

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

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Susandy  
150910056**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

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

**SKRIPSI**

**untuk memenuhi salah satu syarat guna  
memperoleh gelar sarjana**



**Oleh:  
Susandy  
150910056**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

## HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

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

Batam, 12 Februari 2019

Yang membuat pernyataan,

Materai Rp. 6000

Susandy  
150910056

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

**SKRIPSI**

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

**Oleh :**

**Susandy  
150910056**

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

**Batam, 2 Februari 2019**

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

## ABSTRAK

Persaingan dalam dunia bisnis semakin kompetitif sehingga pelaku bisnis dituntut untuk harus mampu menghadapi persaingan bisnis agar dapat mempertahankan kelangsungan sebuah bisnis yang dijalankan tersebut. Aspek yang wajib dioptimalkan perusahaan salah satunya yaitu sumber daya manusia. Dalam sebuah organisasi, dibutuhkan pemimpin yang memiliki motivasi dan komitmen yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sepakat Teknologi Indonesia. Data yang digunakan dalam penelitian yang di peroleh melalui kuesioner dengan total sampel sebanyak 112 responden dari populasi 155 pada tahun 2017 ini di bagikan kepada karyawan yang bekerja di dalam kantor maupun di lapangan pada saat jam operasional perusahaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan ukur SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat di lihat dari thitung  $4,370 > t_{tabel} 1,98217$ , motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat di lihat dari thitung  $4,559 > t_{tabel} 1,98217$  dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari thitung  $2,076 > t_{tabel} 1,98217$ . Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai Fhitung  $29,682 > F_{tabel} 2,69$ .

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan

## **ABSTRACK**

*Competition in the business world is increasingly competitive so business people are required to be able to face business competition in order to maintain the continuity of a business that is run. One aspect that must be optimized by the company is human resources. In an organization, it takes leaders who have motivation and commitment that can improve company performance. This study aims to determine the effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance at PT Sepakat Teknologi Indonesia. The data used in the research obtained through questionnaires with a total sample of 112 respondents from population 155 in 2017 was shared with employees who worked in the office and in the field during the company's operating hours. The analytical method used is multiple linear regression analysis with SPSS v 25. The results of this study indicate that leadership style has a significant effect on employee performance, this can be seen from  $t_{count} 4,370 > t_{table} 1,98217$ , motivation influences employee performance can be seen from  $t_{count} 4,559 > t_{table} 1,98217$  and work discipline has an effect on performance this employee can be seen from  $t_{count} 2,076 > t_{table} 1,98217$ . Leadership style, motivation and work discipline significantly influence employee performance, this can be seen from the value of  $F_{count} 29.682 > F_{table} 2.69$ .*

**Keywords:** *leadership style, motivation, work discipline and employee performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Mahas Esa karena atas segala rahmat, anugerah, dan nikmat kesehatan dari-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEPAKAT TEKNOLOGI INDONESIA DI KOTA BATAM”**.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat bagi mahasiswa Universitas Putera Batam untuk menyelesaikan program sastra jurusan Manajemen Bisnis. Tujuan lainnya adalah sebagai pembelajaran bagi mahasiswa untuk lebih aktif dan produktif.

Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, baik yang secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih atas pengarahan, bimbingan dan saran-saran yang telah diberikan selama penyusunan skripsi.

Dengan hormat penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Suhardianto, S.Hum.,M.Pd. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Kaprodi Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Staff dan Civitas Universitas Putera Batam yang telah memberikan banyak pengetahuan kepada penulis.
6. Kepada Pimpinan PT Sepakat Teknologi Indonesia yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Kepada Karyawan PT Sepakat Teknologi Indonesia yang telah banyak membantu dan mendukung dalam penelitian.
8. Kedua orang tuaku tercinta Eddy dan Lie Hua yang menjadi motivator penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabatku Hartono, Windry, Kastomi, Rian Martin dan teman-teman yang lain.
10. Dan seluruh pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang telah membaca skripsi ini.

Batam, 12 Februari 2019

Susandy

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>ABSTRACK</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Pembatasan Masalah.....	7
1.4. Perumusan Masalah.....	7
1.5. Tujuan Penelitian.....	8
1.6. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II</b> .....	10
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	10
2.1. Kajian Teori.....	10
2.1.1. Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.1.2. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.1.3. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan.....	14
2.1.1.4. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	15
2.1.2. Motivasi.....	16
2.1.2.1. Pengertian Motivasi.....	16
2.1.2.2. Teori-Teori Motivasi.....	17
2.1.2.3. Prinsip-Prinsip Motivasi.....	18
2.1.2.4. Indikator Motivasi.....	19
2.1.3. Disiplin kerja.....	20
2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	20
2.1.3.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	21
2.1.3.3. Tujuan disiplin kerja.....	23
2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja.....	24
2.1.3. Kinerja karyawan.....	25
2.1.3.1. Pengertian Kinerja karyawan.....	25
2.1.3.2. Pendekatan Penilaian Kinerja.....	26
2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	27
2.1.3.4. Indikator Kinerja karyawan.....	29
2.2. Penelitian Terdahulu.....	30



2.3. Kerangka Berpikir .....	33
2.3. Hipotesis Penelitian.....	33
<b>BAB III Metode Penelitian .....</b>	<b>35</b>
3.1. Desain Penelitian .....	35
3.2. Operasional Variabel.....	35
3.2.1. Variabel Independen.....	36
3.2.2. Variabel Dependen .....	36
3.3. Populasi dan Sampel .....	38
3.3.1 Populasi .....	38
3.3.2 Sampel .....	38
3.4. Teknik pengumpulan Data .....	39
3.5. Metode Analisis Data .....	40
3.5.1. Analisis statistik Deskriptif .....	41
3.5.2. Uji Kualitas Data .....	42
3.5.2.1. Uji Validitas .....	43
3.5.2.2. Uji Reliabilitas.....	45
3.5.3. Uji Asumsi Klasik .....	46
3.5.3.1. Uji Normalitas .....	46
3.5.3.2. Uji Multikolinearitas .....	46
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas .....	46
3.5.4. Uji Pengaruh.....	47
3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
3.5.4.2. Analisis Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	47
3.5.5. Uji Hipotesis.....	48
3.5.5.1 Uji T (Parsial).....	48
3.5.5.2 Uji F.....	49
3.6. Lokasi Dan Jadwal Penelitian .....	49
3.6.1. Lokasi Penelitian .....	49
3.6.2. Jadwal Penelitian.....	49
<b>BAB IV .....</b>	<b>51</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
4.1 Profile Responden .....	51
4.1.1 Jenis Kelamin Responden.....	51
4.1.2. Usia Responden.....	52
4.1.3. Masa Kerja Responden.....	53
4.2 Hasil penelitian.....	54
4.1.2. Analisis Deskriptif.....	54
4.1.2.1. Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) .....	54
4.1.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X2) .....	56
4.1.2.3. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X3).....	57
4.1.2.3. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	59
4.2.2. Hasil Uji Kualitas Data.....	60
4.2.2.1. Uji Validitas Instrumen .....	60
4.2.2.1 Uji Reliabilitas Instrumen .....	66
4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	69
4.2.3.1 Uji Normalitas .....	69

