

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPASIF,
MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
HANSWAY INDONESIA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



Oleh :

JERRY

140910108

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

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPASIF,
MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
HANSWAY INDONESIA**

SKRIPSI

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



Oleh :

JERRY

140910108

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : JERRY
NPM/NIP : 140910108
Fakultas : Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul:

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPASIF, MOTIVASI
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT HANSWAY INDONESIA DI KOTA BATAM”**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan duplikasi dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam 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, 31 Januari 2018

JERRY
140910108

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPASIF,
MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
HANSWAY INDONESIA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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

Oleh :

JERRY

140910108

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini
Batam, 31 Januari 2018**

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipasif, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Hansway Indonesia. Pada penelitian ini, penulis melakukan pengujian pada PT Hansway Indonesia dengan responden sebanyak 102 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik penarikan Sampling jenuh. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas instrumen dan uji reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji pengaruh berupa model analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis berupa uji t dan uji f. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan partisipasif berpengaruh signifikan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT Hansway Indonesia. Hasil uji F secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan di PT Hansway Indonesia.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Partisipasif, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of influence between leadership style participation, work motivation and work discipline on employee performance in PT Hansway Indonesia. Pada this study, the authors conducted a test on PT Hansway Indonesia with 102 respondents. Sampling technique in this research is done by withdrawal technique Sampling jenuh. Adapun data analysis technique used is tested instrument validity and instrument reliability test, classical assumption test in the form of normality test, influence test of multiple linear regression analysis model, and hypothesis test in the form of t test and test f. The result of t test shows that partially participative leadership style has significant influence, work motivation and work discipline significantly influence the performance of employees at PT Hansway Indonesia. The results of F test together have significant effect on employee performance or it can be said that the variable of leadership style, work motivation there is work discipline able to explain employee performance in PT Hasnway Indonesia..

Keyword : Participant Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Employee Peformance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

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

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis meyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
3. Bapak Suryo Budi Pranoto, S.E., M.M.selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
5. Seluruh Pihak Administrasi dan Staff Perpustakaan Universitas Putera Batam.
6. Bapak Wilim Wijaya,S.E. selaku Supervisor di PT Hansway Indonesia
7. Bapak Pieter J Andries selaku HR di PT Hansway Indonesia.
8. Orang Tua dan saudara-saudara saya yang selalu memberikan dukungan kepada saya.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya, Amin.

Batam, 31 Januari 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR RUMUS	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah	8
1.4. Perumusan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	9
1.6.1. Manfaat Teoritis	9
1.6.2. Manfaat Praktis	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1. Teori Dasar Gaya Kepemimpinan	11
2.2. Teori Dasar Motivasi Kerja	14
2.3. Teori Dasar Disiplin Kerja	16
2.4. Teori Dasar Kinerja Karyawan	20
2.5. Penelitian Terdahulu	24
2.6. Kerangka Penelitian	24
2.7. Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1. Desain Penelitian	26
3.2. Definisi Operasional	27

3.2.1.	Variabel Independen atau Variabel Bebas.....	27
3.2.2.	Variabel Dependen atau Variabel Terikat	29
3.3.	Populasi dan Sampel.....	31
3.3.1.	Populasi	31
3.3.2.	Sampel	32
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	32
3.5.	Metode Analisis Data	34
3.5.1.	Uji Kualitas Data	34
3.5.1.1	Uji Validitas Data	35
3.5.1.2	Uji Reliabilitas Instrumen.....	36
3.5.2.	Uji Asumsi Klasik	37
3.5.2.1	Uji Normalitas	37
3.5.2.2	Uji Multikolinearitas	39
3.5.2.3	Uji Heteroskedastisitas	39
3.5.3.	Uji Pengaruh.....	40
3.5.3.1	Analisis Regresi Linear Berganda	40
3.6.	Uji Hipotesis.....	41
3.6.1	Uji T	41
3.6.2	Uji F.....	42
3.7.	Lokasi dan Jadwal Penelitian	43
3.7.1.	Lokasi Penelitian.....	43
3.7.2.	Jadwal Penelitian	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		45
4.1.	Hasil Penelitian.....	45
4.1.1	Profil Responden	45
4.1.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
4.1.1.2	Profil Responden Berdasarkan Usia	47
4.1.1.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	48
4.1.2	Hasil Uji Kualitas Data.....	49
4.1.2.1	Hasil Uji Validitas Data.....	49
4.1.2.1.1	Hasil Uji Validitas Data X1 (Gaya Kepemimpinan Partisipasif)	50
4.1.2.1.2	Hasil Uji Validitas Data X2 (Motivasi Kerja)	50
4.1.2.1.3	Hasil Uji Validitas Data X3 (Disiplin Kerja)	51

4.1.2.1.4	Hasil Uji Validitas Data Y (Disiplin Kerja)	52
4.1.2.2	Hasil Uji Reliabilitas Data.....	53
4.1.2.2.1	Hasil Uji Reliabilitas Data X1 (Gaya Kepemimpinan Partisipasif)	53
4.1.2.2.2	Hasil Uji Reliabilitas Data X2 (Motivasi Kerja)	54
4.1.2.2.3	Hasil Uji Reliabilitas Data X3 (Disiplin Kerja).....	54
4.1.2.2.4	Hasil Uji Reliabilitas Data Y (Kinerja Karyawan)	55
4.1.3	Uji Asumsi Klasik	56
4.1.3.1	Hasil Uji Normalitas.....	56
4.1.3.2	Hasil Uji Multikolinearitas	58
4.1.3.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	59
4.1.4	Uji Pengaruh.....	60
4.1.4.1	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	60
4.1.4.2	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	62
4.1.5	Hasil Uji Hipotesis	62
4.1.5.1	Hasil Uji Parsial (T).....	63
4.1.5.2	Hasil Uji Anova (F).....	64
4.2.	Pembahasan	65
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		68
5.1.	Simpulan.....	68
5.2.	Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA		71
LAMPIRAN I JURNAL PENELITIAN TERDAHULU		
LAMPIRAN II FORMAT KUISIONER		
LAMPIRAN III DATA TABULASI PROFIL RESPONDEN		
LAMPIRAN IV DATA TABULASI KUISIONER RESPONDEN		
LAMPIRAN V HASIL OLAH DATA SPSS & TABEL STATISTIK (t,t,F)		
LAMPIRAN VI DAFTAR RIWAYAT HIDUP		
LAMPIRAN VII SURAT KETERANGAN PENELITIAN		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian.....	25
Gambar 3. 1 Komponen dan Proses Penelitian Kuantitatif.....	26
Gambar 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Gambar 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Usia	47
Gambar 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas (Histogram)	56
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot).....	57

