

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT TAKA ASIA PACIFIC DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Oktaviani
130910144**

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

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT TAKA ASIA PACIFIC DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Oktaviani
130910144**

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

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

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

Batam, 11 Februari 2017
Yang membuat pernyataan

OKTAVIANI
130910144

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT TAKA ASIA PACIFIC DI KOTA BATAM**

**Oleh:
Oktaviani
130910144**

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

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

Batam, 11 Februari 2017

**Nuzul Ikhwal, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh langsung dan pengaruh secara bersamaan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 109 karyawan di PT Taka Asia Pacific di Kota Batam sebagai sampel penelitian. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software statistik SPSS 21. Adapun hasil penelitian ini yaitu: gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine empirically the effect of direct and simultaneously variable leadership, motivation and performance of employees. This study uses the 109 employees at PT Taka Asia Pacific in Batam City as the study sample. Data were analyzed using multiple linear regression analysis with the help of statistical software SPSS 21. The results of this study are: leadership and significant positive effect on employee performance and motivation positive and significant impact on employee performance and the leadership and motivation simultaneously positive and significant influence the performance of employees.

Keywords: Leadership, Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur bagi Sang Triratna, Para Buddha dan Bodhisatva, yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

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

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

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom,M.Si selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
3. Bapak Nuzul Ikhwal, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
5. Bapak Kosuma Handoko dan Staf PT Taka Asia Pacific di Kota Batam.
6. Kedua orang tua dan saudara-saudari serta teman-teman seperjuangan yang telah memberi dukungan baik secara moril maupun secara materil.

Semoga para Buddha dan Bodhisatva membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya, Saddhu.

2017

Batam 11 Februari

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERNYATAAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR RUMUS.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Pembatasan Masalah.....	7
1.4 Perumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.6.2 Manfaat Praktis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.2.2 Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan.....	14
2.1.2.3 Indikator – Indikator Gaya Kepemimpinan.....	17
2.1.3 Pengertian Motivasi.....	19
2.1.3.1 Pendekatan – Pendekatan Motivasi.....	21
2.1.3.2 Teori-Teori Motivasi.....	22
2.1.3.3 Indikator-Indikator Motivasi.....	24
2.1.4 Pengertian Kinerja.....	26
2.1.4.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	27
2.1.4.2 Pengukuran Kinerja.....	29
2.1.4.3 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	31
2.1.4.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	32

2.2	Penelitian Dahulu	34
2.3	Kerangka Pemikiran	35
2.4	Hipotesis	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Desain Penelitian	36
3.2	Operasional Variabel	37
3.2.1	Variabel Bebas (Variabel Independen)	37
3.2.2	Variabel Terikat (Variabel Dependen)	37
3.3	Populasi dan Sampel	39
3.3.1	Populasi	39
3.3.2	Sampel	39
3.4	Teknik dan alat Pengumpulan Data	40
3.4.1	Teknik Pengumpulan Data	40
3.4.2	Alat Pengumpulan Data	41
3.5	Metode Analisis Data	42
3.5.1	Analisis Deskriptif	43
3.5.2	Uji Kualitas Data	45
3.5.2.1	Uji Validitas Data	45
3.5.2.2	Uji Reliabilitas	47
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	48
3.5.3.1	Uji Normalitas	48
3.5.3.2	Uji Multikolinieritas	49
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas	49
3.5.4	Uji Pengaruh	50
3.5.4.1	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	50
3.5.4.2	Analisis Determinasi	51
3.5.5	Rancangan Uji Hipotesis	51
3.5.5.1	Uji F (Pengujian Simultan)	52
3.5.5.2	Uji T (Pengujian Secara Parsial)	53
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian	54
3.6.1	Lokasi Penelitian	54
3.6.2	Jadwal Penelitian	55

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	56
4.1.1	Profil Responden	56
4.1.1.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.1.1.2	Distribusi Responden Berdasarkan Umur	58
4.1.1.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
4.1.1.4	Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan	60
4.1.2	Analisis Deskriptif	61
4.1.2.1	Gaya Kepemimpinan	62