4.2.3.2 Uji Multikolinearitas .....	72
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	73
4.2.4 Hasil Uji Pengaruh .....	74
4.2.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	74
4.2.4.1 Analisis Determinasi ( $R^2$ ) .....	76
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis .....	76
4.2.5.1 Uji T .....	76
4.2.5.2 Uji F.....	78
4.3. Pembahasan .....	79
<b>BAB V</b> .....	82
<b>SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	82
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran.....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	84

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Dengan Grafik Histogram.....	69
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Dengan Normal P-P Plot.....	70
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Dengan Scatterplot.....	70

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Absen Dan Keterlambatan Karyawan Akhir Tahun 2017.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	31
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	36
Tabel 3.2. Skala Likert .....	40
Tabel 3.3 Rentang Skala Penelitian .....	42
Tabel 3.4 Indeks Koefisien Validitas .....	43
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	50
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	52
Tabel 4.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	53
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan .....	55
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja .....	56
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja.....	58
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan .....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1) .....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2) .....	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X3) .....	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).....	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolaritas.....	72
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	73
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	74
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	76
Tabel 4.18 Hasil Uji t.....	77
Tabel 4.19 Hasil Uji F .....	78

## DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	38
Rumus 3.2 Rumus Rentang Skala.....	41
Rumus 3.3 Korelasi Pearson Moment.....	44
Rumus 3.4 Rumus Conbranch's Alpha.....	45
Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda .....	47
Rumus 3.6 Uji T.....	48

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Data Tabulasi
- Lampiran 3 Hasil Olahan SPSS
- Lampiran 4 Tabel r
- Lampiran 5 Tabel t
- Lampiran 6 Tabel f

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Persaingan dalam dunia bisnis semakin kompetitif sehingga pelaku bisnis dituntut untuk harus mampu menghadapi persaingan bisnis agar dapat mempertahankan kelangsungan sebuah bisnis yang dijalankan tersebut. Aspek yang wajib dioptimalkan perusahaan salah satunya yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia ikut serta besar bagi keberhasilan suatu kelompok. Banyak kelompok menyadari bahwa elemen manusia dalam suatu kelompok dapat memberikan keunggulan berkompetisi. Oktaviani & Darmo, (2017:374) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian penting dari perusahaan yang mempunyai peranan yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengontrolan kegiatan organisasi.

Dalam sebuah organisasi, dibutuhkan pemimpin yang memiliki motivasi dan komitmen yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Gaya kepemimpinan sering diterapkan seorang atasan ketika ingin mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya atau mempengaruhi sikap orang lain. Pernyataan ini didukung oleh Frimayasa, Kurniawan, & Shinta, (2018:42) bahwa, Gaya kepemimpinan ini sangat penting untuk diterapkan setiap perusahaan karena bisa membangkitkan kinerja karyawan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang mantap, karyawan dapat memperbaiki diri sekaligus membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang

diinginkan. Gaya kepemimpinan yang baik bisa membangkitkan motivasi bawahannya.

Motivasi menjadi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dapat bersumber dari diri sendiri, rekan kerja, atasan ataupun lingkungan kerja yang ada. Motivasi kerja dapat menuntun seseorang dalam mencapai tujuan dan keinginan pribadi ataupun perusahaan. Sebuah pernyataan yang didukung oleh Ulfa, Bilgah, & Shinta, (2018:73) bahwa, motivasi akan mendorong karyawan lebih produktif dan akan menimbulkan persaingan yang sehat antar karyawan dalam perusahaan. Motivasi kerja hanya efektif jika di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam perusahaan. Motivasi dapat dalam bentuk materi ataupun non-materi, misalnya komisi perusahaan, kenaikan jabatan, pujian dari atasan. Tidak hanya motivasi yang tinggi diperlukan untuk meningkatkan kinerja, disiplin kerja diperlukan supaya motivasi kerja bisa lebih terarah ke tujuan bersama perusahaan.

Kedisiplinan karyawan dapat diukur dari pelaksanaan kegiatan perusahaan oleh karyawan yang disertai oleh aturan perusahaan. Karyawan yang menaati aturan yang telah ditetapkan bisa membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pernyataan tersebut didukung oleh Sariyathi,s (2017:3544). Rendahnya tingkat disiplin kerja akan berpengaruh negatif terhadap tingkat keefektifan dan efisiensi kerja. Contoh paling kecil misalnya karyawan yang suka bermain *game* saat jam kerja, jelas akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.



Perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan agar produktivitas meningkat. Kinerja karyawan yang tinggi bisa membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan produktivitas perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh Ramadhany, (2017:368). Kinerja setiap karyawan berbeda-beda yang dipengaruhi beberapa faktor antara lain, gaya kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan karyawan. Terdapat banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu contoh sederhana adalah membuat target penjualan dengan ganjaran komisi.

PT Sepakat Teknologi Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri sejak tahun 2016 di kota Batam. Perusahaan tersebut beroperasi di bidang jasa *cutting* aksesoris mobil. PT Sepakat Teknologi Indonesia melayani jasa *cutting* bagian mobil seperti roda, kerangka mobil, tombol-tombol mobil dan bagian mobil lainnya. Dalam persaingannya dengan perusahaan lain, PT Sepakat Teknologi Indonesia harus meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan pada PT Sepakat Teknologi Indonesia yang dirasakan saat ini bisa tergolong masih lemah. Atasan perusahaan tidak begitu memperhitungkan sikap karyawan yang beragam. Ketidaktegasan atasan bisa saja menjadi sebab ketidakdisiplinan karyawan. Atasan akan membiarkan saat ada karyawan yang kurang menaati waktu maupun yang bermain *handphone* saat jam kerja. Gaya kepemimpinan yang tegas dapat menjadi motivasi eksternal bagi karyawan.

Salah satu cara memotivasi karyawan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara merancang program menarik bagi karyawan yang bisa mencapai target penjualan. Saat ini PT Sepakat Teknologi Indonesia kurang memperhatikan kebutuhan karyawan. Sebagian karyawan yang berpengalaman merasakan hak yang seharusnya mereka dapatkan tidak terpenuhi. Salah satu contoh sederhana yaitu kenaikan gaji yang tidak sesuai ekspektasi atau keinginan. Hal tersebut menjadikan karyawan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja harus bisa diarahkan sesuai keinginan perusahaan. Salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan kedisiplinan karyawannya.

Selanjutnya, Kedisiplinan waktu pada karyawan di PT Sepakat Teknologi Indonesia menurun karena banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu saat masuk jam kerja. Waktu yang ditentukan perusahaan yaitu 08.00 WIB. Namun karyawan masih saja tidak datang sesuai waktu yang ditentukan. Waktu jam makan siang yang ditentukan kadang-kadang sering terlewat jam yang ditentukan perusahaan. Sehingga terlihat karyawan yang tidak disiplin pada saat jam kerja. Padahal seharusnya karyawan bisa datang tepat waktu agar bisa mengerjakan pekerjaan yang lebih penting. Rendahnya kedisiplinan karyawan mempengaruhi operasional perusahaan. Salah satu alasan karyawan yang tidak datang tepat waktu yaitu disebabkan oleh ketidakdisiplinan karyawan. Faktor penyebab karyawan tidak disiplin bisa berasal dari aturan yang kurang ketat.

Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja yang kurang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang tegas diperlukan untuk mengarahkan karyawan lebih fokus pada pekerjaannya. Penghargaan kepada

karyawan diperlukan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan keefektifan dan efisiensi kerja dalam menjalankan tugasnya.

**Tabel 1.1.** Data Absen Dan Keterlambatan Karyawan Akhir Tahun 2017

2016	Jul-16	Agu-16	Sep-16	Okt-16	Nov-16	Des-16
Jumlah karyawan	143	154	160	158	151	155
Absen Tidak Hadir	10	8	12	7	10	15
Keterlambatan	8	14	7	15	7	10
Persentase	13%	14%	12%	14%	11%	16%
RATA-RATA	13%					
2017	Jul-17	Agu-17	Sep-17	Okt-17	Nov-17	Des-17
Jumlah karyawan	155	140	146	142	138	130
Absen Tidak Hadir	10	12	11	16	15	12
Keterlambatan	17	19	18	18	21	25
Persentase	17%	22%	20%	24%	26%	28%
RATA-RATA	23%					

**Sumber:** PT Sepakat Teknologi Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.1. di atas dapat kita lihat pada bulan July 2017 karyawan absen tidak hadir dan keterlambatan mencapai 17% dan pada bulan Desember 2017 meningkat mencapai 28%. Dari tabel tersebut terlihat bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan yang kurang dalam disiplin kerja.

Dari latar belakang yang telah dibahas, penulis mengangkat sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sepakat Teknologi Indonesia Di Kota Batam”**

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang di jelaskan di atas di temukan permasalahan yang berkaitan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan yang tidak maksimal dikarenakan karyawan malas dalam bekerja, sehingga kinerja perusahaan menurun.
2. Gaya kepemimpinan yang kurang tegas menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal.
3. Rendahnya motivasi kerja dikarenakan rendahnya kompensasi yang diberikan.
4. Pemimpin yang terlalu membelikan keleluasan karyawan menyebabkan karyawan menjadi malas dan tidak mandiri dalam bekerja.
5. Karyawan yang tidak disiplin dalam waktu bekerja dikarenakan sering bermain *handphone* pada saat jam kerja.
6. Karyawan kurang disiplin dilihat dari beberapa karyawan datang tidak tepat waktu yang menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan indentifikasi masalah yang telah ditentukan di atas dan dikarenakan keterbatasan waktu maka batasan masalah dalam penelitian hanya pada gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Sepakat Teknologi Indonesia.

### **1.4. Perumusan Masalah**

Setelah mengidentifikasi masalah dan membuat batasan masalah yang akan dibahas dalam penelitian, maka dirumuskanlah beberapa masalah yang akan menjadi pedoman awal di penelitian ini. Perumusan masalah merupakan pernyataan yang lengkap dan rinci mengenai ruang lingkup masalah yang akan diteliti Setelah penulis memberikan batasan terhadap masalah yang akan diteliti dan bersumber dari indentifikasi masalah, maka penulis merumuskan masalah penelitian, sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sepakat Teknologi Indonesia Di Kota Batam?
2. Apakah motivasi berpegaruh terhadap kinerja karyawan PT.Sepakat Teknologi Indonesia Di Kota Batam?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sepakat Teknologi Indonesia Di Kota Batam?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sepakat Teknologi Indonesia Di Kota Batam?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan masalah yang ingin diidentifikasi pada penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Sepakat Teknologi Indonesia di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sepakat Teknologi Indonesia di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sepakat Teknologi Indonesia di Kota Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sepakat Teknologi Indonesia di Kota Batam.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan dalam penerapan kinerja karyawan

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Objek Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PT Sepakat Teknologi Indonesia dalam menentukan langkah-langkah peningkatan sumber daya manusia.

b. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen.

c. Bagi Perusahaan

Diharapkan melalui penelitian ini dapat membantu memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk langkah-langkah selanjutnya sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

d. Bagi Masyarakat

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan sumber informasi bagi masyarakat yang dapat diaplikasikan ke dalam kehidupan sehari-hari.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. Gaya Kepemimpinan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Menurut Veliu, Manxhari, Demiri, & Jahaj, (2017: 60) Gaya kepemimpinan adalah faktor paling umum yang mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan termasuk komitmen organisasi.

Menurut Sunarsih & Helmiatin, (2016: 6) Gaya kepemimpinan adalah masalah yang membutuhkan lebih banyak perhatian daripada kepuasan kerja. Gaya manajemen atau gaya kepemimpinan yang kurang cocok atau kurang cocok diterapkan asalkan para pemimpin kepada karyawannya dapat menurunkan motivasi, kinerja dan kepuasan karyawan pada akhirnya.

Menurut Frimayasa, Kurniawan, & Shinta, (2018: 42) Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang menjalankan kepemimpinan menurut perilaku dan karakter yang dikembangkan.

Menurut Mahbub, (2017: 76) gaya kepemimpinan yaitu sikap dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, perilaku, yang sering diterapkan seorang pimpinan ketika mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Chandra & Priyono, (2016: 132) kepemimpinan adalah kemampuan seorang pimpinan untuk mengambil kendali, mempengaruhi pikiran, perasaan atau perilaku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



Berdasarkan pengertian gaya kepemimpinan dari para ahli diatas dapat kita simpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengajar, mendorong dan mengendalikan orang lain dan bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

#### **2.1.1.2. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan**

Dalam ilmu kepemimpinan saat ini, Ada beberapa Jenis-jenis gaya kepemimpinan yang dikenal secara umum menurut Tambunan, (2015: 47):

##### **1. Gaya Kepemimpinan Otokratis**

Para Pemimpin otokratis menganggap bahwa organisasi yaitu miliknya sendiri, mengutamakan tujuan pribadi dari pada tujuan organisasi, karyawan dianggap hanya sebagai alat untuk meninjau organisasi. Pemimpin tipe ini tidak suka menerima kritik, saran, pendapat dan pengambilan keputusan dari orang yang di dalam maupun luar organisasi.

##### **2. Gaya Kepemimpinan Militeristis**

Kepemimpinan Militeristis ini banyak dijumpai pada organisasi-organisasi militer atau organisasi sistem komando. Sifat-sifat yang dimiliki pemimpin militeristis adalah pemberian perintah dalam menggerakkan para bawahannya, bangga (Bahkan timbul rasa angkuh) akan pangkat, jabatan serta kekuasaan yang dimilikinya, mengkaitkan kekuasaan dalam mengambil tindakan dan menggerakkan bawahannya, memandang para

bawahannya merupakan sesuatu yang paling rendah dan tidak ada apa-apanya, suka kepada formalitas yang berlebihan dan upacara-upacara resmi untuk berbagai kegiatan, memiliki rasa solidaritas kepada kelompok atau organisasi.