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Perhitungan lembur dari salah satu karyawan pada bulan September 2017 di PT Hansway Indonesia	4
Tabel 1. 2 Daftar Abensi bulan September 2017 PT Hansway Indonesia	6
Tabel 3.1 Variabel Independen (X1).....	28
Tabel 3.2 Variabel Independen (X2).....	28
Tabel 3.3 Variabel Independen (X3).....	28
Tabel 3.4 Variabel Dependen (Y)	30
Tabel 3.5 Jumlah Populasi	31
Tabel 3.6 Skala Likert Teknik Pengumpulan Data	33
Tabel 3.7 Tingkat Validitas	35
Tabel 3.8 Indeks Koefisien Reliabilitas	36
Tabel 3.9 Jadwal Penelitian.....	44
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Data Gaya Kepemimpinan Partisipasif (X1).....	50
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Data Motivasi Kerja (X2).....	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Data Disiplin Kerja (X3).....	51
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Data Kinerja Karyawan (Y)	52
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Data Gaya Kepemimpinan Partisipasif (X1)..	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Data Motivasi Kerja (X2).....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Data Disiplin Kerja (X3)	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Data Kinerja Karyawan (Y).....	55
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Linear Berganda	60
Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	62
Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial (T)	63
Tabel 4. 20 Hasil Uji Anova (F).....	65

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Koefisiensi Korelasi Rumus Product Moment	35
Rumus 3. 2 Metode Cronbach Alpha	36
Rumus 3. 3 Uji Normalitas	37
Rumus 3 4 Analisis Regresi Linear Berganda	40
Rumus 3. 5 Uji T	41
Rumus 3. 6 Uji F	43

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

LAMPIRAN II FORMAT KUISIONER

LAMPIRAN III DATA TABULASI PROFIL RESPONDEN

LAMPIRAN IV DATA TABULASI KUISIONER RESPONDEN

LAMPIRAN V HASIL OLAH DATA SPSS & TABEL STATISTIK (r,t,F)

LAMPIRAN VI DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN VII SURAT KETERANGAN PENELITIAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan globalisasi membuat persaingan antara perusahaan-perusahaan semakin ketat. Hanyalah perusahaan yang memiliki daya saing dan keunggulan yang mampu bertahan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan dan sesuai dengan standar perusahaan tersebut. Kinerja bisa dikatakan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (Sinambela, 2012, p. 5).

Kinerja yang menurun merupakan kinerja yang hanya mencapai tujuan perusahaan namun tidak sesuai dengan standar perusahaan tersebut yang telah ditentukan. Kinerja kerja yang menurun bisa dilihat dari beberapa aspek seperti kualitas, kuantitas, maupun efektifitas kerja. Menurunnya kinerja karyawan di PT Hansway Indonesia bisa dilihat dari segi efektifitas kerja karena penyelesaian biaya (kasbon), *SOA (Statement of Account)*, laporan keuangan, dalam melakukan

rekapitulasi proyek atau *closing project*. Tentu saja ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Faktor-faktor tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor motivasi kerja karyawan itu sendiri dan juga gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin serta disiplin kerja diterapkan dalam perusahaan tersebut.

Seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan mengendalikan bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dalam mencapai tujuan perusahaan disebut gaya kepemimpinan. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan atau khususnya disatu bidang, sehingga mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya satu atau beberapa tujuan (Arifin, 2012, p. 1). Kepemimpinan adalah Setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya memengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda (Sunyoto, 2012, p. 34). Keseluruhan pola tindakan pemimpin secara eksplisit dan implisit adalah gaya kepemimpinan (Badeni, 2017, p. 149). Kepemimpinan tentu saja memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan, karena keberhasilan seorang pemimpin terletak pada mampu atau tidaknya mempengaruhi atau menggerakkan bawahan dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan, itu semua tergantung kepada kewibawaan dan kemampuan pemimpin dalam menciptakan semangat kepada bawahannya maupun pemimpin itu sendiri. Pemimpin yang demokratis atau partisipatif mendesentralisasikan

otoritas kepada karyawan (Badeni, 2017, p. 151). Kepemimpinan dimana pemimpin melibatkan penetapan keputusan yang memungkinkan orang lain atas beberapa pengaruh pada keputusan-keputusan pemimpin. Gaya kepemimpinan yang baik adalah sebuah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja terhadap bawahannya, dan gaya kepemimpinan tersebut dapat diterima oleh karyawan sehingga dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang lebih baik. Dalam kepemimpinan partisipatif, bawahan ikut serta dalam penetapan sasaran dan pemecahan masalah. Keputusan-keputusan dibuat tidak secara sepihak tetapi partisipatif. Tidak bisa dipungkiri, bahwa pendelegasian otoritas kepada bawahan merupakan salah satu cara atau langkah yang baik untuk meningkatkan kinerja serta efisiensi perusahaan tersebut.

Begitu juga sebaliknya apabila sebuah gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang efektif itu tidak akan memberikan pengarahan kepada bawahan dalam pencapaian tujuan dari perusahaan tersebut. Pendelegasian otoritas kepada karyawan tanpa pengawasan yang tepat, membuat karyawan tertentu menyalahgunakan atau menyelewengkan otoritas yang diberikan. Hal ini terjadi juga di PT Hansway Indonesia berdasarkan observasi penulis terdapat karyawan-karyawan tertentu yang menyalahgunakan otoritas yang telah diberikan berupa menunda-nunda pekerjaan, tidak berada di tempatnya pada saat jam kerja berlangsung dan keluar/masuk kantor tanpa sepengetahuan atasan.