4.1.2.2	Motivasi.....	63
4.1.2.3	Kinerja Karyawan.....	64
4.2	Hasil Uji Kualitas Data.....	65
4.2.1	Hasil Uji Validitas Data.....	65
4.2.1.1	Gaya Kepemimpinan.....	66
4.2.1.2	Motivasi.....	66
4.2.1.3	Kinerja Karyawan.....	67
4.2.2	Hasil Uji Realibilitas Data.....	68
4.2.2.1	Gaya Kepemimpinan.....	68
4.2.2.2	Motivasi.....	69
4.2.2.3	Kinerja Karyawan.....	70
4.2.3	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	70
4.2.3.1	Hasil Uji Normalitas.....	71
4.2.3.2	Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
4.2.3.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	73
4.2.4	Hasil Uji Pengaruh.....	74
4.2.4.1	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	75
4.2.4.2	Hasil Uji F (Uji Simultan).....	75
4.2.4.3	Hasil Uji T (Uji Parsial).....	76
4.2.4.4	Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi.....	78
4.3	Pembahasan.....	79

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.....	82
5.2	Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA

RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Data Pengerjaan Proyek.....	5
Tabel 1.2	Data Keluhan Konsumen.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	36
Tabel 3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	39
Tabel 3.3	<i>Skala Likert</i>	40
Tabel 3.4	RentangSkala.....	42
Tabel 3.5	Tingkat Validitas.....	45
Tabel 3.6	Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas.....	46
Tabel 3.7	Jadwal Penelitian.....	53
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	55
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Umur.....	56
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	58
Tabel 4.5	Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan.....	60
Tabel 4.6	Indikator Variabel Motivasi.....	61
Tabel 4.7	Indikator Variabel Kinerja Karyawan.....	62
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	64
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Motivasi.....	65
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	65
Tabel 4.11	Hasil Uji Realibilitas Data Gaya Kepemimpinan.....	67
Tabel 4.12	Hasil Uji Realibilitas Data Motivasi.....	67
Tabel 4.13	Hasil Uji Realibilitas Data Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolineritas.....	71
Tabel 4.15	Hasil Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 4.16	Hasil Uji F (Simultan).....	74
Tabel 4.17	Hasil Uji T (Uji Parsial).....	75
Tabel 4.18	Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi.....	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4.1 Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Gambar 4.2 Grafik Responden Berdasarkan Umur.....	56
Gambar 4.3 Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
Gambar 4.4 Grafik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	59
Gambar 4.5 Histogram Normalitas Variabel.....	69
Gambar 4.6 Normalitas <i>P-P Plot</i>	70
Gambar 4.7 <i>Scatter Plot</i>	72

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	38
Rumus 3.2 Rumus Rentang Skala.....	41
Rumus 3.3 Koefisiensi Korelasi <i>Product Moment</i>	44
Rumus 3.4 Metode Cronbach.....	45
Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda.....	48
Rumus 3.6 Uji F.....	50
Rumus 3.7 Uji T.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I Kuesioner Penelitian
- Lampiran II Rekapitulasi Jawaban Kuesioner
- Lampiran III Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Versi 21
- Lampiran IV Tabel F
- Lampiran V Tabel r
- Lampiran VI Tabel t

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Tidak banyak perusahaan yang mampu terus mempertahankan posisi keberhasilan. Dikarenakan konsumen telah diberikan lebih banyak alternatif lainnya, sehingga persaingan antar perusahaan semakin ketat. Pada zaman sekarang konsumen tidak hanya memperhatikan dari faktor harga, kualitas pelayanan, dan sebagainya. Namun faktor kinerja juga menjadi salah satu faktor yang dipertimbangkan oleh konsumen. Persoalan ini juga terjadi pada PT Taka Asia Pacific bergerak dibidang alat berat yang didirikan pada tahun 2005 yang berlokasi di jalan Bunga Raya No. 2 Batam. Visi dari PT Taka Asia Pacific adalah menjadikan kinerja perusahaan alat berat terdepan dan terpercaya dalam kualitas alat berat dan profesionalisme kerja. Untuk mencapai visi tersebut, salah satu cara yang ditempuh PT Taka Asia Pacific adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kepada karyawan.

Untuk memajukan suatu perusahaan dibutuhkan adanya keyakinan bahwa segala kerja keras dan upaya harus didukung oleh berbagai kalangan dan banyak pihak. Untuk itu peran karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah dibutuhkan demi tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu peran pemimpin juga sangat dibutuhkan. Tidak hanya berperan aktif memacu karyawannya, menyalurkan ide-ide kreatif, tetapi juga bertindak positif demi kemajuan perusahaan.

Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan. Kinerja baik akan menghasilkan hasil yang positif, kinerja buruk memberikan dampak negatif pada perusahaan. Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, contohnya : gaya kepemimpinan dan motivasi.

Selain itu seorang pemimpin harus bersikap bijaksana dalam menghadapi segala permasalahan yang terjadi didalam perusahaan. Timbulnya sikap semangat kerja yang membuat bangkitnya semangat karyawan atau pegawai yang berada diperusahaan adalah suatu titik awal yang akan adanya sikap antusias yang baik demi menjalankan pekerjaan akan menopang laju kinerja karyawan untuk jenjang selanjutnya. Menjalin relasi yang baik dalam suatu perusahaan baik dari atasan terhadap bawahan ataupun sebaliknya, akan menjadikan suatu modal yang sangat berarti penting bahkan akan berpengaruh terhadap kelanjutan dalam lingkungan kerja. Sehingga apa yang telah dilakukan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan mendapat apresiasi lebih dari atasan yang akan dialami karyawan dengan pemimpin perusahaan tersebut.

Pemimpin merupakan orang yang dapat memotivasikan, memberikan inspirasi dan mempengaruhi karyawannya. Kemampuan untuk memberi inspirasi kepada orang lain merupakan ciri-ciri seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus punya daya tarik agar bias memberi inspirasi bagi orang lain. Oleh karena itu gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat penting disuatu organisasi.

Para pemimpin sebaiknya mengerti keinginan karyawan dan mengetahui apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerja pada perusahaan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Tetapi selama ini kemampuan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan karena kurangnya motivasi yang diberikan sehingga kinerja karyawan semakin menurun.

Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan yang berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang termotivasi akan mengerti keinginan pemimpinnya dan akan menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan pemimpinnya. Secara umum cara untuk memotivasi karyawan adalah memberi insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang.

Motivasi kerja menjadi pendorong seorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapat hasil kerja yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu juga jika ada seorang karyawan dengan keadaan posisi yang kurang semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan pemimpin untuk memotivasi karyawan tersebut.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahan dalam hal ini adalah karyawan. Kinerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dengan gaya kepemimpinan dan motivasi pemimpin yang baik. Kinerja merupakan cara yang diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan

tugas pekerjaan seseorang dan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dengan adanya fenomena yang terjadi di PT TAKA ASIA PACIFIC yaitu penurunan kinerja karyawan yang merupakan dampak menurunnya motivasi kerja, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif dan kuantitatif. Selain itu gaya kepemimpinan para pemimpin diperusahaan tersebut yang cenderung bersifat tegas, pemimpin menginginkan para karyawannya bekerja secara profesional. Gaya kepemimpinan tegas adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin, sedangkan para bawahannya hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Berikut adalah data yang menunjukkan menurunnya kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan fluktuasi jumlah pengerjaan proyek pada PT. TAKA ASIA PACIFIC.

Tabel 1.1

Data pengerjaan Proyek PT. TAKA ASIA PACIFIC tahun 2012-2016

Periode tahun	Jumlah Pengerjaan Proyek
2012-2013	22 unit
2013-2014	29 unit
2014-2015	58 unit
2015-2016	47 unit

Sumber : PT TAKA ASIA PACIFIC dan data diolah.

Tabel di atas menunjukkan fluktuasi jumlah pengerjaan proyek PT. TAKA ASIA PACIFIC. Dari periode tahun 2012-2013 menuju periode 2013-2014 menunjukkan peningkatan jumlah pengerjaan proyek sebesar 7 unit, yaitu dari semula 22 unit meningkat menjadi 29 unit. Peningkatan juga terjadi pada periode selanjutnya, yaitu periode tahun 2014-2015 sejumlah 29 unit. Jumlah peningkatan semakin baik, dari semula meningkat 7 unit, menjadi 29 unit. Namun, peningkatan pengerjaan proyek tidak diikuti oleh periode tahun berikutnya, pada periode 2015-2016 justru terjadi penurunan pengerjaan proyek disebabkan karena banyak faktor. Dalam penelitian ini, diindikasikan bahwa penurunan pengerjaan proyek disebabkan karena adanya penurunan kinerja karyawan.

