

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT AKU TAHU KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh
Richard Joko Purnomo
140910022**

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

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT AKU TAHU KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh
Richard Joko Purnomo
140910022**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Richard Joko Purnomo
NPM/NIP : 140910022
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

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

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aku Tahu 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, 28 Januari 2018

Materai 6000

Richard Joko Purnomo
140910022

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AKU
TAHU KOTA BATAM**

**Oleh:
Richard Joko Purnomo
140910022**

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

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

Batam, 3 Februari 2018

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

ABSTRAK

Setiap perusahaan atau organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk mendapatkan keuntungan, tapi kemajuan perusahaan atau organisasi tentunya didukung oleh kinerja karyawan. Pembentukan kinerja karyawan pada perusahaan tidak terlepas dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin atau atasan dan motivasi kerja yang dirasakan karyawan atau pegawainya. Kinerja karyawan adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan serta motivasi kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aku Tahu Kota Batam. Metode penelitian adalah kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel. Populasi yang digunakan sebanyak 120 karyawan. Data yang sudah berhasil dikumpulkan akan diproses dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *R square* (R^2) sebesar 0,627 atau 62,7 %.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Each company or organization performs various activities to achieve the goals set for profit, but the progress of the company or organization is certainly supported by employee performance. The formation of employee performance in the company can not be separated from the leadership style of a leader or employee's superior and motivation perceived employee or employee. Employee performance is a work performance or employee work in quality and quantity achieved by employees in performing tasks in accordance with the responsibilities given in accordance with the criteria that have been determined by the company. To improve employee performance is strongly influenced by leadership style and work motivation. The purpose of this study to determine the influence of leadership style and work motivation on employee performance at PT Aku Tahu on Batam City. The method of research is causality that aims to determine the cause and effect relationship between variables. The population used is 120 employees. Data that have been collected will be processed by using SPSS version 23. The research results show the leadership style and work motivation affect the employee performance. The results showed leadership style and work motivation influence on employee performance, with R square value (R²) of 0.627 or 62.7%.

Key words: leadership style, work motivation, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadapan Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan 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 kesempurnaan. 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 Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Suhardianto, S.Hum., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam dan selaku pembimbing penulis.
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
5. Bapak dan Ibu karyawan PT Aku Tahu kota Batam yang telah bersedia membantu dan telah memberikan data-data yang bermanfaat bagi penulis.
6. Keluarga tercinta, terutama orang tua yang telah memberikan dorongan semangat dan bantuan baik berupa material maupun spiritual dari awal sampai selesainya tugas penelitian ini.
7. Teman-teman seperjuangan di Universitas Putera Batam angkatan 2014.

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

Batam, 28 Januari 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian.....	8
1.6. Manfaat Penelitian.....	8
1.6.1. Manfaat Teoritis	8
1.6.2. Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Teori Dasar	10
2.1.1. Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.2. Motivasi Kerja.....	17
2.1.3. Kinerja Karyawan	21
2.2. Penelitian terdahulu	27
2.3. Kerangka Pemikiran	31

2.4.	Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....		33
3.1.	Desain Penelitian	33
3.2.	Operasional Variabel	33
3.2.1.	Variabel Bebas (<i>Independence Variable</i>)	34
3.2.2.	Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	36
3.3.	Populasi dan Sampel Penelitian	38
3.3.1.	Populasi.....	38
3.3.2.	Sampel.....	38
3.4.	Sumber Data Penelitian	39
3.5.	Metode Analisis Data	40
3.5.1.	Analisis Deskriptif	40
3.5.2.	Uji Validitas Data.....	41
3.5.3.	Uji Reliabilitas Data.....	44
3.5.4.	Uji Asumsi Dasar	45
3.5.5.	Uji Asumsi Klasik.....	46
3.5.6.	Uji Hipotesis	48
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian	51
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	51
3.6.2.	Jadwal Penelitian.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		53
4.1.	Profil Responden	53
4.1.1.	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
4.1.2.	Data Responden Berdasarkan Usia	54
4.1.3.	Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
4.1.4.	Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
4.2.	Hasil Penelitian.....	57
4.2.1.	Analisis Deskriptif	57
4.2.2.	Hasil Uji Kualitas Data	72

4.2.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik	76
4.2.4.	Hasil Uji Pengaruh	81
4.2.5.	Hasil Uji Hipotesis	84
4.3.	Pembahasan	86
4.3.1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	86
4.3.2.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	87
4.3.3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	88
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		89
5.1.	Kesimpulan.....	89
5.2.	Saran	90
DAFTAR PUSTAKA		91

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1 Uji Normalitas (Histogram)	76
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot).....	77
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan <i>Scatter Plot</i>	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data bulanan karyawan PT Aku Tahu kota Batam.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	37
Tabel 3.2 Range Validitas	43
Tabel 3.3 Jadwal Kegiatan Penelitian	52
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Profile Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.3 Profile Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4.4 Profile Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.5 Kriteria Analisis Deskriptif.....	57
Tabel 4.6 Distribusi Responden Variabel Gaya Kepemimpinan	58
Tabel 4.7 Distribusi Responden Variabel Motivasi Kerja	63
Tabel 4.8 Distribusi Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1).....	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2).....	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	74
Tabel 4.12 Indeks Koefisien Reliabilitas	75
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel 4.14 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	78
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	79
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	82
Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	83
Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial (Uji t)	84
Tabel 4.19 Hasil Uji F.....	85

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 <i>Pearson product moment</i>	43
Rumus 3.2 Uji Reliabilitas	44
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda	48
Rumus 3.4 Uji Determinasi (R^2)	49
Rumus 3.5 Uji R^2 <i>adjusted</i>	49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi ini perusahaan-perusahaan diharapkan untuk dapat lebih bersaing, perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing agar mampu bertahan di antara perusahaan-perusahaan lain. Kemajuan perusahaan atau organisasi tentunya didukung oleh kinerja karyawan. Pernyataan ini diperkuat oleh (Indryani & Budiarti, 2016: 2) dalam jurnalnya menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan setiap perusahaan, karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja, dengan kata lain akan mendorong karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan bonus atau dipromosikan kejabatan yang lebih baik.