Tidak hanya gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan, motivasi kerja juga memiliki hubungan yang cukup erat dengan kinerja karyawan. Motivasi dapat memberi energi yang

mengerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas. Secara umum dapat diartikan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah/tujuan, dan ketekunan individual dalam mencapai tujuan (Badeni, 2017, p. 77). Motivasi merupakan kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Badeni, 2017, p. 77). Karyawan hanya akan termotivasi apabila mereka merasa tindakan mereka mengarah ke suatu imbalan yang berharga atau tujuan perusahaan yang bisa memuaskan kebutuhan mereka dimasa yang akan datang. Umumnya, motivasi kerja yang baik adalah dengan memberikan apresiasi secara lisan maupun tulisan, komisi atau insentif, bonus, tunjangan, jenjang karir yang cukup menjanjikan, serta kesempatan untuk pembelajaran (Bea Siswa).

Motivasi kerja yang menurun dapat memiliki dampak kepada penurunan kinerja karyawan, membuat semangat kerja karyawan menurun dan karyawan yang motivasinya menurun cenderung menjadi malas sehingga membuat karyawan menjadi tidak disiplin. Turunnya motivasi kerja di PT Hansway Indonesia salah satu nya dapat dilihat dari kompensasi atau perhitungan upah lembur yang diberikan kepada karyawan yang melakukan lembur (overtime). Perhitungan lembur tersebut berdasarkan per kali karyawan melakukan lembur kerja dan sudah mendapat persetujuan dari atasan mereka.

Tabel 1. 1 Perhitungan lembur dari salah satu karyawan pada bulan September 2017 di PT Hansway Indonesia

Tgl	Jam Lembur	Upah Lembur
-----	------------	-------------

1-Jun-17	2 Jam	IDR	35,000
1-Jun-17	8 Jam	IDR	35,000

Tabel 1.1 Lanjutan

4-Jun-17	5 Jam	IDR	35,000
15-Jun-17	4 Jam	IDR	35,000
16-Jun-17	3 Jam	IDR	35,000
17-Jun-17	4 Jam	IDR	35,000
Total Upah		IDR	210,000.00

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2011, p. 86). Disiplin sangat diperlukan baik individu maupun organisasi dimanapun. Disiplin kerja yang baik bisa dilihat dari tingkat kesadaran diri karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang merosot atau mengalami penurunan dapat dilihat dari karyawan yang melanggar peraturan perusahaan berupa keterlambatan kerja, bolos atau mangkir, sering sakit dan meminta izin untuk keperluan pribadinya. Salah satu cara untuk melihat tingkat disiplin kerja karyawan disebuah perusahaan adalah dari absensi kerja. Disiplin kerja di PT Hansway Indonesia masih cukup rendah salah satunya

dapat dilihat dari tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi. Adanya permasalahan tersebut diperkuat dengan adanya data absensi atau kehadiran karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.2 Daftar Abensi bulan September 2017 PT Hansway Indonesia

Total Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Absen			Terlambat
		Sakit	Izin	Alfa	
20	102	8	4	2	324 Jam

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa jumlah jam terlambat mencapai 324 jam dalam 20 hari oleh 102 karyawan di bulan juni 2017. Jam masuk kerja di PT Hansway Indonesia adalah jam 08.30 pagi apabila melewati jam tersebut di absensi sudah dianggap terlambat.

Penelitian ini mengambil objek di PT Hansway Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pelayaran. Beberapa produk dalam perusahaan tersebut meliputi : Ship Construction and Engineering, Tugboat and Barge Rental, Warehouse and Logistic, Ship Chandler dan Marine Equipment. PT Hansway Indonesia memiliki beberapa departemen yaitu Penjualan, Purchasing, Logistik, Gudang, Teknologi informasi, Pembukuan, dan Keuangan. Berdasarkan observasi peneliti di PT Hansway Indonesia motivasi kerja karyawan dinilai cukup rendah. Hal ini dapat terbukti dari penerapan gaya kepemimpinan partisipasif yang masih kurang maksimal sehingga karyawan dapat menyalahgunakan otoritas yang diberikan, kemudian salah satu alasan menurunnya motivasi kerja adalah perhitungan lembur yang tetap tanpa memperhatikan jam lembur dan keterlambatan kerja oleh karyawan dianggap

sebagai salah satu indikasi tidak atau kurangnya disiplin kerja. Oleh karena itu, pihak manajemen diharap mampu untuk memperbaiki atau memberikan pengawasan yang ketat dan tepat kepada karyawan, memberi motivasi kerja kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan bekerja setiap karyawan menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Maka peneliti penting untuk mengkaji lebih dalam lagi tentang **”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif , Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hansway Indonesia di Kota Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian. peneliti mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Penyelesaian pekerjaan cenderung terlambat dari target yang sudah diberikan.
2. Gaya kepemimpinan partisipatif yang penerapannya kurang maksimal yang berakibat karyawan menjadi kurang bertanggung jawab dalam pekerjaan.
3. Menurunnya semangat karyawan dalam bekerja akibat dari upah lembur yang diberikan tetap tanpa mempertimbangkan jam lembur karyawan.
4. Keterlambatan kerja yang cukup tinggi sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipasif, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hansway Indonesia di Kota Batam".

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, peneliti merumuskan beberapa masalah, antara lain sebagai berikut.

1. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan partisipasif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hansway Indonesia?
2. Apakah pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hansway Indonesia?
3. Apakah pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hansway Indonesia?
4. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan partisipasif, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hansway Indonesia?