Tabel 1.2

Data Keluhan Konsumen pada PT TAKA ASIA PACIFIC tahun 2012-2016

Periode tahun	Jumlah Keluhan Konsumen
2012-2013	39 kali
2013-2014	51 kali
2014-2015	95 kali
2015-2016	77 kali

Sumber : PT TAKA ASIA PACIFIC dan data diolah

Dalam pengerjaan proyek, perusahaan tidak terlepas dari kesalahan-kesalahan yang menimbulkan keluhan dari konsumen. Tabel berikut menunjukkan data keluhan konsumen setiap tahunnya. Keluhan terjadi karena ada hasil pengerjaan yang tidak sesuai kesepakatan, terjadi kerusakan pada alat, pengerjaan yang tidak tepat waktu serta kesalahan-kesalahan lain dalam pengerjaan proyek yang menimbulkan keluhan dari konsumen. Jika dibandingkan dengan data jumlah pengerjaan proyek, fluktuasi jumlah keluhan konsumen mengikuti. Jika pengerjaan proyek meningkat,, maka keluhan dari konsumen juga meningkat, begitu pula jika mengalami penurunan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan tersebut, peneliti sangat tertarik untuk melakukan sebuah penelitian untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja di PT Taka Asia Pacific. Oleh karena itu peneliti membuat judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TAKA ASIA PACIFIC DI KOTA BATAM.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Banyaknya pesaing baru
2. Kurangnya motivasi kerja
3. Gaya kepemimpinan yang otoriter

1.3 Pembatasan Masalah

Adapun batasan masalah berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah adalah dalam penelitian ini peneliti hanya meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT TAKA ASIA PACIFIC.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka rumusan masalah dan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Taka Asia Pacific?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Taka Asia Pacific?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Taka Asia Pacific?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Taka Asia Pacific.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Taka Asia Pacific.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Taka Asia Pacific.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua kalangan baik bagi peneliti, perusahaan, dan masyarakat. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dapat digunakan sebagai dokumen ilmiah yang akan berguna dalam perkembangann penelitian yang masih berkaitan dengan masalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi masyarakat diharapkan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan umum tentang gaya kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas kerja.
2. Bagi perusahaan diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan khususnya mengenai hal meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bangun (2012: 5) untuk mendefinisikan manajemen sumber daya manusia perlu pemahaman pada dua fungsi, yaitu fungsi manajerial (*managerial functions*) dan fungsi operasional (*operational functions*). Perlu diingat kembali, dalam buku manajemen sudah dijelaskan bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan staf (*staffing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Fungsi-fungsi manajemen tersebut merupakan tugas bagi setiap manajer pada berbagai bidang dan tingkatan dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Nawawi (2000) dalam Yani (2012: 1) sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat disebut juga sebagai personil, tenaga

kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Atau potensi merupakan aset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut Rachmawati (2008: 1) sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama, sumber daya manusia memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi-sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Bahwa “Sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan.”

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Secara etimologi kepemimpinan berasal dari kata *lead* atau pimpin yang berarti bimbing atau tuntun, dengan begitu di dalamnya ada dua pihak yaitu yang dipimpin (umat) dan yang memimpin (imam). Setelah ditambah awal “pe” menjadi pemimpin atau *leader* yang berarti orang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan komunikasi sehingga orang lain tersebut bertindak sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu. Apabila ditambah akhiran “an” menjadi pimpinan artinya orang yang mengepalai, antara pemimpin dengan pimpinan dapat dibedakan, yaitu pimpinan (kepala) cenderung lebih otokratis, sedangkan pemimpin (ketua) cenderung lebih demokratis. Setelah dilengkapi awalan “ke” menjadi kepemimpinan atau *leadership* yang berarti kemampuan dan kepribadian seseorang dalam mempengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakukan tindakan pencapaian tujuan bersama, sehingga dengan demikian yang bersangkutan menjadi awal struktur dan pusat proses kelompok.

Menurut Cooley dalam Syafiie (2011: 39) mengartikan pemimpin itu selalu merupakan titik pusat dari suatu kecenderungan, dan pada kesempatan lain, semua gerakan sosial kalau diamati secara cermat akan ditemukan kecenderungan yang memiliki titik pusat. Menurut Tead dalam Syafiie (2011: 39) kepemimpinan sebagai perpaduan perangai yang memungkinkan seseorang mampu mendorong pihak lain menyelesaikan tugasnya. Menurut Cleeton dan Mason dalam Syafiie (2011: 39) kepemimpinan menunjukkan kemampuan mempengaruhi orang dan mencapai hasil melalui himbuan emosional dan ini lebih baik dibandingkan dengan melalui penggunaan kekuasaan. Kepemimpinan adalah suatu proses saling mendorong melalui keberhasilan interaksi dari perbedaan individu, mengontrol daya manusia dalam mengejar tujuan bersama (Pigors dalam Syafiie, 2011: 39).

Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses memengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Menurut Gitosudarmo dan Nyoman dalam Sunyoto (2012: 34) Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan organisasi yang mungkin sama atau berbeda. Menurut Robbins dalam Pasolong (2008: 4) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu strategi atau taktik yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan untuk pencapaian suatu tujuan tertentu.

2.1.2.2 Tipe – Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Arifin (2012: 89) tipe kepemimpinan dalam suatu organisasi atau kelompok masyarakat dapat digolongkan enam tipe sebagai berikut:

1. Tipe Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut:

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi.
- b. Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.
- d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.
- e. Terlalu bergantung kepada kekuasaan formilnya.

- f. Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur pemaksaan dan punitif (bersifat menghukum).

Berdasarkan ciri-ciri di atas dapat dilihat bahwa tipe kepemimpinan otokratis kurang atau bahkan tidak tepat untuk suatu organisasi atau kelompok masyarakat saat ini dimana hak-hak asasi manusia yang menjadi anggota organisasi atau kelompok tersebut juga harus dihormati.

2. Tipe Militeristis

Seorang pemimpin dengan tipe militeristis tidak berarti selalu seorang pemimpin dari organisasi militer. Seorang pemimpin yang bertipe materialistis adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut:

- a. Dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah.
- b. Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatannya.
- c. Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan.
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan.
- e. Sukar menerima kritik dari bawahannya.
- f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

Berdasarkan ciri-ciri di atas maka dapat dilihat bahwa seorang pemimpin yang militeristis bukanlah pemimpin yang ideal dalam suatu masyarakat sipil karena akan membungkam aspirasi warga.

3. Tipe Paternalistis

Seorang pemimpin bertipe paternalistis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa.
- b. Bersikap terlalu melindungi (*over protective*).
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk ikut mengambil keputusan.
- d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif.
- e. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya.
- f. Sering bersikap maha tahu.

4. Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik ini adalah tipe kepemimpinan yang dipandang sulit untuk dianalisis, karena literatur yang ada tentang kepemimpinan kharismatik tidak memberikan petunjuk yang cukup. Artinya, tidak banyak hal yang dapat disimak dari literatur yang ada tentang kepemimpinan kharismatik. Seorang pemimpin kharismatik mempunyai daya penarik yang amat besar dan oleh karena itu pada umumnya memiliki pengikut dalam jumlah besar, meskipun para pengikut tersebut sering tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin tersebut.

5. Tipe Demokratis

Seorang pemimpin yang demokratis mempunyai ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut:

- a. Dalam proses pergerakan bawahan melalui kritik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk yang termulia.

- b. Selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya.
 - c. Selalu menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahannya.
 - d. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan.
 - e. Dengan ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian dibandingkan dan diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi tetap berani untuk berbuat kesalahan yang lain.
 - f. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari pada dia sendiri.
 - g. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai seorang pemimpin.
6. Tipe *Laissez Faire*

Seorang pemimpin yang *lissez faire* berpandangan, bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan seorang pimpinan tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional. Tipe kepemimpinan *laissez faire* akan menampilkan sikap yang permisif dalam memimpin organisasi dan para bawahannya. Artinya, bahwa para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan bisikan hati nuraninya, asal saja kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai.