Dengan kinerja karyawan yang baik tentunya tidak terlepas dari karyawan yang berpengalaman maupun berpengetahuan tinggi untuk dapat mengelola perusahaan sebaik mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan bagaimana sumber daya manusia dapat memanfaatkan sumber daya yang ada sebaik mungkin untuk dapat melaksanakan tugas-tugas kerja suatu perusahaan dalam kerangka kerja yang terarah sesuai dengan tujuan perusahaan. Pernyataan

ini diperkuat oleh (Guterres & Supartha, 2016: 430) dalam jurnalnya menyatakan bahwa manusialah yang mengelola semua sumber daya yang ada dalam organisasi sehingga menjadi bermanfaat. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti.

Di sebuah perusahaan tidak hanya cukup jika hanya memiliki karyawan yang berpengalaman maupun berpengetahuan yang tinggi, tetapi di dalam perusahaan juga harus memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dapat mengarah karyawan-karyawannya untuk bekerjasama dalam menjalankan organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan. Pernyataan ini diperkuat oleh (Yawan, 2016: 186) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa, sebagai pemimpin harus berusaha menggunakan gaya kepemimpinan yang dapat mendorong bawahannya untuk mengoptimalkan kinerjanya, oleh karena itu perubahan perlu dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri.

Pemimpin harus dapat mengelola pola pikir bawahannya untuk menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan dengan gaya kepemimpinannya sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Pemimpin harus dapat menyampaikan visi dan misi organisasi dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti agar dapat sesuai dengan tujuan perusahaan dan agar kinerjanya meningkat. Pemimpin mempunyai peran yang sangat penting didalam suatu organisasi, karena seorang pemimpin yang akan menentukan perkembangan ataupun tindak lanjutnya suatu perusahaan.

Disamping kepemimpinan yang tepat, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang dimiliki seseorang merupakan

sebuah potensi dimana seseorang belum tentu bersedia mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal dan masih diperlukan adanya pendorong agar seorang karyawan mau bekerja sesuai dengan keinginan organisasi. (Indryani & Budiarti, 2016: 18) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan sedangkan menurut (Fydayeen, Masjaya, & Prakoso, 2016: 735) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tersebut yang berpengaruh dominan dan positif terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, sedangkan motivasi kerja menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja.

Motivasi berperan sebagai suatu bentuk dorongan yang bersifat internal maupun eksternal dalam melakukan suatu tindakan bagi seseorang untuk memberikan kontribusi seperti menjalankan pekerjaannya dengan kinerja tinggi demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Pernyataan ini diperkuat oleh (H. Zulkifli, Suwarno, & Yuliani, 2016: 2) jurnalnya menyimpulkan bahwa untuk menggerakkan kinerja karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sehingga, ada benarnya walaupun

beberapa karyawan selalu mendapatkan tekanan atas pekerjaan mereka, namun mereka masih saja merasa memiliki kepuasan terhadap pekerjaan mereka tinggi.

PT Aku Tahu yang berlokasi di Komplek Ruko Aku Tahu III Blok G No. 01-03 Sei-Panas kota Batam ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang developer. Perusahaan ini telah berdiri selama sepuluh tahun, dimulai dari tahun 2008. Dengan sekolah Yehonala yang didirikan dari 28 Februari 2006 di Komplek Ruko Aku II Blok C, Sei-Panas, Yeho Creative Kids sebagai tempat penitipan anak yang berdiri semenjak 21 Mei 2011 terletak di Komplek Nagoya Permai Blok G No. 17-18 dan Aku Tahu Center sebagai pusat pembelanjaan yang diresmikan 7 Mei 2017 di Komplek Ruko Aku Tahu I Blok GG No. 01 Sei-Panas dibawah naungan PT Aku Tahu.

Tabel 1.1 Data bulanan karyawan PT Aku Tahu kota Batam

NO.	Bulan	Karyawan tetap	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Total karyawan
1.	JAN' 17	120	2	1	119
2.	FEB'17	119	0	0	119
3.	MAR'17	119	0	1	120
4.	APR'17	120	2	1	119
5.	MEI'17	119	1	0	118
6.	JUN'17	118	0	2	120
7.	JUL'17	120	0	0	120
8.	AUG'17	120	2	0	118
9.	SEPT'17	118	1	0	117
10.	OKT'17	117	1	2	118
11.	NOV'17	118	0	2	120
12.	DEC'17	120	1	1	120

Sumber : Hasil pengolahan data karyawan bulanan PT Aku Tahu kota Batam

Sebagai perusahaan yang bergerak diberbagai bidang tentunya mempunyai ratusan karyawan dari total semua segmen masing-masing. Nyatanya banyaknya lowongan kerja yang masih terbuka dikarenakan jumlah kepuasan karyawan yang

semakin rendah dengan tiap bulannya minimal ada satu hingga dua karyawan yang memutuskan untuk tidak bekerja lagi.

Seiring dengan kurangnya karyawan dikarenakan banyak karyawan yang memutuskan untuk tidak bekerja lagi, menyebabkan pengalihan pekerjaannya ke karyawan yang masih bekerja. Dan akhirnya menyebabkan kinerja karyawan yang semakin rendah. Jika jumlah karyawan sesuai, maka karyawan tersebut dapat mengerjakan pekerjaannya tepat waktu pula jadi karyawan tersebut tidak merasa tidak nyaman atau keberatan dalam hal bekerja.

Disamping dari pimpinan yang masih kurang dalam memberikan bimbingan, perhatian dan motivasi kepada karyawan, pemimpin juga sering tidak berada di tempat yang menyebabkan kurangnya komunikasi kepada karyawan sehingga karyawan kurang mempunyai rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan tertentu pada manusia. Kemampuan manusia berbeda-beda ada yang memiliki kelebihan dan ada yang terbatas kemampuannya dalam memimpin. Di sini timbul kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan.