1.5. Tujuan Penelitian

Relevan dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipasif terhadap kinerja karyawan di PT Hansway Indonesia

2. Untuk mendeskripsikan pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Hansway Indonesia.
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Hansway Indonesia.
4. Untuk mendeskripsikan pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipasif, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Hansway Indonesia.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat memberi tambahan pengetahuan yang berhubungan dengan sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh gaya kepemimpinan partisipasif, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi perusahaan untuk di masa yang akan datang dalam mengatasi berbagai permasalahan yang akan terjadi di perusahaan terutama yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat terhadap berbagai pihak sebagai berikut:

1. Peneliti

Menambah dan memperluas wawasan pengetahuan penulis dalam bidang penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan PT Hansway Indonesia. Penulis dapat menerapkan teori yang diperoleh dari universitas Putera Batam

2 Bagi Objek Penelitian

Sebagai referensi atau informasi tambahan untuk berbagi pihak yang berada dalam PT Hansway Indonesia. Khususnya mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3 Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi atau panduan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan variabel gaya kepemimpinan partisipatif , motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar Gaya Kepemimpinan

2.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin pada dasarnya mempunyai perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin bawahan mereka, perilaku para pemimpin itulah yang disebut sebagai gaya kepemimpinan. Pemimpin adalah orang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan komunikasi sehingga orang lain tersebut bertindak sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu (PARTININGSIH, 2014, p. 1789). Kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan (PARTININGSIH, 2014, p. 1789). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat (PARTININGSIH, 2014, p. 1791). Model kepemimpinan merupakan aspek penting bagi seorang pemimpin, karena model kepemimpinan akan efektif jika disesuaikan dengan tingkat kematangan anak buah. Perilaku pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah sesuai dengan gaya kepemimpinan seseorang itu disebut gaya kepemimpinan (PARTININGSIH, 2014, p. 1790).

Ada tiga jenis gaya kepemimpinan, yaitu (Badeni, 2017, pp. 150–151) :

1. *Autocratic leaders* yang memusatkan kekuasaan dan pembuatan keputusan oleh dia sendiri.

2. *Participative leaders* mendesentralisasikan otoritas kepada bawahan.
3. *Free-rein leaders* menghindari kekuasaan dan tanggung jawab.

2.1.2. Pengertian Gaya Kepemimpinan Partisipasif

Gaya kepemimpinan partisipatif didefinisikan seorang pemimpin mengikutsertakan anak buah bersama-sama berperan didalam proses pengambilan keputusan. Model kepemimpinan seperti ini diterapkan apabila tingkat kematangan anak buah berada pada taraf kematangan moderat sampai tinggi. Mereka mempunyai kemampuan, tetapi kurang memiliki kemauan kerja dan kepercayaan diri. Kepemimpinan partisipatif, yaitu jika seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya dilakukan secara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi bawahan (PARTININGSIH, 2014, p. 1791). Dengan demikian, kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang memberikan ruang dan peran secara signifikan kepada bawahan dalam menjalankan aktivitas proses pengambilan keputusan. Pemimpin yang memiliki gaya partisipasif mempunyai kepercayaan yang sempurna terhadap bawahannya. Dalam setiap persoalannya, selalu mengandalkan untuk mendapatkan ide-ide dan pendapat-pendapat lainnya dari bawahan, dan mempunyai niat untuk mempergunakan pendapat bawahan serta konstruktif (PARTININGSIH, 2014, p. 1791). Gaya kepemimpinan partisipatif memiliki kekuatan untuk memotivasi bawahannya, dengan meningkatnya motivasi kerja tersebut dan pemimpin melaksanakannya dengan persuasif maka akan terciptanya kerjasama yang serasi antara pemimpin dan bawahan, menumbuhkan loyalitas bawahan, dan yang

terpenting yaitu mampu menumbuhkan partisipasi bawahan(PARTININGSIH, 2014, p. 1793).

2.1.3. Manfaat Gaya Kepemimpinan Partisipasif

Manfaat gaya kepemimpinan partisipasif yang baik adalah kualitas dari keputusan yang diambil cenderung lebih baik karena karyawan mempunyai informasi atau pengetahuan yang mungkin tidak diketahui oleh pemimpin, adanya kerjasama atau diskusi dalam mencari suatu pemecahan masalah yang efektif untuk masalah yang sedang dihadapi, dan karyawan akan merasa lebih termotivasi apabila persepsi atau pendapat mereka diterima dan digunakan sebagai keputusan akhir dalam sebuah pemecahan masalah.

2.1.4. Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipasif

Terdapat tiga indikator gaya kepemimpinan partisipasif, yaitu (PARTININGSIH, 2014, p. 1790):

1. Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah atau dengan kata lain apabila pemimpin akan mengambil keputusan, dilakukan setelah adanya saran dan pendapat dari bawahan.
2. Pemimpin memberikan keleluasaan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Motivasi yang diberikan kepada bawahan tidak hanya didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan ekonomis, melainkan juga didasarkan

atas pentingnya peranan bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

2.2. Teori Dasar Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri karyawan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan karyawan untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting didalam perilaku seseorang. Agar seseorang mampu memotivasi seseorang, ia perlu memahami bagaimana motivasi itu terbentuk (Badeni, 2017, p. 76). Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai motivasi kerja maksimal. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang.

Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi kerja adalah kemauan untuk berbuat sesuatu. Sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan untuk berbuat sesuatu (Sitepu, 2013, p. 1126).

2.2.2. Prinsip Motivasi Kerja

Seorang pimpinan dalam menetapkan suatu kebijakan dalam memberikan kesempatan motivasi kepada bawahan baik yang bersifat material maupun non material harus didasarkan pada prinsip-prinsip motivasi. Terdapat 5 prinsip-prinsip dalam motivasi kerja sebagai berikut (Nasution, 2013, p. 6):

1. Prinsip partisipasi dengan cara memberikan kesempatan pada pegawai untuk menentukan tujuan yang akan dicapai.
2. Prinsip komunikasi dengan cara mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan pencapaian tugas.
3. Prinsip mengakui andil bawahan dengan memberikan pengakuan bahwa pegawai mempunyai andil dalam usaha mencapai tujuan.
4. Prinsip pendelegasian wewenang dengan memberikan otoritas untuk sewaktu-waktu mengambil keputusan terhadap apa yang diinginkan oleh pegawai.
5. Prinsip memberi perhatian dengan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh pegawai.