2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008: 34) menyatakan sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendali Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya

memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Seorang Pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan tanggung jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.3 Pengertian Motivasi

Menurut Flippo dalam Kasenda (2013: 855) motivasi adalah motivasi suatu keahlian mengarahkan pegawai dalam organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sopiah (2008 : 169) dalam Kasenda (2013: 855) menyebutkan bahwa motivasi merupakan keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Menurut Wibowo (2010:378) dalam Sajangbati (2013: 669) mengemukakan bahwa motivasi merupakan proses psikologi yang

membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal directed behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Wibowo (2010:379) dalam Sajangbati (2013: 669) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Gilbson,dkk (2013: 189) dalam Rimpulaeng dan Sepang (2014: 139) menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Hipotesis Maslow mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang bersemayam dalam diri manusia terdiri dari :

1. Fisiologis,yaitu makanan, minuman tempat tinggal dan sembuh dari rasa sakit.
2. Keamanan dan keselamatan yaitu kebutuhan untuk kemerdekaan dan ancaman yaitu keamanan dari kejadian atau lingkungan yang mengancam.
3. Rasa memiliki, sosial, dan kasih sayang yaitu kebutuhan atas persahabatan, berkelompok, interaksi, dan kasih sayang.
4. Penghargaan yaitu kebutuhan atas harga diri dan penghargaan dari pihak lain.
5. Aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri melalui memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian, dan potensi.

Menurut Antoni (2006:24) dalam Sofyan Idris *et al* (2012: 57) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dihendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja

dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat sehingga hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan dan tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2007: 101) dalam Sofyan Idris *et al* (2012: 57) mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja pegawai yaitu:

1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja.
2. Teknik komunikasi persuasife, yaitu merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah “AIDDAS” yaitu *attention* (perhatian), *interest* (minat), *desire* (hasrat), *decision* (keputusan), *action* (aksi atau tindakan), dan *satisfaction* (kepuasan).

2.1.3.1 Pendekatan-Pendekatan Motivasi

Menurut Bangun (2012: 313) dalam perkembangannya, motivasi dapat dipandang menjadi empat pendekatan, yaitu, pendekatan tradisional, hubungan manusia, sumber daya manusia dan pendekatan kontemporer. Berikut dijelaskan pendekatan-pendekatan yang dimaksud tersebut :

1. Pendekatan tradisional (*Traditional Approach*)

Pertama sekali dikemukakan oleh *Frederick W. Taylor* dari manajemen ilmiah (*Scientif Management School*). Dalam model ini yang menjadi titik beratnya adalah pengawasan (*controlling*) dan pengarahan (*directing*).

2. Pendekatan Hubungan Manusia

Pendekatan hubungan manusia (*human relation model*) selalu dikaitkan dengan pendapat *Elton Mayo* yang menemukan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi.

3. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Para pecetus teori lainnya, seperti *McGregor* dan ahli-ahli lain melontarkan kritik kepada model hubungan manusia dengan mengatakan konsep tersebut hanya merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan.

4. Pendekatan Kontemporer (*Contemporary Approach*)

Pendekatan kontemporer didominasi oleh motivasi yang akan dijelaskan secara singkat.

2.1.3.2 Teori-Teori Motivasi

Menurut Bangun (2012:212) teori motivasi mulai dikenal pada tahun 1950-an. Secara khusus, pada awalnya ada tiga teori motivasi yaitu teori hierarki kebutuhan (*the hierarchy of needs theory*), teori kedua faktor (*two factor theory*), dan teori X dan Y (*theories X and Y*).

1. Teori hierarki kebutuhan

Teori ini pertama sekali dikemukakan oleh *Abraham Maslow*. Mungkin bisa dikatakan teori inilah yang paling populer bila dibandingkan dengan teori-teori motivasi lainnya.

2. Teori dua faktor

Teori dua faktor pertama sekali dikemukakan oleh *Frederick Herzberg*. Dalam teori ini dikemukakan bahwa, pada umumnya para karyawan baru mencendrung untuk memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan yang lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka terutama dalam hal keamanan.

3. Teori X dan Y

Teori X dan Y pertama sekali dikemukakan oleh *Douglas McGregor*. Dalam teori ini dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu adalah negatif yang di tandai dengan teori X dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai teori Y. Menurut teori X, ada empat asumsi yang dipegang manajer yaitu sebagai berikut:

1. Karyawan secara umum tidak menyukai kerja dan bila mana dimungkinkan akan mencoba menghindarinya.
2. Di karenakan karyawan tidak menyukai kerja maka mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarah formal bilamana dimungkinkan.
4. Kebanyakan karyawan meletakkan keamanan diatas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit saja ambisi.