Pemeliharaan hubungan yang berkelanjutan dengan para karyawan dalam setiap organisasi merupakan unsur yang terpenting dalam sumber daya manusia. Hal-hal yang diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain menyangkut motivasi kerja. Apabila seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah di dalam pekerjaan.

Dalam penelitian ini, lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan PT Aku Tahu, apakah karyawan bekerja dengan kinerja yang baik atau tidak. Hal itu ditunjukkan dengan beberapa karyawan yang tidak aktif pada saat jam kerja, tidak mematuhi aturan khususnya dalam hal tanggung jawab mengerjakan tugas yang diberikan, pelatihan karyawan yang diadakan perusahaan juga tidak terpenuhi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menentukan judul untuk skripsi **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aku Tahu Kota Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti ingin membahas tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aku Tahu kota Batam, dan oleh karena itu berdasarkan latar belakang penelitian, sehingga peneliti merumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Dengan lowongan kerja yang masih terbuka menandakan semakin meningkatnya jumlah pergantian karyawan.
2. Pembagian pekerjaan yang tidak jelas menyebabkan karyawan bekerja tidak menentu arah yang dikarenakan banyaknya karyawan yang memutuskan untuk tidak bekerja lagi dan akhirnya berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

3. Dengan karyawan yang tidak aktif pada saat jam kerja, tidak mematuhi aturan khususnya dalam hal tanggung jawab mengerjakan tugas yang diberikan yang dikarenakan semakin menurunnya kinerja karyawan.
4. Kurangnya motivasi kerja seperti bimbingan dan arahan yang diberikan pemimpin sehingga karyawan tidak maksimal dalam melaksanakan tanggung jawabnya.
5. Gaya kepemimpinan yang kurang memberikan dorongan kepada karyawan dalam hal bekerja.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas dan dikarenakan keterbatasan waktu, biaya dan supaya pembahasan penelitian ini tidak melebar kemana-mana, sehingga peneliti memfokuskan dan membatasi penelitian hanya pada gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Aku Tahu kota Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut di atas sehingga peneliti dapat merumuskan masalah di dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aku Tahu kota Batam?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aku Tahu kota Batam?

3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aku Tahu kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Relevan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Aku Tahu kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aku Tahu kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Aku Tahu kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Selain dari tujuan, sebuah penelitian juga mempunyai manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis yang berguna bagi semua masyarakat. Karena ketika sesuatu itu bermanfaat maka dia akan menjadi pedoman dalam mengambil sebuah keputusan maupun tindakan, berikut peneliti menulis manfaat penelitian sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, maka manfaat teoritis adalah sebagai dasar penyusunan skripsi mahasiswa-mahasiswi di masa akan yang datang terutama

mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan-perusahaan di kota Batam.

1.6.2. Manfaat Praktis

Kegunaan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk peneliti

Menambah wawasan peneliti karena dapat mengimplementasikan ilmu yang dipelajari selama kuliah.

2. Untuk PT Aku Tahu

Peneliti berharap, dengan adanya penelitian ini perusahaan memperoleh masukan yang positif dan membangun, yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Untuk peneliti lanjutan

Bagi peneliti lanjutan, peneliti berharap dengan adanya penelitian ini peneliti lanjutan dapat menambah wawasan dan menambah pemikiran yang tidak terpikirkan oleh peneliti, melalui penelitian ini peneliti berharap peneliti lanjutan dapat memahami lebih lanjut mengenai pengetahuan di bidang sumber daya khususnya tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan, gaya kepemimpinan (Ramadhany, 2017: 371) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Seorang pemimpin di dalam memimpin pasti memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi karyawan yang dipimpinya. Kemudian menurut (Indryani & Budiarti, 2016: 3) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (H. Zulkifli, Suwarno, & Yuliani, 2016: 2).

Menurut Wirawan dalam (Fabio, Hubeis, & Puspitawati, 2016: 92) gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya para pengikutnya. Pengertian pola perilaku bukan dalam pengertian statis akan tetapi dalam pengertian dinamis. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat berubah-ubah tergantung pada kuantitas dan mutu para pengikut, situasi dan budaya sistem sosialnya. Seorang pemimpin dapat mempergunakan sejumlah pola perilaku atau gaya yang berbeda dalam memengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, 2015: 49).

Menurut Sopiha dalam (Sudarmo & Lukita, 2016: 50) gaya kepemimpinan adalah berbagai pola perilaku yang dimiliki oleh para pemimpin selama proses mengarahkan atau memimpin serta memengaruhi para pekerja. Sedangkan menurut Rivai, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang merupakan hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sikap yang sering ditetapkan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain dalam melaksanakan kegiatan pengendalian. Menurut (Setiawan & Mujiati, 2016: 7968) gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin dalam mengatakan, mempengaruhi orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan demi mencapai suatu tujuan tertentu. Selain itu kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan (Murwanto & Ratnasari, 2016: 3).

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan atau leadership adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk

menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

2.1.1.2. Tipe Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu tidak mungkin disenanginya.

Menurut Siagian (H. Zulkifli et al., 2016: 3) lima tipe pemimpin yang diakui keberadaannya ialah :

1. Tipe Kepemimpinan Otokratik

Seorang pemimpin yang bergaya otokratik adalah seseorang pemimpin yang sangat egois. Egoismenya yang sangat besar akan mendorongnya memutarbalikkan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan apa yang secara subjektif diinterpretasikannya sebagai kenyataan. Dapat disimpulkan bahwa gaya otokratik bukan yang didambakan oleh para bawahan dalam mengelola suatu organisasi karena unsur manusia sering diabaikan.

2. Tipe Kepemimpinan Paternalistik

Tipe pemimpin yang paternalistik banyak terdapat dilingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional, umumnya di masyarakat yang agraris. Popularitas pemimpin yang paternalistik oleh beberapa faktor, seperti:

a. Kuatnya ikatan primordial

b. *Extended family system*

c. Peranan adat istiadat yang sangat kuat dalam kehidupan bermasyarakat,

d. Masih dimungkinkannya anggota masyarakat dengan anggota masyarakat lainnya.