2.2.3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut David Mc Clelland motivasi kerja memiliki 3 indikator, yaitu (Badeni, 2017, p. 82) :

1. Kebutuhan Berprestasi (*Need for Achievement*)
2. Kebutuhan Berkuasa (*Need for Power*)

3. Kebutuhan Afliasi (*Need for Affiliation*)

2.2.4. Manfaat Motivasi Kerja

Sebagai dorongan untuk bekerja itu sendiri, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja seseorang. Orang yang memiliki motivasi untuk bekerja akan lebih berkomitmen didalam pekerjaan. Secara langsung, semangat kerja tersebut akan meningkatkan kinerja seseorang. Semakin besar kinerja seorang karyawan, maka produktivitas mereka akan meningkat. Hal ini tentu berpengaruh secara langsung terhadap kemampuan seseorang, terutama dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Dapat disimpulkan bahwa motivasi itu penting karena memengaruhi semangat kerja, produktivitas karyawan, pendapatan kerja, dan terjaminnya kesejahteraan pekerja.

2.3. Teori Dasar Disiplin Kerja

2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu di mana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan, kerja adalah segala aktivitas manusia yang di lakukan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. (Sinambela, 2012, p. 238) Disiplin merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan, (Indah Puji Hartatik, 2014,p.183) disiplin kerja adalah suatu alat yang di gunakan manajer untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku. Jadi, berdasarkan definisi diatas, dapat kita simpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sarana atau alat

yang digunakan pemimpin untuk berinteraksi dengan karyawan guna menumbuhkan kesadaran diri serta kemampuan kerja karyawan sesuai tujuan dan peraturan perusahaan yang telah berlaku.

2.3.2. Prinsip Disiplin Kerja

(Sinambela, 2012, pp. 245–246) mengemukakan bahwa penegakan disiplin adalah keharusan bagi organisasi. Sebaiknya peraturan perusahaan yang telah ditetapkan haruslah dijalankan sesuai dengan ketentuan yang berlaku tanpa memandang siapa yang melanggar peraturan tersebut dengan begitu semua anggota akan patuh terhadap peraturan yang berlaku. Menurut Indah Puji Hartatik, 2014, p. 188) ada beberapa prinsip-prinsip disiplin yang perlu dikembangkan, yaitu sebagai berikut:

1. Pemimpin Mempunyai Perilaku Positif

Untuk mendapat menjalankan disiplin yang baik dan benar, seorang pemimpin harus dapat menjadi role model/ pantunan bagi bawahannya.

2. Penelitian yang Cermat

Dampak dari tindakan indisipliner cukup serius dan pimpinan harus memahami akibatnya. Oleh karena itu, data dikumpulkan secara faktual, dapatkan informasi dari staf yang lain, tanyakan secara pribadi rangkaian pelanggaran yang telah dilakukan.

3. Kesegaran

Pimpinan harus peka terhadap hal yang dilakukan bawahan sesegera mungkin dan harus diatasi dengan cara yang bijaksana. Sebab, bila dibiarkan menjadi kronis, pelaksanaan disiplin yang akan ditegakkan dapat dianggap lemah.

4. Lindungi Kerahasiaan (Privacy)

Tindakan indisipliner akan mempengaruhi ego staf. Oleh karena itu, lebih baik diskusikan permasalahan secara pribadi.

5. Fokus pada Masalah

Pimpinan harus dapat melakukan penekanan pada kesalahan yang dilakukan bawahan, bukan pada pribadinya.

6. Peraturan dijalankan secara Konsisten

Peraturan dijalankan secara konsisten, tanpa pilih kasih. Setiap pegawai yang bersalah harus dibina, sehingga mereka tidak merasa dihukum dan dapat menerima sanksi yang dilakukan secara wajar.

2.3.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sajangbati, 2013, p. 671) indikator yang mempengaruhi tingkan kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan atau organisasi
3. Ada tidaknya atau pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.3.4. Manfaat Disiplin Kerja

Karyawan-karyawan yang bekerja di perusahaan wajib menerapkan disiplin kerja sehingga peraturan perusahaan tersebut ditaati dan dijalankan dengan baik guna menunjang kinerja perusahaan. Menurut Indah Puji Hartatik, 2014, p. 186) :

1. Menata Kehidupan Bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun Kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seseorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang, Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih Kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang.

4. Hukuman

Disiplin yang di sertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi.

5. Menciptakan Lingkungan Kondusif

Fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.4. Teori Dasar Kinerja Karyawan

2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata Performance, ada yang berpendapat Performance merupakan prestasi kerja maupun hasil kerja. Namun, kinerja tentu saja memiliki makna yang jauh lebih luas.. Kinerja merupakan 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 (Sajangbati, 2013, p. 669).Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya(Tindow, Mekel, & Sendow, 2014, p. 1596). Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat(Sitepu, 2013, p. 1125).

2.4.2. Prinsip Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa prinsip dalam manajemen kinerja, sebagai berikut :

1. Kejujuran

Kejujuran menampakkan diri dalam komunikasi umpan balik yang jujur diantara manajer, pekerja, dan rekan kerja. Proses penilaian akan memperluas pemahaman bawahan dengan cara mengajak mereka untuk jujur menyatakan apa yang memotivasi mereka, apa yang mereka suka dan tidak suka mengenai pekerjaan mereka, apa yang mereka inginkan dan apa yang menjadi kepentingan mereka dan bagaimana mereka harus dibantu. Sebaliknya, manajer juga menceritakan kebenaran dalam hubungannya dengan bawahan tentang apa yang disukai dan apa yang tidak disukai mengenai pekerjaan mereka sehingga manajer mampu memahami hambatan-hambatan para karyawan untuk mencapai kinerja yang bagus.

2. Pelayanan

Yang dimaksud dengan pelayanan disini adalah bagaimana memberikan pelayanan kepada para pekerja, seperti jika pekerja mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaannya, maka manajer membantu pekerja tersebut agar mampu menyelesaikan pekerjaannya tersebut.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan prinsip dasar dalam mengembangkan kinerja. Dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan yang tidak mereka kerjakan untuk mencapai tujuan mereka. Dalam perspektif manajer, sudah menjadi tanggung jawab manajer untuk memastikan keberhasilan bawahannya.

4. Bermain

Manajemen kinerja menggunakan prinsip bahwa bekerja sama dengan bermain. Dengan menggunakan prinsip bermain, maka pekerjaan yang dikerjakan tidak akan menjadi beban, justru akan menyenangkan dan menjadi semangat ketika mengerjakan pekerjaan tersebut.

