 1 menunjukkan tingkat paling rendah dan 5 menunjukkan tingkat paling tinggi.

Tabel 3.2. Skala Likert

Bobot	Skala Likert
1	Sangat tidak setuju (STS)
2	Tidak setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat setuju (SS)

Sumber: (Sanusi, 2011 : 59)

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah uji kualitas data berupa uji validitas instrumen dan uji reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji pengaruh berupa analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis berupa uji T dan uji F.

3.5.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Instrumen

Dalam pengujian validitas instrumen untuk koefisien kolerasinya (r), peneliti menggunakan rumus korelasi *Product Moment* Angka Kasar oleh Pearson, yaitu:

$$r_{ix} = \frac{N \sum iX - (\sum i)(\sum X)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][N \sum X^2 - (\sum X)^2]}}$$

Rumus 3.2 Koefisiensi Korelasi Product Moment

Sumber: (Wibowo, 2012 : 35)

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien 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, perhitungan validitas alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

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

Tabel 3.3 Tingkat Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: (Wibowo, 2012 : 36)

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas *instrument* menggunakan teknik dari *Alpha Cronbach*. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data *reliable* atau *moment*, atau nilai r tabel. Dapat dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Sekarang yang dikutip dalam (Wibowo, 2012 : 52) menyatakan bahwa nilai yang

kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai diatas 0,8 dianggap baik.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta b^2}{\delta 1^2} \right]$$

Rumus 3.3 Metode Cronbach

Sumber: (Wibowo, 2012 : 53)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Jumlah Butir Pertanyaan

$\sum \delta b^2$ = Jumlah Varians Pada Butir

$\delta 1^2$ = Varian Skor Secara Keseluruhan

Untuk mempermudah perhitungan uji validitas dan reliabilitas, maka digunakan perangkat lunak komputer (*software*) program *excel for windows* dan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) dengan tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas berikut ini:

Tabel 3.4 Reliabilitas

No	Nilai Interval	Kriteria
1	<0,20	SangatRendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Wibowo, 2012 : 54)

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

3.5.2.1 Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal (Wibowo, 2012 : 61). Metode yang digunakan untuk uji normalitas adalah analisis grafik normalitas atau *histogram*, *Normal P-P plot regression standardized Residual* dan Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Dalam menganalisis nilai *Kolmogorov-Smirnov*, kurva nilai residual terstandarisasi memiliki sebaran data normal jika:

- a. Nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* < *Z*tabel; atau
- b. Nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > *alpha*.

$$X^2 = \sum_{i=1}^K \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Rumus 3.4 Uji Normalitas

Sumber: (Wibowo, 2012 : 61)

Keterangan:

O_i = Frekuensi observasi

E_i = Frekuensi harapan

k = Banyaknya kelas interval

3.5.2.2 Uji Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan atau melihat alat uji yang disebut Variance Inflation Factor (VIF) (Wibowo, 2012 : 87). Jika nilai VIF kurang dari 10, menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinieritas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas. Metode lain yang dapat digunakan adalah dengan mengkorelasikan antar variabel bebasnya, bila nilai koefisien korelasi antar variabel bebasnya tidak lebih besar dari 0,5 maka dapat ditarik kesimpulan model persamaan tersebut tidak mengandung multikolinieritas.

3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011 : 139). Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji *white*. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik *Plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

3.5.3 Uji Pengaruh

3.5.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis model regresi linear berganda adalah suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya (Wibowo,

2012 : 126) Di dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi berganda dapat dinotasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Rumus 3.5 Persamaan Regresi

Keterangan:

Y = variabel dependen (Keputusan Pembelian)

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

X₁ = variabel independen pertama (Kualitas Produk)

X₂ = variabel independen kedua (Harga)

3.5.3.2 Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi (R²) digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentas sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas (Wibowo, 2012 : 130). Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y atau variabel terikat yang diterangkan oleh X atau variabel bebas

Koefisien determinasi merupakan nilai yang digunakan untuk melihat sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya (Wibowo, 2012 : 130). Nilai ini merupakan pendugaan data yang diobservasi atau diteliti. Nilai

R^2 dapat diinterpretasikan sebagai persentase nilai yang menjelaskan keragaman nilai Y, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3.5.4 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi) atau tidak (Priyatno, 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 dilihat dengan menggunakan nilai F atau nilai t hitung maupun nilai sig.
4. Pengambilan kesimpulan dapat pula dilakukan dengan melihat gambar atau kurva, untuk melihat daerah tolak dan daerah terima suatu hipotesis nol.

3.5.4.1 Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen dalam menerangkan variabel dependen secara individu (Priyatno, 2012). Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan hasil SPSS dengan signifikansi 0,05. Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen tidak signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen signifikan terhadap variabel dependen.

3.5.4.2 Uji F (Simultan)

Uji hipotesis dengan F tes digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat (dependen) (Sanusi, 2017). Uji F yang signifikan menunjukkan bahwa variasi variabel terikat dijelaskan sekian persen oleh variabel bebas secara bersama-sama adalah benar-benar nyata dan bukan terjadi karena kebetulan. Cara melakukan uji F yaitu membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dan membandingkan nilai signifikansi. Apabila F_{hitung} lebih kecil F_{tabel} maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, sedangkan apabila F_{hitung} lebih besar F_{tabel} maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah objek penelitian dimana peneliti melakukan observasi dan memperoleh data. Lokasi yang ditetapkan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini di PT Stainless Jaya Makmur di Batu Ampar. Perusahaan ini bergerak di bidang manufacturing sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian pada perusahaan tersebut mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Stainless Jaya Makmur di Batam.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun/ Pertemuan ke/ Bulan													
	2017													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Perancangan	■	■	■											
Studi pustaka				■	■	■								
Penentuan model penelitian							■							
Penyusunan kuesioner								■	■					
Penyebaran kuesioner										■	■			
Analisis hasil kuesioner												■	■	
Kesimpulan													■	■

Sumber: Panduan Skripsi Univ Putera Batam.