3. Tipe Kepemimpinan Kharismatik

Tipe kepemimpinan yang kharismatik harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negative mengalahkan sifatnya yang positif. Tegasnya seorang pemimpin yang kharismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi.

4. Tipe Kepemimpinan Demokratik

Pengetahuan kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya selalu berusahamengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin, kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan sebuah organisasi.

5. Tipe Kepemimpinan Militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin militeristik ialah seorang yang memiliki sifat-sifat:

a. Dalam menggerakkan bawahannya system perintah yang sering dipergunakan.

- b. Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan.
- c. Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan.
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.

Terdapat lima gaya kepemimpinan menurut Siagian dalam (Indryani & Budiarti, 2016: 3), yaitu :

- 1. Tipe pemimpin yang otokratik.
- 2. Tipe pemimpin yang militeristik.
- 3. Tipe pemimpin yang paternalistik.
- 4. Tipe pemimpin yang kharismatik.
- 5. Tipe pemimpin yang demokratik.

Menurut (Ramadhany, 2017: 371) tipe gaya kepemimpinan ada tiga yaitu :

- 1. Tipe pemimpin yang otoriter.
- 2. Tipe pemimpin yang partisipatif.
- 3. Tipe pemimpin yang delegatif.

2.1.1.3. Indikator gaya kepemimpinan

Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Pamudji dalam (H. Zulkifli et al., 2016: 4), yaitu :

1. Pengaruh

Yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin, dengan menunjukkan keteladanan, kewibawaan dan kecakapan, untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahan melakukan tugas-tugasnya guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Pengaruh yang baik yang diberikan seorang pemimpin kepada bawahan akan membantu pencapaian tujuan organisasi.

2. Informasi

Serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk memperoleh atau menyampaikan berita atau peran baik secara langsung maupun tidak langsung kepada bawahannya. Sehingga pegawai atau bawahannya mengerti dan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai tujuan organisasi.

3. Pengambilan keputusan

Yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menentukan strategi organisasi guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, baik dengan memperhatikan saran dari para bawahannya maupun atas keputusan yang diambil dengan memperhatikan visi dan misi organisasi.

4. Memotivasi

Yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat memberikan motif atau dorongan, memenuhi harapan dan memberikan penghargaan kepada pegawai atau bawahannya sehingga

bawahan merasa termotivasi melakukan tugas dengan ikhlas, antusias dan senang hati guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Adapun indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian (Indryani & Budiarti, 2016: 7) adalah:

1. Keterbukaan.
2. Kebebasan perbaikan.
3. Kebebasan bekerja.

Indikator dalam mengukur variabel gaya kepemimpinan dalam (Setiawan & Mujiati, 2016: 7968) adalah:

1. Sikap pimpinan adalah pandangan yang disertai tindakan pemimpin dalam berperilaku pada lingkungan kerja.
2. Keberanian menerima risiko adalah sikap rasa percaya diri dalam menghadapi konsekuensi yang dapat terjadi.
3. Ketepatan pendelegasian wewenang adalah kemampuan dalam memberikan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab formal kepada orang lain untuk melaksanakan kegiatan tertentu.
4. Kemampuan memimpin adalah sikap pimpinan dalam memimpin karyawan untuk melaksanakan tujuan perusahaan.

5. Visioner adalah sikap pemimpin yang mampu menterjemahkan kemampuannya ke dalam visi perusahaan kemudian disalurkan kepada karyawan.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Ernest J. McCormick dalam (Mangkunegara, 2016: 94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi berasal dari kata latin *movore* yang berarti dorongan atau daya penggerak, motivasi ini hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Sunyoto, 2015: 192). Menurut Sutrisno (H. Zulkifli et al., 2016: 7) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong pelaku seseorang.

Menurut (Indryani & Budiarti, 2016: 7) mengemukakan motivasi kerja merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai. Menurut Malayu SP. Hasibuan (Sunyoto, 2015: 192) mendefinisikan motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Fillmore H. Stanford (1969: 173) menyimpulkan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi didefinisikan

sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif (Mangkunegara, 2016: 93).

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang dan akhirnya menimbulkan semangat atau dorongan kerja dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2.1.2.2. Faktor Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Sunyoto, 2015: 194) motivasi dibagi menjadi beberapa teori, salah satunya yang paling populer adalah teori hierarki kebutuhan. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Abraham Maslow yang menjelaskan bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Berdasarkan hal tersebut Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologi

Merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman

Meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, reaksi bersama.

4. Kebutuhan penghargaan

Meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas factor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualitas diri

Merupakan kebutuhan hierarki dari Maslow yang paling tinggi, berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

Sebagaimana halnya teori-teori hierarki kebutuhan, teori ERG dari Clayton Alderfer (Sunyoto, 2015: 194) juga menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Berdasarkan teori ERG ada 3 kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

1. Kebutuhan akan keberadaan

Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk juga kebutuhan fisiologis yang di dalamnya meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, perumahan dan keamanan.

2. Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja diperusahaan tersebut.

3. Kebutuhan akan pertumbuhan

Keinginan akan pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi kerja dalam penelitian (Indryani & Budiarti, 2016: 8) adalah:

1. Kebutuhan fisik.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan akan penghargaan.
5. Kebutuhan perwujudan diri.

Yang diukur dari variabel motivasi kerja menurut Riduwan dalam (Mahajaya & Subudi, 2016: 7079), yaitu :

1. Upah atau gaji yang layak.

2. Pemberian insentif.
3. Mempertahankan harga diri.
4. Memenuhi kebutuhan rohani.
5. Memenuhi kebutuhan partisipasi.
6. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai.
7. Menimbulkan rasa aman di masa depan.
8. Memperhatikan lingkungan tempat kerja.
9. Memperhatikan kesempatan untuk maju serta menciptakan persaingan yang sehat.