5. Komunikasi dua arah

Manajemen kinerja memerlukan gaya manajemen yang bersifat terbuka dan jujur serta mendorong terjadinya komunikasi dua arah. Dengan komunikasi dua arah, bawahan mudah memahami apa yang diinginkan oleh atasannya. Sebaliknya, atasan lebih memahami apa yang terjadi dan apa yang diinginkan oleh bawahan.

2.4.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (PARTININGSIH, 2014, p. 1792) mengemukakan bahwa terdapat 6 indikator kinerja, yaitu :

1. Ketepatan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya
2. Ketelitian hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya
3. Kerapian hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya
4. Kebersihan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya
5. Jumlah atau beban pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai.
6. Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan

2.4.4. Manfaat Kinerja Karyawan

Manfaat kinerja karyawan yang baik tentu saja memberi pengaruh yang baik juga ke perusahaan tersebut. Suatu perusahaan tentu saja mempunyai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tentu saja dapat menunjukkan kinerja perusahaan tersebut. Secara logis manfaat dari kinerja yang baik, dapat berupa sebagai meningkatnya kualitas, kuantitas, efektifitas, efisiensi, dan segala sumber daya yang ada di perusahaan. Untuk menjaga kinerja tetap konsisten, perusahaan harus bisa menciptakan suatu budaya kerja untuk mendorong karyawan untuk bertanggung jawab atas kinerja mereka. Apabila karyawan memahami tugas,

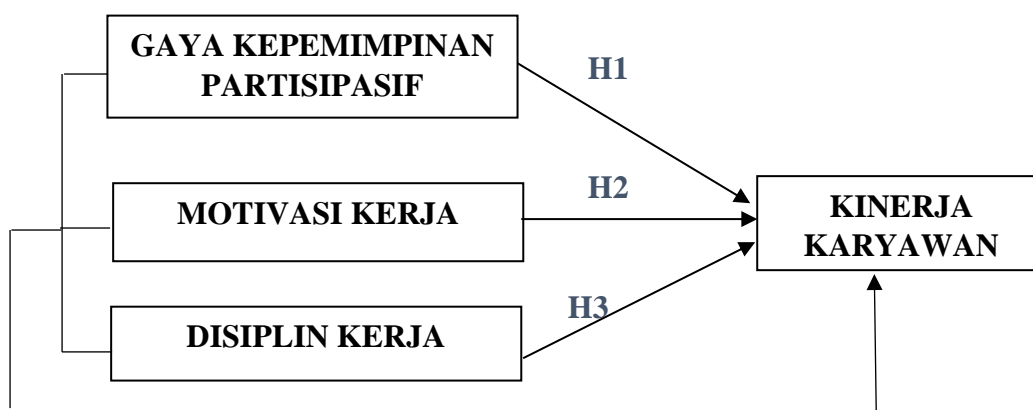
tanggung jawab serta mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, kinerja perusahaan akan konsisten dan menuju ke arah yang lebih baik. Tapi, itu semua memerlukan kerja sama, komunikasi dan saling pengertian antara pihak manajemen dan karyawan.

2.5. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai tolak ukur dan perbandingan serta dapat mempermudah peneliti dalam menyusun penelitian ini. Penelitian sebelumnya dapat dipakai sebagai referensi tambahan bagi peneliti dalam meneliti variabel-variabel yang bersangkutan. Tabel penelitian terdahulu dapat dilihat di **Lampiran**.

2.6. Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran dapat memberikan gambaran pada hubungan antara variabel dependen (terikat) dengan variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y), variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan Partisipasif (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3). Berikut ini digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan sebagai dasar pemikiran dalam penelitian ini:



H4

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian**2.7. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2014, p. 64). Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

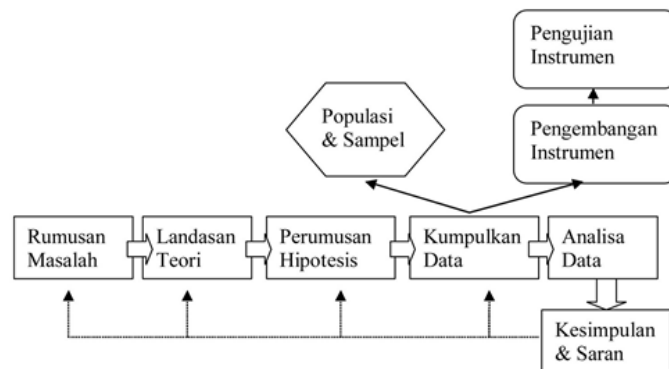
1. H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hansway Indonesia.
2. H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hansway Indonesia.
3. H₃ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hansway Indonesia
4. H₄ : Gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hansway Indonesia.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu .(Sugiyono, 2014, p. 2).Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014, p. 8). Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel.Desain penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif, peneliti menjelaskan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan partisipasif, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hansway Indonesia di Kota Batam.

Desain penelitian sebagai berikut(Sugiyono, 2014, p. 18):



Gambar 3.1 Komponen dan Proses Penelitian Kuantitatif

3.2. Definisi Operasional

Dalam suatu penelitian, variabel-variabel yang digunakan harus bisa didefinisikan dan diukur dengan benar serta sesuai guna mendukung dalam pengujian. Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014, p. 38). Variabel yang mempengaruhi disebut variabel penyebab, variabel bebas atau *independent variable* (X), sedangkan variabel terikat disebut variabel tidak bebas atau *dependent variable* (Y). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan partisipatif sebagai X1, Motivasi kerja sebagai X2 dan Disiplin kerja sebagai X3, sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja karyawan sebagai Y.

3.2.1. Variabel Independen atau Variabel Bebas

Variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel independen ini juga disebut sebagai variabel prediktor, antecedent, maupun variabel stimulus. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)(Sugiyono, 2014, p. 39). Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hansway Indonesia di Kota Batam" sesuai dengan judul yang diangkat oleh peneliti, maka yang menjadi variabel independen adalah Gaya kepemimpinan partisipatif, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja.