### 3. Kepemimpinan Paternalistik

pemimpin ini menganggap bahwa melalui peran kepemimpinannya akan memberikan harapan kepada para pengikutnya, dimana pemimpin tersebut diharapkan menjadi “Bapak” bagi para pendukung, sehingga pemimpin tersebut menjadi tempat untuk bersandar, berlindung, bertanya serta untuk memperoleh nasihat atau petunjuk dan memberikan kepedulian terhadap kebutuhan para pengikutnya. Misalnya pemimpin – pemimpin suku di daerah terpencil yang masih mematuhi adat istiadat.

### 4. Kepemimpinan Partisipatif

Pemimpin partisipatif yaitu pemimpin yang mendesentralisasi wewenang. Pemimpin dan kelompok bertindak sebagai suatu unit sosial. Para pegawai memperoleh informasi dari pemimpin tentang kondisi yang mempengaruhi pekerjaan mereka dan didorong untuk mengungkapkan gagasan dan mengajukan saran. Inti dari kepemimpinan partisipatif yaitu terus melibatkan para anggotanya untuk bekerja bersama-sama dengan pemimpin tersebut.

#### 5. Kepemimpinan (*Laissez Faire*)

Pemimpin *Laissez Faire* beranggapan bahwa kehidupan organisasi akan berjalan dengan sendirinya melalui peran, tugas dan tanggung jawab para anggota organisasi. Pemimpin tidak selalu memberi perintah yang sedetailnya kepada bawahannya, sebab bawahannya dianggap sudah mandiri dan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai tuntutan. *Laissez Faire* adalah nilai yang didasarkan saling mempercayai.

#### 6. Kepemimpinan Bebas Kendali

Bahwa kepemimpinan kendali bebas adalah pemimpin yang menghindari kekuasaan dan tanggung jawab. Para Pemimpin mengandalkan kelompok untuk menetapkan tujuan dan mengatasi masalah mereka sendiri.

#### 7. Kepemimpinan Karismatis

Pemimpin yang berkarisma memiliki ketertarikan yang tinggi, sehingga pemimpin tersebut memperoleh pengikut yang jumlah banyak. Kepemimpinan karismatis adalah konsep yang mengasumsikan bahwa karisma adalah suatu karakteristik individual dari pemimpin. Karisma adalah bentuk daya tarik interpersonal yang mengilhami dukungan dan penerimaan.

#### 8. Kepemimpinan demokratis

Jenis kepemimpinan demokratis beranggapan bahwa manusia adalah makhluk yang sempurna didunia, sehingga para anggota organisasi perlu ditempatkan sebagai aset sumber daya organisasi yang harus diperhatikan, dijaga, dimanfaatkan, disejahterakan dan martabatnya. Pemimpin

demokratis akan menjalankan tugas, peran dan tanggung jawab dengan baik sebagai pemimpin. Pemimpin demokratis membentuk struktur, hirarki dan jalur karir yang jelas bagi para anggota organisasi.

### **2.1.1.3. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan**

Menurut Tambunan, (2015: 67) menguraikan prinsip kepemimpinan, yaitu:

#### **1. Melayani**

Prinsip pertama yang terpenting yang harus diketahui oleh pemimpin yaitu memberikan pelayanan yang baik sebagai tujuan utama. Menjadi pemimpin adalah tugas melayani.

#### **2. Membuat Keputusan**

Pengambilan keputusan merupakan tugas terpenting yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan. Keberhasilan pimpinan untuk menentukan kebijakan yang ingin di atur sendiri, dimulai dengan sebuah keputusan strategi oleh pemimpin tersebut.

#### **3. Keteladanan**

Pemimpin dihakimi oleh apa yang dia lakukan atau berikan kepada organisasi, dan dipimpin oleh orang-orang yang dipimpin. Pemimpin yang menunjukkan pengaruh baik dan memberikan nilai positif bagi organisasi dan para pengikutnya dapat menjadi panutan bagi orang-orang yang dipimpin oleh mereka.

#### **4. Bertanggung jawab**

Menjadi seorang pemimpin merupakan tanggung jawab utama yang harus dilakukan sebagai bentuk kepercayaan, dukungan atau kepercayaan bagi orang lain yang ingin pemimpin melakukan lebih banyak perubahan daripada sebelumnya.

#### 5. Menciptakan perubahan

Para Pemimpinan harus dapat membuat terobosan baru, untuk menciptakan suatu pembaharuan mendasar bagi tubuh organisasi, produk dan jasa serta orang yang dipimpin oleh anggotanya.

#### **2.1.1.4. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Frimayasa, Kurniawan, & Shinta, (2018: 42) menyatakan bahwa ada 5 indikator yang digunakan dalam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan para karyawannya.
2. Memperlakukan para karyawannya sebagai seorang yang setara dengan dirinya.
3. Memberikan pengarahan terhadap kinerja bawahan pada saat mengalami masalah.
4. Bersifat ramah dan mudah didekati.
5. Mendekatkan diri kepada bawahan.

Menurut Setiyono, (2017: 28-32) indikator-indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Penggunaan partisipasi secara tepat

2. Sebagai motivator yang baik
3. Berprakarsa dan energik
4. Memperhatikan pentingnya biaya
5. Memelihara komunikasi yang baik
6. Memberi dukungan dan kerjasama yang baik
7. Mentaati peraturan-peraturan yang ada

## **2.1.2. Motivasi**

### **2.1.2.1. Pengertian Motivasi**

Menurut Indrasari, Momin, Syamsudin, Newcombe, & Permana, (2018: 43) Motivasi adalah salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk berusaha mencapai tujuan.

Menurut Purba & Gunawan, (2018: 631) motivasi adalah dorongan yang membuat karyawan bersikap dan tertarik dalam melakukan pekerjaan dengan maksimal atau optimal untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam motivasi ada unsur-unsur yang termasuk dorongan, kebangkitan, mengarahkan dan menjaga intensitas seseorang untuk melakukan suatu pertunjukan.

Menurut Gachengo & Wekesa, (2017: 180) motivasi karyawan adalah kekuatan yang kompleks, driver, kebutuhan, keadaan ketegangan, atau mekanisme lain yang memulai dan mempertahankan aktivitas sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan pribadi.

Menurut Bagia, (2015: 85) motivasi adalah keadaan yang mendorong pegawai untuk meraih tujuan dari motifnya. motivasi jika kaitkan dengan pekerjaan pegawai akan menjadi motivasi kerja. Dari konsep motivasi menjelaskan bahwa karakteristik pokok motivasi ada 3 yaitu usaha, kemauan keras, dan arah atau tujuan.

Menurut Paeno, (2017: 150) motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, sehingga dapat dikatakan bahwa upaya meningkatkan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan upaya memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan kebutuhan manusia.