Sedangkan yang diukur dari variabel motivasi kerja menurut (H. Zulkifli et al., 2016: 7), yaitu :

1. Tujuan.
2. Mengetahui kepentingan.
3. Komunikasi efektif.
4. Integrasi.
5. Fasilitas.
6. *Teamwork*.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2016: 67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Amir, 2015: 5) kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Fydayeen, Masjaya, & Prakoso, 2016: 739). Menurut Soeprihantono dalam (Fydayeen et al., 2016: 739) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/ sasaran/ kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Amstrong dan Baron dalam (H. Zulkifli et al., 2016: 6) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Mahajaya & Subudi, 2016: 7079) kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja terbaik baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan.

Menurut Fatchur et al. dalam (Insan, 2017: 7) kinerja karyawan adalah hasil kerja suatu pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas,

efisiensi, dan beberapa kriteria efektifitas lainnya,. Maka, dapat disimpulkan dari penjelasan di atas, kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan yang mana sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi. (Farizki & Wahyuati, 2017: 3).

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.1.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan oleh Armstrong dan Baron dalam (H. Zulkifli et al., 2016: 6) yaitu sebagai berikut :

1. Personal factor

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

2. Leadership factor

Ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

3. Team factor

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

4. System factor

Ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. Contextual/ Situational factor

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.3.3. Indikator kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi (Indryani & Budiarti, 2016: 8). Adapun indikator kinerja karyawan dalam penelitian tersebut, yakni :

1. Efektivitas.
2. Tanggung jawab.
3. Disiplin.
4. Inisiatif.

Menurut Yuwalliatin dalam (Katim & Wiliyawati, 2016: 179) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi :

1. Kuantitas kerja.
2. Kualitas kerja.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan.
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan.
5. Perencanaan kegiatan.

Menurut (Farizki & Wahyuati, 2017: 3), adapun indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja.
2. Ketetapan waktu.
3. Inisiatif.
4. Kemampuan.
5. Komunikasi.

Selanjutnya, menurut (Mangkunegara, 2016: 69) Penilaian prestasi pegawai dikenal dengan istilah :

1. *Performance rating.*
2. *Performance appraisal.*
3. *Personel assessment.*

4. *Employee evaluation.*
5. *Merit rating.*
6. *Efficiency rating.*
7. *Service rating.*

Menurut Mangkunegara dalam (Mahajaya & Subudi, 2016: 7079) menyatakan indikator kinerja pegawai (karyawan) diukur seperti :

1. Prestasi kerja.
2. Kejujuran.
3. Tanggung jawab.
4. Inisiatif.
5. Kerja sama.
6. Ketepatan waktu.
7. Kecepatan kerja.
8. Tingkat kesalahan kerja.

Kemudian yang diukur dalam variabel kinerja menurut Sedarmayanthi dalam (Setiawan & Mujiati, 2016: 7967) yaitu :

1. Prestasi kerja

Keterampilan yang dimiliki karyawan untuk memecahkan masalahnya sendiri dalam penyelesaian tugas.

2. Tanggung jawab.

Karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.

3. Kejujuran.

Penyampaian sesuatu yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

4. Kerja sama.

Kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan sekerjanya.

5. Ketepatan waktu.

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan serta mampu mengambil keputusan dalam keadaan mendesak.

2.2. Penelitian terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama (tahun)	Judul penelitian	Alat analisis	Hasil penelitian
1	(Farizki & Wahyuati, 2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Medis di RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya. 2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Medis di RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya. 3. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh lebih dominan dari pada variabel

				Lingkungan Kerja dalam mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan medis di RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya.
2	(Indryani & Budiarti, 2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Indah Buana	Analisis Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya. 2. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya. 3. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya. 4. Variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah Motivasi kerja dibandingkan dengan variabel lainnya.
3	(Yawan, 2016)	Pengaruh motivasi kinerja guru dan gaya kepemimpinan kepesek terhadap kinerja guru SD Biak Namfor, Papua.	Analisis Regresi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi Kerja guru terhadap Kinerja guru sekolah dasar di kabupaten Biak Numfor. 2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru sains sekolah dasar di

				<p>kabupaten Biak Numfor.</p> <p>3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi Kerja guru dan Gaya Kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap Kinerja guru sekolah dasar di kabupaten Biak Numfor.</p>
4	(Mahajaya & Subudi, 2016)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung	Analisis Statistik Linear Berganda	<p>1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung.</p> <p>2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung</p> <p>3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung.</p>
5	(Katim & Wiliyawati, 2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Merlynn Park Hotel di Jakarta Pusat)	Analisis Regresi Berganda	<p>1. Gaya Kepemimpinan secara parsial terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Merlynn Park Hotel, namun negatif.</p> <p>2. Motivasi secara parsial terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Merlynn Park Hotel.</p> <p>3. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan</p>

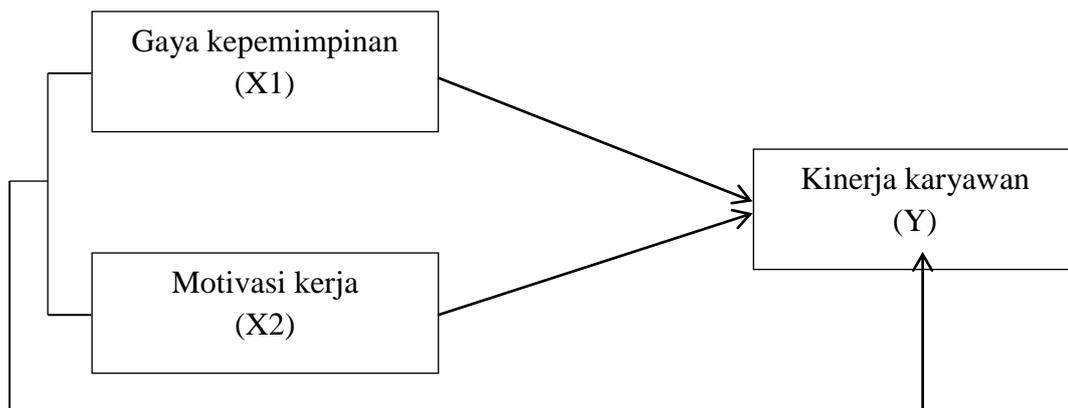
				Merlynn Park Hotel.
6	(Jeffrey & Dantes, 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ, Jakarta, Indonesia	Analisis Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan secara parsial terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ, Jakarta, Indonesia. 2. Motivasi Kerja secara parsial terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ, Jakarta, Indonesia. 3. Lingkungan Kerja secara parsial terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ, Jakarta, Indonesia. 4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ, Jakarta, Indonesia.
7	(Elqadri, Priyono, Putri, & Chandra, 2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Wijaya Various Industries	Analisis Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Wijaya Various Industries. 2. Motivasi Kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Wijaya Various Industries. 3. Pemberian Insentif terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja

				<p>Karyawan pada PT. Kurnia Wijaya Various Industries.</p> <p>4. Terbukti adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pemberian insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Wijaya Various Industries.</p>
--	--	--	--	--

Sumber: Peneliti Terdahulu oleh (Farizki & Wahyuati, 2017), (Indryani & Budiarti, 2016), (Yawan, 2016), (Mahajaya & Subudi, 2016), (Katim & Wiliyawati, 2016), (Jeffrey & Dantes, 2017) dan (Elqadri et al., 2015)

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Ada pun kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti (2018)

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2013: 64). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah

1. H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aku Tahu kota Batam.
2. H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aku Tahu kota Batam.
3. H3: Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aku Tahu kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Pada umumnya desain penelitian ditempatkan pada bagian awal bab atau materi yang menjelaskan tentang metode penelitian, dengan harapannya dapat memberikan petunjuk ataupun arahan yang sistematis kepada peneliti tentang kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan, kapan akan dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. Terkait dengan itu, penjelasan yang terkandung dalam desain penelitian lazimnya menggambarkan secara singkat tentang metode penelitian yang digunakan (Sanusi, 2017: 13).

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausalitas yaitu desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antarvariabel (Sanusi, 2017: 14). Dalam desain ini, umumnya hubungan sebab-akibat (tersebut) sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara dan variabel terikat (tergantung).

3.2. Operasional Variabel

Variabel-variabel yang dimaksud sesungguhnya telah dinyatakan secara eksplisit pada masalah penelitian dan dipertegas lagi pada rumusan hipotesis. Pernyataan hipotesis itu tidak hanya mengandung variabel-variabel yang terlibat,

tetapi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya juga sudah diprediksi. Jika demikian, variabel benar-benar memiliki makna strategis dalam penelitian sehingga sangatlah tidak mungkin sebuah penelitian dapat diselesaikan dengan baik tanpa mengenali variabel penelitian tersebut secara benar (Sanusi, 2017: 49).

Dalam penelitian ini yang merupakan definisi operasional variabel adalah variabel dependen dan variabel independen. Dengan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sedangkan variabel independen adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

3.2.1. Variabel Bebas (*Independence Variable*)

Variabel bebas atau variabel independen (*Independence Variable*) adalah variabel yang memengaruhi variabel lain (Sanusi, 2017: 50). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen adalah gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2). Berikut ini adalah definisi operasional dan pengukuran variabel independen, yaitu sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Indikator dalam mengukur variabel gaya kepemimpinan menurut (H. Zulkifli, Suwarno, & Yuliani, 2016: 4) yakni :

1) Pengaruh

Yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin, dengan menunjukkan keteladanan, kewibawaan dan kecakapan, untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahan melakukan tugas-tugasnya guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Pengaruh yang baik yang diberikan seorang pemimpin kepada bawahan akan membantu pencapaian tujuan organisasi.

2) Informasi

Serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk memperoleh atau menyampaikan berita atau peran baik secara langsung maupun tidak langsung kepada bawahannya. Sehingga pegawai atau bawahannya mengerti dan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai tujuan organisasi.

3) Pengambilan keputusan

Yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menentukan strategi organisasi guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, baik dengan memperhatikan saran dari para bawahannya maupun atas keputusan yang diambil dengan memperhatikan visi dan misi organisasi.

4) Memotivasi

Yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat memberikan motif atau dorongan, memenuhi harapan dan

memberikan penghargaan kepada pegawai atau bawahannya sehingga bawahan merasa termotivasi melakukan tugas dengan ikhlas, antusias dan senang hati guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai. Adapun indikator motivasi kerja dalam penelitian (Indryani & Budiarti, 2016: 8) adalah:

- 1) Kebutuhan fisik.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan.
- 3) Kebutuhan sosial.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri.

3.2.2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat atau variabel tergantung (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Kinerja karyawan (Y) adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dalam penelitian ini indikator kinerja menurut (Mahajaya & Subudi, 2016:

7079) meliputi beberapa yaitu :

1. Prestasi kerja.
2. Kejujuran.
3. Tanggung jawab.
4. Inisiatif.
5. Kerja sama.
6. Ketepatan waktu.
7. Kecepatan kerja.
8. Tingkat kesalahan kerja.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.	1. Pengaruh 2. Informasi 3. Pengambilan keputusan 4. Memotivasi	Skala Likert
Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang dan akhirnya menimbulkan semangat atau dorongan kerja dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri	Skala Likert

	segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.		
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi kerja 2. Kejujuran 3. Tanggung jawab 4. Inisiatif 5. Kerja sama 6. Ketepatan waktu 7. Kecepatan kerja 8. Tingkat kesalahan kerja 	Skala Likert

Sumber: (H. Zulkifli et al., 2016), (Indryani & Budiarti, 2016) dan (Mahajaya & Subudi, 2016)

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu (Sanusi, 2017: 87). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan-karyawan PT Aku Tahu kota Batam dimana anggotanya terdiri dari 120 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut (Sanusi, 2017: 87) mengatakan bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih disebut sampel. Sampel yang baik adalah sampel yang dapat mewakili karakteristik populasinya yang ditunjukkan oleh tingkat akurasi

dan presisinya. Tingkat akurasi menunjuk pada pengertian sampai sejauh mana sampel yang diambil itu terpengaruh oleh sifat bias peneliti. Sedangkan tingkat presisi ditentukan oleh besarnya *standard error* untuk rata-rata sampel (Sanusi, 2017: 88).