Tabel 3.1 Variabel Independen (X1)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Gaya kepemimpinan partisipasif(X1) (Hasibuan, 2009, p. 171)	Mengarahkan	Kepemimpinan dilakukan secara persuasif untuk mengajak partisipasi karyawan dan memotivasi karyawan.	Likert
	Mendukung	Keputusan yang diambil oleh pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan karyawan.	Likert
	Mendelegasikan	Pemimpinan menganut sistem manajemen terbuka dan desentralisasi wewenang	Likert

Tabel 3.2 Variabel Independen (X2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X2) David Mc Clelland (dikutip Wibowo, 2012, p. 392)	Kebutuhan Berprestasi (<i>need for achievement</i>)	Prestasi dapat memotivasi karyawan dalam bekerja	Likert
	Kebutuhan Berkuasa (<i>need for power</i>)	Keinginan mendapat promosi jabatan	Likert
	Kebutuhan Afliasi (<i>need for affiliation</i>)	Kedekatan hubungan antar karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja	Likert

Tabel 3.3 Variabel Independen (X3)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X3) Fathoni (2006) dalam (Indah Puji Hartatik, 2014)	Tujuan dan kemampuan	Tujuan dan kemampuan staf dalam memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan	Likert

Tabel 3.3 Lanjutan

	Keteladanan pemimpin	Seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh pada staf dan menjadi role model/pantunan bagi bawahannya	Likert
	Keadilan	Aturan-aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua staf tanpa memandang kedudukan.	Likert
	Pengawasan melekat	Pengawasan melekat (waskat) ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.	Likert
	Sanksi hukuman	Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai, bukan untuk menyakiti	Likert
	Ketegasan	Ketegasan seorang pemimpin dalam memberikan sanksi terhadap staf yang melakukan pelanggaran difokuskan untuk mengoreksi penampilan kerja agar peraturan kerja dapat diberlakukan secara konsisten	Likert
	Hubungan Kemanusiaan	Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.	Likert

3.2.2. Variabel Dependen atau Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014, p. 39). Variabel dependen

sering disebut sebagai variabel terikat, output, konsekuen, kriteria. Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hansway Indonesia di Kota Batam" sesuai dengan judul yang diangkat oleh peneliti, maka yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.4 Variabel Dependen (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y) Bernadin Russel (dikutip Sudarmanto, 2009, p. 12)	Kualitas Kerja (<i>Quality</i>)	Ketepatan hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan Ketelitian dalam bekerja	Likert
	Kuantitas Kerja (<i>Quantity</i>)	Kesesuaian jumlah realisasi terhadap target dalam bekerja	Likert
	Ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>)	Kehadiran tepat waktu Pemanfaatan waktu luang Penyelesaian tugas tepat waktu	Likert
	Efektivitas biaya (<i>Cost Effectiveness</i>)	Pemakaian sumber daya secara efektif Pemakaian sumber daya secara efisien.	Likert
	Kebutuhan Pengawasan (<i>Need for supervision</i>)	Inisiatif dalam bekerja Kesediaan bekerja tanpa pengawasan	Likert
	Dampak Hubungan Individu (<i>Interpersonal Impact</i>)	Hubungan kerja sama antar rekan kerja Saling menghargai antar rekan kerja	Likert

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, 2014, p. 80). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Hansway Indonesia yang akan disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 3.5 Jumlah Populasi

No	Departemen	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Dept Sales	5	7	12
2	Dept Purchasing	3	5	8
3	Dept Accounting	5	7	12
4	Dept Finance	2	5	7
5	Dept Logistic	9	4	13
6	Dept HR	2	4	6
7	Dept Project	5	1	6
8	Dept Clearance	11	3	14
9	Gudang	12	0	12
10	Cleaning Service	3	1	4
11	Driver	8	0	8
Total		65	37	102

Sumber : *Human Resource* PT Hansway Indonesia (Per September 2017).

3.3.2.Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014, p. 81). 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 itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik penarikan Sampling jenuh.

Sampling jenuh merupakan teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel(Sugiyono, 2014, p. 85). Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi cukup sedikit atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 102 orang, karena jumlah populasi sekitar 100 orang, maka peneliti menggunakan metode penarikan sampel Jenuh atau Sensus, dimana seluruh karyawan PT Hansway Indonesia dijadikan sebagai sampel.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan oleh peneliti terdapat dua macam, yaitu sumber primer dan sumbersekunder. Definisi dari kedua jenis data tersebut sebagai berikut :

1. Sumber primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014, p. 137). Data primer yang digunakan adalah hasil dari pengisian kuisisioner yang disebarakan kepada responden.

2. Sumber Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014, p. 137). Data sekunder yang digunakan peneliti adalah jurnal-jurnal penelitian yang telah dipublikasikan serta berbagai buku teks sumber daya manusia sebagai referensi.

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara tergantung pada instrumen yang digunakan dan sumber datanya. Metode kuesioner yang digunakan adalah metode angket tertutup dimana responden tidak diberi kesempatan untuk memberi jawaban dengan kata-kata sendiri. Setiap pertanyaan disertai lima jawaban dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2014 p. 93).

Tabel 3.6 Skala Likert Teknik Pengumpulan Data

Skala <i>Likert</i>	Kode	Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Ragu	R	3

Tabel 3.6 Lanjutan

Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

3.5. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono, 2014, p. 147). Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan partisipasif, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hansway Indonesia di kota Batam peneliti menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS 21. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas instrumen dan uji reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji pengaruh berupa model analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis berupa uji t dan uji f.

3.5.1. Uji Kualitas Data

Jika suatu penelitian diungkap dengan menggunakan alat ukur yang tidak semestinya dan tidak dapat diandalkan sebagai alat ukur, hal ini akan dapat mengarahkan pada pengambilan kesimpulan yang salah, dan berakibat buruk dalam pengambilan keputusan terhadap suatu masalah yang sedang dihadapi. Hal inilah yang menjadikan pentingnya uji instrument penelitian berupa uji validitas dan uji reliabilitas (Wibowo, 2012 p. 34).

3.5.1.1 Uji Validitas Data

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 3.1 Koefisiensi Korelasi Rumus Product Moment

Sumber: (Wibowo, 2012, p. 37)

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:

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. 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.