Menurut Kusuma & Rahardja, (2018: 6) Motivasi adalah mendorong individu untuk menggerakkan jiwa dan perilaku kearah yang lebih baik dalam bertindak dan bertingkah laku, sehingga dengan adanya motif maka orang akan secara fisik untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan pengertian Motivasi dari para ahli diatas dapat kita simpulkan bahwa motivasi suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.

#### **2.1.2.2. Teori-Teori Motivasi**

Berdasarkan teori Widhianingrum, (2017: 195) bahwa motivasi dikelompokan menjadi tiga pendekatan, yaitu:

1. Teori motivasi dengan pendekatan isi

Teori motivasi dengan pendekatan isi lebih menekankan pada faktor yang membuat karyawan melakukan perilaku tertentu. Contoh teori motivasi Seorang berperilaku bekerja, karena dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan didefinisikan sebagai keseimbangan atau tangan yang di alami antara kenyataan dan dorongan dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya ketika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan menunjukkan tindakan bahagia sebagai tanda kepuasan mereka.

## 2. Teori motivasi dengan pendekatan penguat

Teori motivasi menggunakan pendekatan penguat dapat meningkatkan pada faktor yang dapat meningkatkan perilaku yang akan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan.

## 3. Teori motivasi dengan pendekatan proses, menekankan tidak hanya faktor mempengaruhi perilaku karyawan, tetapi juga bagaimana memotivasi karyawan.

### **2.1.2.3. Prinsip-Prinsip Motivasi**

Berdasarkan prinsip Ulfa, Bilgah, & Shinta, (2018: 73) bahwa motivasi kerja yaitu:

#### 1. Prinsip partisipasi

Prinsip partisipasi untuk memotivasi pekerja, karyawan perlu diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin



dicapai para pemimpin.

## 2. Prinsip komunikasi

Prinsip komunikasi Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berkaitan dengan upaya untuk pencapaian tugas, informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjaannya.

## 3. Prinsip mengakui andil bawahan

Prinsip mengakui andil bawahan pemimpin mengakui bahwa bawahan atau pegawai mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan.

## 4. Prinsip pedelegasian wewenang

Prinsip pedelegasian wewenang Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu waktu dapat membuat keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

## 5. Prinsip memberi perhatian

Prinsip memberi perhatian Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan seorang pemimpin.

### **2.1.2.4. Indikator Motivasi**

Menurut Kusuma & Rahardja, (2018: 4) indikator-indikator motivasi terdiri dari:

1. Tujuan karyawan bekerja
2. Perilaku karyawan
3. Intusiasme karyawan

#### 4. Dorongan dalam diri karyawan

Menurut Setiyono,( 2017: 28-32) indikator-indikator motivasi terdiri dari:

1. Pemberian uang makan
2. Pemberian bonus
3. Dana pensiun
4. Keselamatan tempat kerja
5. Kebebasan koordinasi
6. Kebutuhan sosial
7. Kebutuhan akan penghargaan diri
8. Pengakuan akan prestasi,
9. Kemampuan
10. Keterampilan potensial optimal

### **2.1.3. Disiplin kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Kuncorowati & Rokhmawati, (2018: 8) Disiplin kerja adalah berperilaku sesuai dengan peraturan yang diterapkan dan kekuatan pengurangan hadiah oleh pemimpin karena kasus tertentu.

Menurut Jumani, (2018: 73) disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang mematuhi semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Cedaryana, Luddin, & Supriyati, (2018: 94) Disiplin adalah hal yang sangat penting dalam rangka menciptakan karyawan yang memenuhi syarat untuk

melakukan tugas-tugas yang ditugaskan kepadanya untuk pencapaian tujuan organisasi, dengan disiplin, itu akan memmanifestasikan sikap yang mencerminkan ketaatan terhadap aturan yang ada.

Menurut Jeffrey & Ruliyanto, (2017: 78) disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan individu untuk melakukan semua pekerjaan mereka dengan benar sesuai dengan standar yang diharapkan dengan kesadaran penuh, bukan dengan paksaan.

Menurut Siagian & Batam, (2018: 24) Disiplin kerja dikatakan sebagai kondisi yang terjadi timbul bersifat negatif. Disiplin dikaitkan dengan hukuman. Disiplin di bidang manajemen sumber daya manusia dinyatakan sebagai kualitas usaha yang dilakukan sesuai dengan *Standar Operating Procedur* (SOP) oleh seseorang untuk memperoleh barang dan jasa.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja dari para ahli diatas. disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu.

### **2.1.3.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Berdasarkan jenis disiplin kerja menurut Sinambela, (2017: 336) antara lain:

#### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah upaya untuk mengikuti pegawai agar mengikuti dan menaati pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan pada organisasi.

Disiplin Preventif bertujuan untuk agar pegawai dapat bekerja dengan

disiplin. Untuk efektifnya disiplin preventif tersebut, manajer perlu memperhatikan yaitu :

- a. Penyelarasan pegawai dengan pekerjaany melalui seleksi, pengujian, dan prosedur-prosedur penempatan yang efektif.
- b. Mengorientasi pegawai secara benar pada pekerjaan, dan memberikan pelatihan yang diperlukan.
- c. Menjelaskan perilaku pegawai yang tepat.
- d. Memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif kepada para pegawai tentang kinerja.
- e. Mengondisikan para pegawai yang dapat mengutarakan masalah-masalah mereka pada manajemen melalui teknik-teknik seperti kebijakan pintu terbuka dan pertemua-pertemuan kelompok antara manajemen dengan pegawai.

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah upaya untuk penggerakan karyawan dalam menyatukan suatu aturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan panduan yang berlaku pada organisasi.

Sementara itu, dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar peraturan yang di tentukanakan diberikan hukuman yang bertujuan agar pegawai tersebut dapt memperbaiki diri. Dan menaati peraturan yang sudah ditentukan.

### **2.1.3.3. Tujuan disiplin kerja**

Menurut Sinambela, (2017: 340) menjelaskan bahwa maksud dan tujuan dari disiplin kerja yaitu terpenuhinya ada beberapa tujuan seperti :

- 1) Tujuan umum disiplin kerja adalah untuk kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi untuk para persangkutan baik hari ini, maupun kesesokan hari.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain :
  - a. Untuk karyawan mematuhi semua peraturan dan kebijakan peraturan ketenagakerjaan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, selain tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah dari manajemen.
  - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang sudah ditugaskan kepadanya.
  - c. Dapat menggunakan, memelihara saran, prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik mungkin.
  - d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan normal yang berlaku setiap perusahaan.
  - e. Tenaga kerja yang mampu memperoleh tingkat produktivitas tinggi seperti diharapkan oleh perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

#### **2.1.3.4. Indikator Displin Kerja**

Menurut Siagian & Batam, (2018: 25) indikator-indikator disiplin kerja

sebagai berikut:

1. Penyampaian informasi
2. Manajer paham aturan kerja
3. Tegas pada pelanggaran
4. Konsisten
5. Sesusai prosedur
6. Penyampaian benar

Menurut Sinambela, (2017: 356) indikator yang mempengaruhi kedisiplinan

sebagai berikut:

1. Besarnya kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan.
5. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.
6. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

### **2.1.3. Kinerja karyawan**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kinerja karyawan**

Menurut Indrasari et al., (2018: 43) Prinsip dasar kinerja karyawan adalah hasil dari proses yang kompleks, baik dari dalam personil karyawan (faktor internal) dan (faktor eksternal) strategis perusahaan.