Pemilihan elemen-elemen sampel didasarkan pada kebijaksanaan peneliti sendiri. Pada prosedur ini, masing-masing elemen berkesempatan menjadi elemen-elemen sampel karena variabel dependen atau terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan maka teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. Teknik *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel untuk tujuan tertentu saja. Dengan jumlah populasi yang sedikit maka peneliti menggunakan teknik *sampling* jenuh.

Jadi sampel dalam penelitian ini menggunakan semua populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 120 responden.

3.4. Sumber Data Penelitian

Adapun sumber data cenderung pada pengertian dari mana (sumbernya) data itu berasal. Berdasarkan hal itu, data tergolong menjadi dua bagian, yaitu data primer dan data sekunder (Sanusi, 2017: 104). Dari penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data primer memiliki kelebihan sebagai berikut:

1. Peneliti dapat mengontrol tentang kualitas data tersebut, hal ini bisa dilakukan karena secara historis peneliti memahami proses pengumpulannya.

2. Peneliti dapat mengatasi kesenjangan waktu antara saat dibutuhkan data itu dengan yang tersedia.
3. Peneliti lebih leluasa dalam menghubungkan masalah penelitiannya dengan kemungkinan ketersediaan data di lapangan.

3.5. Metode Analisis Data

Menurut (Sanusi, 2017: 115) teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang sudah berhasil dikumpulkan akan diproses dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 23 untuk menggambarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun beberapa pengujian yang akan dilakukan untuk mengetahui penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

3.5.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Ukuran deskriptif yang sering digunakan untuk mendeskripsikan data penelitian adalah frekuensi dan rata-rata (Sanusi, 2017: 116).

Analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Jadi statistik

deskriptif berusaha menjelaskan atau menggambarkan beberapa karakteristik data, seperti berapa rata-ratanya, seberapa jauh data-data bervariasi dari rata-ratanya, berapa median data, dan sebagainya.

1. Distribusi frekuensi

Distribusi frekuensi adalah susunan data menurut kelas-kelas interval tertentu atau kategori tertentu dalam sebuah daftar.

2. Rata-rata hitung (*Mean*)

Rata-rata hitung adalah nilai yang menunjukkan pusat di antara nilai-nilai yang ada dalam pengamatan. Dapat pula dikatakan bahwa rata-rata adalah titik penyeimbang (*balancing point*) dari seumpulan data antara nilai yang ada di sebelah kirinya dengan nilai di sebelah kanannya.

3. Analisis *Trend*

Analisis *trend* sangat bermanfaat terutama untuk melihat kecenderungan yang terjadi mengenai variabel tertentu pada masa lalu untuk kemudian memperkirakan kecenderungan untuk masa yang akan datang.

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti menggunakan analisis deskriptif yakni distribusi frekuensi dan rata-rata hitung (*Mean*).

3.5.2. Uji Validitas Data

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengumpulkan data. Agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur (Sanusi, 2017:

76). Dalam ilmu-ilmu sosial, diperlukan kecermatan dalam menentukan alat karena yang akan diukur bersifat abstrak, yaitu berupa konstruk atau konsep. Validitas instrumen penelitian dapat digolongkan menjadi beberapa jenis, antara lain:

1. Validitas konstruk (*construct validity*)

Validitas konstruk adalah validitas yang mengacu pada konsistensi dari semua komponen kerangka konsep.

2. Validitas isi (*content validity*)

Validitas isi suatu alat ukur ditentukan oleh sejauh mana alat pengukur tersebut mewakili semua aspek yang dianggap sebagai aspek kerangka konsep.

3. Validitas eksternal (*external validity*).

Validitas eksternal adalah validitas yang diperoleh dengan mengorelasikan alat pengukur baru dengan alat pengukur yang sudah valid.

4. Validitas rupa (*face validity*).

Validitas rupa adalah menunjukkan dari segi rupanya bahwa alat pengukur tampaknya dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Dalam ilmu-ilmu sosial, instrumen penelitian berupa pertanyaan atau pernyataan disusun berdasarkan pada konstruk atau konsep, variabel dan indikatornya. Pada instrumen tersebut, dimintakan tanggapan kepada responden dengan memberikan nilai (skor) pada setiap butir pertanyaan atau pernyataan. Validitas instrumen ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh

setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Skor total adalah jumlah dari semua skor pertanyaan atau pernyataan.

Suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Suatu alat pengukur untuk mengukur sifat X dikatakan valid jika yang diukurnya memang sifat X dan bukan sifat-sifat lain. (Nasution, 2016: 74)

Tabel 3.2 Range Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
KK=1,00	Sempurna
0,90 - 1,00	Sangat Kuat
0,70 - 0,90	Kuat
0,40 - 0,70	Cukup Kuat
0,20 - 0,40	Rendah
0,00- 0,20	Sangat Rendah
KK=0,00	Tidak Ada

Sumber: (Misbahuddin & Hasan, 2013: 48)

Besaran nilai koefisien korelasi *pearson product moment* dapat diperoleh dengan rumus:

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.1 *Pearson product moment*

Sumber: (Sanusi, 2017: 77)

Keterangan:

r = angka korelasi

X = skor item

Y = skor total dari x

N = jumlah banyaknya subjek (sampel)

Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf nilai r dibandingkan dengan nilai r table dengan derajat bebas $(n-2)$. Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar daripada r dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid (Sanusi, 2017: 77).

3.5.3. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Secara implisit, reliabilitas ini mengandung objektivitas karena hasil pengukuran tidak terpengaruh oleh siapa pengukurnya (Sanusi, 2017: 80).

Suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama (Nasution, 2016).

Uji reliabilitas yang digunakan merupakan tes uraian, maka rumus untuk menghitung reliabilitas soal menggunakan *Conbrach Alpha* yaitu :

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

Rumus 3.2 Uji Reliabilitas

Sumber: (H. Zulkifli et al., 2016)

Keterangan:

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum \sigma b^2$ = Varians skor tiap item pertanyaan.