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

Tabel 3.7 Tingkat Validitas

Sumber : (Wibowo, 2012, p. 36)

3.5.1.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Metode yang digunakan dalam menguji reliabilitas alat ukur pengumpulan data adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini digunakan pada pengukuran skala Likert (*scoring scale*). Hasil yang diperoleh dapat pula dilihat dengan menggunakan batasan penentu, yaitu 0.6. Nilai yang kurang dari 0.6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0.7 dapat diterima dan nilai diatas 0.8 dianggap baik menurut (Wibowo, 2012, p. 53).

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

Rumus 3.2 Metode Cronbach Alpha

Sumber: (Wibowo, 2012, p. 52)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Jumlah Butir Pertanyaan

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

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

Tabel 3.8 Indeks Koefisien Reliabilitas

NO.	Nilai Interval	Kriteria
1	<0,20	Sangat rendah
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, p. 53)

Reliabilitas dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur (Wibowo, 2012).

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi digunakan untuk memberikan pre-test, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bisa menjadi terpenuhi atau sehingga prinsip Best Linear Unbiased Estimator atau BLUE terpenuhi (Wibowo, 2012, p. 61).

Untuk memperoleh BLUE ada kondisi atau syarat-syarat minimum yang harus ada pada data, syarat-syarat tersebut dikenal dengan suatu uji yang disebut uji asumsi klasik (Wibowo, 2012, p. 61). Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas.

3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk sebuah kurva yang kalau digambarkan akan membentuk lonceng (bell-shaped curve) (Wibowo, 2012, p. 61). Rumus uji normalitas sebagai berikut :

$$z = \frac{(x_i - \bar{x})}{s}$$

Rumus 3.3 Uji Normalitas

Sumber:

Keterangan:

z = simpangan baku untuk kurve normal

x_i = Data I dari suatu kelompok data

\bar{x} = Rata-rata kelompok

s = Simpangan baku

Kedua sisi kurva melebar sampai tidak terhingga. Suatu data dapat dikatakan tidak normal jika memiliki nilai data yang ekstrim atau jumlah data yang terlalu sedikit. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang sudah distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika nilai Kolmogorov – Smirnov $Z < Z_{\text{tabel}}$, atau menggunakan nilai probability Sig (2 tailed) $> \alpha$; sig > 0.05 (Wibowo, 2012, p. 77).

Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Wibowo, 2012, p. 69) dan di verifikasi dengan Kolmogorov Smimov. Pada grafik normal plot, dengan asumsi sebagai berikut.

1. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

3.5.2.2 Uji Multikolinearitas

Dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas, artinya adalah tidak boleh ada hubungan atau korelasi yang mendekati sempurna atau sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika ada pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi. Salah satu cara untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan menggunakan atau melihat tool uji yang disebut Variance Inflation Factor (VIF). Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinieritas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (Wibowo, 2012, p. 87)

3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya, yaitu uji spearman'srho, uji Glejser, uji Park, dan melihat pola grafik regresi. Pada pembahasan ini akan dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser, yaitu mengkorelasikan nilai residual (Unstandardized Residual) dengan masing-masing variabel independen. Jika Signifikan kolerasi kurang dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas (Wibowo, 2012, p. 93)

3.5.3. Uji Pengaruh

Uji pengaruh ini akan memperlihatkan bagaimana kedua variabel bebas yaitu Gaya kepemimpinan partisipasif (X1), Motivasi kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3) sebagai variabel dependen mempengaruhi terhadap variabel independen yaitu, Kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan analisis sebagai berikut :

3.5.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya(Wibowo, 2012, p. 126). Regresi linear berganda hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2,...Xn) dengan variabel dependen (Y). Ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Rumus 3.4 Analisis Regresi
Linear Berganda

Sumber:(Wibowo, 2012, p. 127)

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

X₁ = Variabel indenpenden pertama (Gaya Kepemimpinan)

X₂ = Variabel indenpenden kedua (Motivasi Kerja)

X_n = Variabel indenpenden ke-n

Didalam penelitian ini, peneliti menuangkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- a). Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- b). Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- c). Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3.6. Uji Hipotesis

3.6.1 Uji T

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung. Adapun caranya adalah membandingkan nilai probabilitas dari masing-masing variabel bebas dengan tingkat signifikansi yaitu 0,05 maka artinya variabel bebas secara individu berpengaruh secara signifikan variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable indenpenden (X₁,X₂, ... X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Y)(Priyatno, 2010, p. 59). Signifikan artinya pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

$$t \text{ hitung} = \frac{bi}{Sbi}$$

Rumus 3.5 Uji T

Sumber: (Priyatno, 2010, p. 68)

Keterangan:

b = Koefisien regresi

Sb = Standar error

Terdapat langkah-langkah analisis uji parsial adalah sebagai berikut apabila.

1 $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.

2 $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y. Pada penelitian ini menggunakan

hipotesis :

a. $H_0 : B = 0$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel dependen disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

b. $H_0 : B \neq 0$

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial darivariabel dependen disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dan untuk kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut (Priyatno, 2010, p. 69):

a. H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

b. H_0 ditolak jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

3.6.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tergantung yaitu apakah variabel X1, X2, X3 (gaya

kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja) benar-benar berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Kriteria Uji F untuk pengujian hipotesis yaitu (Priyatno, 2010, p. 67):

- a. H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$
- b. H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Prosedur pengujiannya Uji F sebagai berikut.

$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) / n - k - 1}$	Rumus 3.6 Uji F
---	------------------------

Sumber: (Priyatno, 2010, p. 67)

Keterangan:

- F = Rasio
- R^2 = Hasil perhitungan r dipangkatkan dua
- k = Jumlah variabel bebas
- n = Banyaknya sampel

Untuk kriteria Uji F untuk pengujian hipotesis yaitu (Priyatno, 2010, p. 67):

- a. H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$
- b. H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti tersebut akan melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan di PT Hansway Indonesia yang beralamat di Komp. Citra Super Mall Blok B No. 5 & 6 Harbour Bay, Jl. Duyung - Batu Ampar, Batam.