Menurut Mariani & Sariyathi, (2017: 3540) Kinerja karyawan adalah hal terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan. Untuk Kinerja memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan.

Menurut Ramadhany, (2017: 369) kinerja karyawan adalah hal yang harus diperhatikan oleh para pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan manusia dengan melakukan pekerjaan.

Menurut Kusuma & Rahardja, (2018: 4) Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dan sesuai dengan wewenang yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Siagian & Batam, (2018: 25) Disiplin kerja adalah sebuah situasi tertib dimana sekelompok orang yang mematuhi dalam kelompok tersebut berkehendak menaati dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan berdasarkan kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan, kenyataan dan diharapkan agar para

karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dari para ahli diatas dapat kita simpulkan bahwa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.1.3.2. Pendekatan Penilaian Kinerja**

Menurut Bagia, (2015: 156) pemilihan pendekatan atau metode dalam penelitian kinerja sangat ditentukan oleh tujuan dari penilaian kinerja itu sendiri. Tujuan penelitian kinerja yang berbeda dalam perusahaan mengakibatkan pendekatan atau metoda penilaian kinerja yang digunakan dalam melakukan penilaian juga berbeda. Berdasarkan pendapat para pakar di atas dapat disimpulkan bahwa ada enam pendekatan yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja, di antaranya adalah

#### **1. Pendekatan Perilaku**

Pendekatan perilaku ini dalam melakukan survei kinerja difokuskan pada kinerja setiap karyawan berdasarkan efektivitas kegiatan yang dilakukan sesuai dengan deskripsi jabatan yang menjadi tanggung jawabnya.

#### **2. Pendekatan Atribut**

Pendekatan atribut ini bertitik tolak dari karakteristik dan sifat yang dimiliki oleh individu. Secara logika sifat-sifat pribadi yang relevan dengan tugas-tugas yang dijalankan akan mendorong kinerja individu



menjadi lebih baik.

### 3. Pendekatan Hasil

Pendekatan hasil adalah Sistem penilaian kinerja berdasarkan hasil yang lebih dikenal dengan *Management by Objective* (MBO) dan tergolong pendekatan yang tradisional. Pendekatan ini cocok digunakan untuk organisasi yang mengembangkan prestasi.

### 4. Pendekatan Komparatif

Pendekatan komparatif adalah dengan pengukuran kinerja pada dasarnya menggunakan teknik penilaian dengan membandingkan kinerja individu tertentu dengan individu lain untuk kegiatan yang sama.

### 5. Pendekatan Berorientasi ke Depan

Pendekatan berorientasi ke depan adalah ini menggunakan berbagai teknik atau metode penelitian seperti yang telah diuraikan di muka yang dikenal sebagai pendekatan tradisional yang sebagai pendekatan yang berorientasi pada masa lalu.

### 6. Pendekatan Penilaian Kinerja Pertimbangan

Pendekatan penilaian kinerja pertimbangan adalah kinerja yang menilai atau mengevaluasi kinerja pekerjaan berdasarkan deskripsi perilaku spesifik yang menggunakan dimensi penilaian kinerja.

#### **2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Maizar, (2017: 220) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah:

### 1. Kemampuan

Merupakan kemampuan yang akan diperoleh secara resmi, sebagai contoh pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diuniversitas tinggi yang langsung mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

### 2. Motivasi

Motivasi (Materil dan Non Materil) yang diberikan langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, bonus, dan dll. motivasi yang ditawarkan hanya merupakan fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan meningkat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini pengaruh besar untuk meningkatkan produktivitas kerja.

### 3. Dukungan yang diterima

Dukungan yang penerimaan fasilitas yang mendukung pelaksanaan pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas yang puas tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

### 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawannya sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Jika cinta karyawan semakin meningkat dengan pekerjaan, maka kinerja mereka akan lebih baik.

### 5. Hubungan mereka dengan organisasi

Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi hubungan yang harmonis antara karyawan dengan yang lainnya maka timbul semangat kerja karyawan yang akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **2.1.3.4. Indikator Kinerja karyawan**

Menurut Kusuma & Rahardja, (2018: 4) indikator kinerja karyawan pada penelitian ini yaitu:

1. Hasil kerja
2. Proses
3. Sikap kerja
4. Pengalaman
5. Kesungguhan

Menurut Mariani & Sariyathi, (2017: 3550) indikator kinerja karyawan pada peneliti ini yaitu:

1. Prestasi kerja
2. Tanggung jawab
3. Kerjasama
4. Inisiatif
5. Ketepatan waktu
6. Tingkat kesalahan kerja
7. Kecepatan kerja

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan memberikan penguatan terhadap kajian teoritis sebelumnya. penelitian yang dilakukan oleh Frimayasa, Kurniawan, & Shinta, (2018) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan hasil penelitian adalah gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Penelitian yang di lakukan oleh Paeno, (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Niko Resources Indonesia Ltd. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dengan hasil penelitian adalah Gaya kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama mempunyai kontribusi atau pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma & Rahardja, (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Pd BPR Bkk Taman Peralang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian adalah Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Maizar, (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT

Perkebunan Nusantara VI Pasaman Barat. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian adalah Motivasi, kompetensi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mariani & Sariyathi, (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian adalah Motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahbub, (2017) dengan judul Pengaruh Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BRI Syariah kantor cabang Pembantu Genteng Banyuwangi Jawa Timur. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. dengan hasil penelitian adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tamarindang, Mananeke, & Pandowo, (2017) dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Bni Cabang Manado . Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dengan hasil penelitian adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

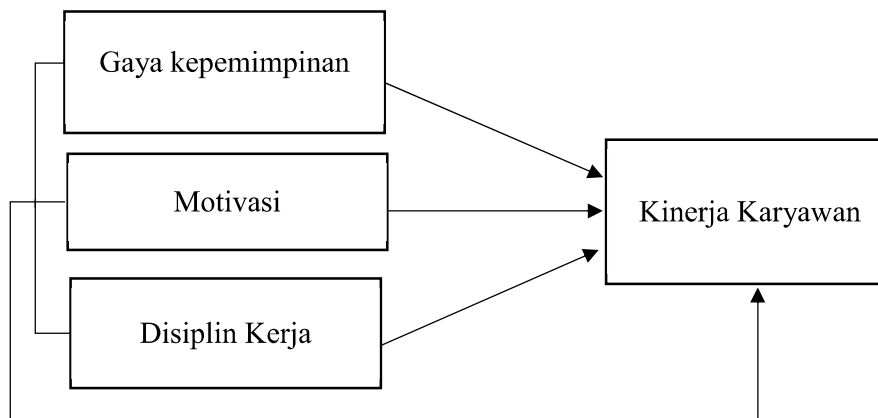
No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Frimayasa, Kurniawan, & Shinta, 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia	Regresi Linier Berganda	Gaya Kepemimpinan Berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Paeno, 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Niko Resources Indonesia Ltd	Regresi Linier Berganda	Gaya kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama mempunyai kontribusi atau pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
3	(Kusuma & Rahardja, 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Pd BPR Bkk Taman Pematang.	Regresi Linier Berganda	Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	(Maizar, 2017)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VI Pasaman Barat	Regresi Linier Berganda	Motivasi, kompetensi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Mariani & Sariyathi, 2017)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Warung Mina Peguyangan di Denpasar	Regresi Linier Berganda	Motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
6	(Mahbub, 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BRI Syariah kantor cabang Pembantu Genteng	Regresi Berganda	Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