$\sigma^2 t$ = Varians total.

k = Jumlah item pertanyaan

3.5.4. Uji Asumsi Dasar

Ada beberapa asumsi yang perlu diperhatikan apabila korelasi *product moment* antara lain (Sanusi, 2017: 122) :

3.5.4.1. Uji Normalitas

Menurut (Indryani & Budiarti, 2016: 10) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan menggunakan pendekatan grafik *Normal P-P Plot Of regresion standard*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y (Indryani & Budiarti, 2016: 10).

Dasar pengambilan keputusan:

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

3.5.4.2. Uji Kolmogorov-Smirnov

Menurut (Wibowo, 2012: 62) 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 Kolmogorv-Smirnov $Z < Z$ tabel; atau menggunakan Nilai Probability Sig (*2tailed*) $> \alpha$; sig $> 0,05$.

3.5.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah parameter yang dihasilkan bersifat BLUE (*best linier unbiased estimation*), artinya koefisien regresi pada persamaan tersebut tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang berarti (Azwar, 2016: 10). Ada pun uji asumsi klasik terdiri dari:

3.5.5.1. Uji Multikolinearitas

Menurut (Azwar, 2016: 10) multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Proteksinya dilakukan dengan menggunakan tolerance value dan VIF (variance inflation factor). Jika nilai-nilai tolerance value $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolonieritas.

3.5.5.2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Azwar, 2016: 11) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas dimana variance residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Ada beberapa cara untuk menguji heteroskedastisitas dalam *variance error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (*diagram scatterplot*) dengan dasar analisis yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas;
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.5.6. Uji Hipotesis

Menurut (Sanusi, 2017: 144) uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikansi koefisien regresi linear berganda secara parsial yang sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian.

3.5.6.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sanusi, 2017: 134) regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas.

Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sanusi, 2017: 135)

Keterangan:

Y	=	kinerja karyawan
X ₁	=	gaya kepemimpinan
X ₂	=	motivasi kerja
a	=	nilai konstanta
b	=	nilai koefisien regresi
e	=	variabel pengganggu

3.5.6.2. Analisis Determinasi (R²)

Koefisien determinasi sering pula disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir sama dengan

koefisien r^2 . R juga hampir serupa dengan r, tetapi keduanya berbeda dalam fungsi (kecuali regresi linear sederhana). R^2 menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel: X_i ; $i=1,2,3,4,\dots,k$) secara Bersama-sama. Sementara itu, r^2 mengukur kebaikan sesuai (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi, yaitu memberikan persentase variasi total dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel bebas (X). Selanjutnya, R adalah koefisien korelasi majemuk ang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif. (Sanusi, 2017: 136)

Nilai koefisien determinasi (R^2) dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{SSR}{SST} \quad \text{Rumus 3.4 Uji Determinasi } (R^2)$$

Sumber: (Sanusi, 2017: 136)

Keterangan:

SSR = keragaman regresi

SST = keragaman total

Dalam praktiknya, nilai koefisien determinasi yang digunakan untuk analisis adalah nilai R^2 yang telah disesuaikan ($R^2_{adjusted}$) yang dihitung dengan rumus berikut.

$$R^2 = 1 - (1 - R^2) \frac{(n - 1)}{(n - k)} \quad \text{Rumus 3.5 Uji } R^2_{adjusted}$$

Sumber: (Sanusi, 2017: 136)

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah pengamatan (sampel)

k = jumlah variabel bebas

3.5.6.3. Uji Signifikansi Seluruh Koefisien Regresi Secara Serempak (Uji F)

Menurut (Sanusi, 2017: 137) uji seluruh koefisien regresi secara serempak sering disebut dengan uji model. Nilai yang digunakan untuk melakukan uji serempak adalah nilai F_{hitung} yang dihasilkan dari rumus yang telah dijelaskan sebelumnya. Karena nilai F_{hitung} berhubungan erat dengan nilai koefisien determinasi (R^2) maka pada saat melakukan uji F , sesungguhnya menguji signifikansi koefisien determinasi (R^2). Uji F yang signifikan menunjukkan bahwa variasi variabel terikat dijelaskan sekian persen oleh variabel bebas secara bersama-sama adalah benar-benar nyata bukan terjadi karena kebetulan. Dengan kata lain, berapa persen variabel terikat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas secara serempak (bersama-sama), dijawab oleh koefisien determinasi (R^2), sedangkan signifikan atau tidak yang sekian persen itu, dijawab oleh uji F .

Kriteria pengambilan keputusan mengikuti aturan berikut:

Jika $F_{hitung} \leq t_{tabel}$; maka H_0 diterima

$F_{hitung} > t_{tabel}$; maka H_0 ditolak (Sanusi, 2017: 138).

3.5.6.4. Uji Signifikansi Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji signifikansi terhadap masing- masing koefisien regresi diperlukan untuk mengetahui signifikansi tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X_i) terhadap variabel terikat (Y). Berkaitan dengan hal ini, uji signifikansi secara parsial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Nilai yang digunakan untuk melakukan pengujian adalah nilai t_{hitung} .

Jika $F_{hitung} \leq t_{tabel}$; maka H_0 diterima

$F_{hitung} > t_{tabel}$; maka H_0 ditolak (Sanusi, 2017: 138).

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian di PT Aku Tahu yang berlokasi di Komplek Ruko Aku Tahu III Blok G No. 01-03 Sei-Panas kota Batam.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Penelitian ini disesuaikan dengan jadwal dengan mengumpulkan data dari bulan September 2017 sampai dengan bulan Januari 2018.

Tabel 3.3 Jadwal Kegiatan Penelitian

Kegiatan	September 2017				Oktober 2017				November 2017				Desember 2017				Januari 2018			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Mencari Fenomena/ Latar Belakang Masalah	■	■	■	■																
Menentukan Judul			■	■	■	■	■	■												
Mencari Jurnal Pendukung			■	■	■	■	■	■												
Studi Pustaka									■	■	■	■								
Penentuan Model Penelitian													■	■	■	■				
Penyebaran dan Analisis Kuesioner														■	■	■	■	■	■	■
Penyusunan Hasil Penelitian																		■	■	■
Simpulan dan Saran																			■	■