		Banyuwangi Jawa Timur		
7	(Tamarindang et al., 2017)	pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Cabang Manado	Regresi Linier Berganda	Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

**Sumber :** (Frimayasa, Kurniawan, & Shinta, 2018), (Paeno, 2017), (Kusuma & Rahardja, 2018), (Maizar, 2017), (Mariani & Sariyathi, 2017), (Mahbub, 2017), (Tamarindang et al., 2017)

### 2.3. Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

### 2.3. Hipotesis Penelitian

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

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sepakat Teknologi Indonesia.

H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sepakat Teknologi Indonesia.

H3: Disiplin kerja kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sepakat Teknologi Indonesia.

H4: Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sepakat Teknologi Indonesia.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah metode penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang kemudian diolah dan dianalisa untuk memperoleh kesimpulan. Sanusi (2017: 14) menjelaskan bahwa analisis kausalitas merupakan desain penelitian yang dirancang dengan maksud meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel, sedangkan menurut Sugiyono, (2016: 7). penelitian kuantitatif yaitu sebagai teknik positivistik karena berdasarkan pada filsafat positivisme. teknik ini sudah mencukupi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis serta penelitian tersebut merupakan penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Penelitian ini dilakukan untuk mempermudah mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sepakat Teknologi Indonesia.

#### **3.2. Operasional Variabel**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah semua yang berbentuk apa saja yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari. informasi tentang hal itu, kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2016: 38).

### 3.2.1. Variabel Independen

Menurut Sugiyono, (2016: 39) variabel independen ini juga disebut sebagai variabel *stimulus, prediktor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Terikat)

### 3.2.2. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono, (2016: 39) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Secara keseluruhan variabel, pengertian, indikator variabel dan skala pengukuran data akan dilampirkan pada tabel 3.1

**Tabel 3.1** Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang menjalankan kepemimpinan menurut perilaku dan karakter yang dikembangkan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan para karyawannya.</li> <li>2. Memperlakukan para karyawannya sebagai seorang yang setara dengan dirinya.</li> <li>3. Memberikan pengarahan terhadap kinerja bawahan pada saat mengalami masalah.</li> <li>4. Bersifat ramah dan mudah</li> </ol>	<i>Likert</i>

		didekati. 5. Mendekatkan diri kepada bawahan.	
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah dorongan dari individu yang menggerakkan jiwa dan raga individu kearah yang lebih baik dalam bertindak dan bertingkah laku, sehingga dengan adanya motif maka orang akan tergerak jasmaninya untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang dikehendaki.	1. Tujuan karyawan bekerja 2. Perilaku karyawan 3. Intusiasme karyawan 4. Dorongan dalam diri karyawan	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan.	1. Penyampaian informasi 2. Manajer paham aturan kerja 3. Tegas pada pelanggaran 4. Konsisten 5. Sesusai prosedur	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.	1. Hasil kerja 2. Proses 3. Sikap kerja 4. Pengalaman 5. Kesungguhan	<i>Likert</i>

**Sumber diolah sendiri dari:** Frimayasa, Kurniawan, & Shinta, (2018: 42), Siagian & Batam, (2018: 25), Kusuma & Rahardja, (2018: 4)

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono, (2016: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Sepakat Teknologi Indonesia sebanyak 155 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, penelitian tidak digunakan untuk penelitian. Sujarweni, (2015: 81) Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + (Nxe^2)}$$

**Rumus 3.1** Rumus *Slovin*

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Populasi

e : Prosentasi kelonggaran ketidak terikatan karena kesalahan pengambilan sampel sebesar 5%

Dengan menggunakan rumus diatas maka ukuran sampel dalam penelian ini adalah sebesar:

$$n = \frac{155}{1 + 155(0,05)^2} = \frac{155}{1,39} = 112$$

Berdasarkan perhitungan diatas, sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah sebesar 112 responden. penggunaan sampel digunakan karena cukup bayaknya responden dan terbatas waktu penelitian, sehingga penggunaan sampel diharapkan mampu mewakili total semua populasi.

### 3.4. Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data meruapakan aspek yang berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan penelitian. Menurut Sugiyono, (2016: 137), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Dalam penelitian ini peneliti data yang digunakan oleh peneliti sebagai berikut:

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data Sugiyono, (2016: 137). Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada respondennya, yaitu konsumen di PT Sepakat Teknologi Indonesia. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan pembagian kuesioner.

#### 2. Data Sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data Sugiyono, (2016: 137). Peneliti menggunakan studi pustaka untuk memperoleh data sekunder.

Adapun alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data

adalah sebagai berikut:

#### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam kuesioner ini nantinya terdapat desain pertanyaan yang secara logis terkait dengan masalah penelitian dan setiap pernyataan merupakan jawaban yang mempunyai makna dalam untuk menguji hipotesis. Peneliti menggunakan skala Likert dalam menyusun kuesioner ini. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono, (2016: 142). Peneliti ini menggunakan beberapa statement dengan lima skala yang menunjukkan setuju terhadap statement tersebut.

**Tabel 3.2.** Skala Likert

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

**Sumber:** Sugiyono, (2016: 94)

### 3.5. Metode Analisis Data

Selanjutnya setelah pengumpulan data yang dikumpulkan dari semua responden atau sumber data. Kegiatan dalam analisis data meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti,

melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan Sugiyono, (2016: 147).

### 3.5.1. Analisis statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2016: 147) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, diagram, grafik, pictogram, lingkaran, perhitungan modus, median, mean perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi serta perhitungan persentasi.

Analisi ini berdasarkan pada dukungan dari komputer dan aplikasi atau program statistik yaitu program SPSS (*Statistic Package for the Social Sciences*) versi 25. Dengan program SPSS, beberapa pengujian terhadap data yang terkumpul akan dianalisis untuk memberikan gambaran hubungan pengaruh atau peranan antar variabel-variabel independen dan dependen didalam penelitian ini.

Rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skala adalah (Umar, 2014: 164):

$$R_s = \frac{n(m-1)}{m}$$

**Rumus 3.2** Rumus Rentang Skala

**Sumber:** (Umar, 2014: 164)

Keterangan: n = jumlah sampel

$m$  = jumlah alternative jawaban tiap item

RS = rentang skala

Untuk mencari rentang skala, terlebih dahulu ditentukan skor terendah dan skor tertinggi. Sampel yang digunakan berjumlah 130 responden dan banyaknya alternatif jawaban berjumlah 5. Berdasarkan rumus rentang skala tersebut, maka diperoleh rentang skala tiap kriteria adalah:

$$Rs = \frac{112(5 - 1)}{5}$$

$$Rs = \frac{112(4)}{5}$$

$$Rs = 89,6$$

Hasil perhitungan rentang skala yang diperoleh, untuk tahap selanjutnya didistribusikan sebagai berikut:

**Tabel 3.3** Rentang Skala Penelitian

No	Rentang Skala	Kriteria
1	112 – 201,6	Sangat tidak baik
2	202,6 – 291,2	Tidak baik
3	292,2 – 380,8	Netral
4	381,8 – 470,4	Baik
5	471,4 - 560	Sangat baik

**Sumber:** Peneliti (2018)

### 3.5.2. Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini, survei mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner untuk menguji kualitas data yang diperoleh. Pengujian ini



bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel, karena keakuratan data yang diproses sangat mempengaruhi kualitas hasil penelitian. Pengujian validitas dan reliabilitas sebagai berikut.

### 3.5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dimaksudkan untuk menunjukkan tingkat validitas atau sejauh mana alat mengukur dapat mengukur apa yang ingin anda ukur. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sedangkan instrumen yang kurang atau tidak valid memiliki validitas yang rendah. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Dari uji ini dapat dilihat apakah item pertanyaan yang diajukan dalam kuersioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan artual responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut Sugiyono, (2016: 267)

Valid tidaknya data bergantung pada mampu tidaknya alat ngukur dapat mencapai tujuan yang hendak diukur. Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan dilakukan pada uji signifikansi koefisien korelasi taraf 0,05. Berikut ini tabel yang menggunakan *range* validitas.

**Tabel 3.4** Indeks Koefisien Validitas

<b>Interval Koefisien Korelasi</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

**Sumber :** Sugiyono, (2016: 184)

Pengujian validitas dengan program SPSS menggunakan pengujian validitas yang paling umum yaitu penggunaan Korelasi *Bivariate Pearson (Pearson Product Moment)*. Besaran nilai koefisien Korelasi *Product Moment* dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

Menurut (Sujarweni, 2015: 108) rumus untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *product moment* yang dirumuskan sebagai berikut:

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

**Rumus 3.3** Korelasi *Pearson Moment*

Keterangan:

$r_{ix}$  = Koefisien korelasi item-total (*bivariate pearson*)

$i$  = Skor item

$x$  = Skor Total

$n$  = banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 (SPSS akan secara *default* menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan sig (0,05) maka item pada pernyataan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka item pada pernyataan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, (2016: 267) uji reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal dan internal. Secara eksternal, pengujian dilakukan dengan *test-retest (Stability)* setelah itu dikorelasikan pada pengujian kedua dan selanjutnya dikorelasikan secara silang. Uji reliabilitas yang paling sering digunakan dan begitu umum untuk uji instrument pengumpulan data yaitu metode *Conbranch's Alpha*. Metode ini populer dan sering digunakan pada skala uji *Likert*. Menurut Wibowo (2012: 53) bahwa nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria diterima atau tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis *product moment*, atau r tabel. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan tertentu, misalnya 0,60. Nilai yang kurang dari 0,60 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,70 dapat diterima dan 0,80 dianggap baik.

Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Conbranch's Alpha* dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut.

$$R = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \quad \text{Rumus 3.4 Rumus } \textit{Conbranch's Alpha}$$

Keterangan:

R = Koefisien reliability instrument (*Cronban chalfa*)

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Total varians butir

$\sigma_t^2$  = Total varians

### **3.5.3. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.5.3.1. Uji Normalitas**

Menurut Rozzyana, (2018: 32) Uji normalitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ .

#### **3.5.3.2. Uji Multikolinearitas**

Menurut Sanusi, (2017: 136) untuk mendeteksi multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai variance inflating factor (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF  $> 10$  maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

#### **3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Sanusi, (2017: 135) gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode glejser dengan cara menyusun regresi antara lain absolut residual dengan variabel bebas. jika masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual  $\alpha = 0,05$  model regresi tidak menunjukkan masalah heteroskedastisitas.

### 3.5.4. Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sanusi, (2017: 135) 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. Regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut.

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

#### Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda

Keterangan:

Y	= variabel dependen
X1 & X2	= variabel independen
a	= konstanta
b1 & b2	= koefisien regresi
e	= variabel pengganggu

#### 3.5.4.2. Analisis Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Sanusi, (2017: 136) koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sering disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*Multiple Coefficient of Determination*) yang hampir sama dengan koefisien r<sup>2</sup>. R juga hampir serupa dengan r, tetapi keduanya berbeda dalam fungsi (kecuali regresi linear sederhana). R<sup>2</sup> menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel: X; i = 1, 2, 3, 4 . . . , k) secara bersama-sama. Sementara itu, r<sup>2</sup> mengukur 40 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). Lebih lanjut,  $r$  adalah koefisien korelasi yang menjelaskan keeratan hubungan linear di antara dua variabel, nilainya dapat negatif dan positif. Sementara itu,  $R$  adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif. Persamaan regresi linear berganda semakin baik apabila nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati 1) dan cenderung meningkat nilainya sejalan dengan peningkatan jumlah variabel bebas.

### 3.5.5. Uji Hipotesis

#### 3.5.5.1 Uji T (Parsial)

Menurut Sujarweni, (2015: 37) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelasan individual dalam menerangkan variabel terikat.

Rumus uji T sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.6 Uji T}$$

Keterangan:

$t$  = nilai thitung yang akan dikonsultasikan dengan ttabel.

$r$  = korelasi parsial yang ditemukan.

$n$  = jumlah sampel

### **3.5.5.2 Uji F**

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama Sugiyono, (2016: 17). Taraf signifikansi yang digunakan dalam uji t ini adalah pada tingkat 5% (0.05). Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dinyatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dinyatakan dependen, sebaliknya apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka dinyatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

## **3.6. Lokasi Dan Jadwal Penelitian**

### **3.6.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Sepakat Teknologi Indonesia yang beralamat di komplek Tunas 1 industrial Park Batam Centre No.4A

### **3.6.2. Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dilakukan beberapa tahapan. Kurun waktu yang ditempuh dalam proses penelitian ini sekitar enam bulan. Proses dan tahapan penelitian dapat di lihat pada tabel 3.4.

**Tabel 3.5. Jadwal Penelitian**

Kegiatan	Tahun Bulan Dan Pertemuan													
	2018										2019			
	Sep	Okt				Nov	Des			Jan			Feb	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Pengajuan judul	■	■												
Studi pustaka			■	■	■	■	■							
Metodologi penelitian							■	■	■					
Penyusunan kuesioner								■	■					
Penyerahan Kuesioner								■	■	■				
Pengolahan Data										■	■	■	■	
Kesimpulan													■	■
Penyelesaian skripsi														■

**Sumber:** Data Olahan (2018)