Berbeda dengan pandangan negatif mengenai sifat manusia, *McGregor* menjadikan empat pandangan positif yang disebut Teori Y, yaitu:

1. Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
2. Orang-orang akan melakukan pengarahan dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
3. Kebanyakan orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab.
4. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

2.1.3.3 Indikator – Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:105) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh adanya kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, atau dan kebutuhan perwujudan diri. Dapat dijabarkan dari faktor kebutuhan tersebut menjadi indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan ini ditunjukkan dengan pemberian fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, seperti adanya

jaminan social tenaga kerja, dan yang pensiun, asuransi kecelakaan, tunjangan kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3. **Kebutuhan sosial**

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.

4. **Kebutuhan akan penghargaan diri**

Hal ini ditunjukkan dengan pemberian pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati serta dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan atas prestasi kerja.

5. **Kebutuhan perwujudan diri**

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecapakan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.4 Pengertian Kinerja

Menurut Veithzal dan Ella (2009: 548) dalam Wasisto (2014: 39) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku

nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2008: 263) dalam Wasisto (2014: 39) tujuan evaluasi kinerja adalah:

1. Membantu meningkatkan kinerja.
2. Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan.
3. Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
4. Menyepakati rencana untuk pengembangan pegawai dimasa depan.
5. Menilai potensi dimasa depan untuk kenaikan pangkat.
6. Member umpan balik kepada pegawai mengenai kinerja pegawai.
7. Mendorong pimpinan untuk berpikir cermat mengenal kinerja pegawai pada umumnya dan faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Fahmi (2012:83) dalam Katiandagho *et al* (2014: 1594) kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi/perusahaan dalam operasionalnya. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Wibowo (2010;7) dalam Sajangbati (2013: 669) manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil.

Menurut Torang (2012:118) dalam Sajangbati (2013: 669) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma,

standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi.

2.1.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Heseel (2007:178) dalam Wasisto (2014: 40) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi.

1. Motivasi

Menurut Hasibuan (2007: 141) motivasi adalah kemauan untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi.

2. Budaya organisasi

Menurut Riani (2011: 7) mengemukakan budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut.

3. Kompensasi

Menurut (Hasibuan 2011: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

4. Kepemimpinan

Menurut Ardana et al (2009: 89) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

5. Kepuasan kerja

Menurut Wibowo (2010: 501) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

6. Kedisiplinan

Menurut Siagian (2013: 305) disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

7. Lingkungan kerja

Menurut Tastariwal et al(2015) Lingkungan kerja dalam satu instansi sangat penting untuk diperhatikan manajemen dimana lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan tugas.

8. Komitmen organisasi

Menurut Newstorm (2011: 223) komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya.

2.1.4.2 Pengukuran Kinerja

Menurut Wibowo (2014:155) pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu diprioritas perhatian.
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Menurut Kreitner dan Kinicki, (2001:302) dalam Wibowo (2014:156) orang yang melakukan pengukuran kinerja perlu memenuhi persyaratan diantaranya yaitu:

1. Dalam posisi mengamati perilaku dan kinerja yang menjadi kepentingan individu.
2. Mampu memahami tentang dimensi atau gambaran kinerja.
3. Mempunyai pemahaman tentang format skala dan instrumennya.
4. Harus bermotivasi untuk melakukan pekerjaan secara sadar.

Menurut Bangun (2012: 234) standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan. Hal ini dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap

pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu seperti:

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut dari suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan.

2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2012:232) bagi suatu perusahaan penilaian kerja memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antarindividu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi.

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat, dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk mengembangkan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya. Bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem ada dalam organisasi. Setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteia untuk pengujian validitas.

2.1.4.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2008: 260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam macam indikator, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

6. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Penelitian Dahulu

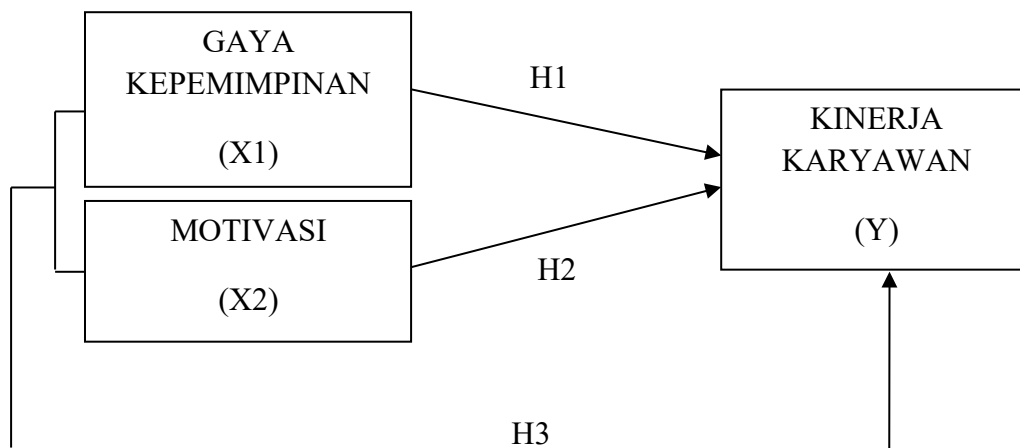
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel yang Di teliti	Hasil Penelitian
1	Pengaruh kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera (Khairiyah, Nur Syaima Annisa 2013)	X1= Kepuasan Kerja X2= Gaya Kepemimpinan X3= Motivasi Y=Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Dewi Sandy Trang 2013)	X1=Gaya Kepemimpinan X2=Budaya Organisasi Y=Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) wilayah Suluttenggo Area Manado (Christian Katiandagho, Silvy L Mandey, Lisbeth Mananeke 2014)	X1= Disiplin X2= Kepemimpinan X3= Motivasi Y=Kinerja Pegawai	Disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru (Lusi Aparicio Guterres, Wayan Gede Supartha 2016)	X1= Gaya Kepemimpinan X2= Motivasi Y= Kinerja Guru	Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
5	Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai bagian administrasi umum secretariat daerah KAB. Kepulauan Siau Tanguandang Biaro (Resa R. Jacob, Sientje C. Nangoy, Altje L. Tumbel 2015)	X1=Gaya Kepemimpinan X2=Motivasi Y=Kinerja Pegawai	Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber : Khairiyah, Nur Syaima Annisa, (2013), Dewi Sandy Trang, (2013), Christian Katiandagho, Silvy L Mandey, Lisbeth Mananeke, (2014), Lusi Aparicio Guterres, Wayan Gede Supartha, (2016), Resa R. Jacob, Sientje C. Nangoy, Altje L. Tumbel, (2015)

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambar hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Berikut ini adalah kerangka pemikiran dari penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Penulis, 2016

2.4 Hipotesis

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

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT

Taka Asia Pacific di Batam.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Taka Asia

Pacific di Batam.

H3 : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh

terhadap kinerja karyawan Pada PT Taka Asia Pacific di Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Design Penelitian

Menurut Sugiyono (2011: 3) metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel. Penelitian kuantitatif menggunakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan meneliti hubungan antar variabel. Dalam hal ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan yang bekerja pada PT Taka Asia Pacific di Kota Batam. Teknik pengambilan data menggunakan *probability sampling* dengan metode *purposive sampling* yaitu mengambil responden sebagai sampel berdasarkan kriteria tertentu, sesuai dengan syarat yang diminta dalam ciri-ciri sampel yang diharapkan.

Pengumpulan data yang dilakukan melalui metode kuesioner dan studi pustaka. Skala pengukuran dan metode pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah *skala likert*. Pengambilan data melalui penyebaran kuesioner dilakukan pada PT Taka Asia Pacific.

3.2 Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan memudahkan dalam menetapkan pengukuran terhadap variabel yang diamati. Menurut Sugiyono (2012: 59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang merupakan definisi operasional variabel adalah variabel dependen dan independen. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), dan variabel independen yang digunakan adalah gaya kepemimpinan(X1) dan motivasi (X2).

3.2.1 Variabel Independen

Variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi alat yang menjadi sebab perubahan yang terjadi pada variabel dependen (Sugiyono, 2012: 39). Terdapat dua variabel independen (x) dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi.

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen biasanya disebut sebagai variabel terikat, karena variabel ini dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012: 39). Didalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Masing-masing definisi operasional dapat dirincikan seperti table 3.1

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Gaya Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah proses membe inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan	Kemampuan mengambil keputusan Kemampuan memotivasi Kemampuan komunikasi Kemampuan mengendalikan bawahan Tanggung jawab Kemampuan mengendalikan emosional	<i>Likert</i>
2	Motivasi	Suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawain dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Hasibuan, 2011: 143)	Kebutuhan fisik Kebutuhan rasa aman dan keselamatan Kebutuhan sosial Kebutuhan akan penghargaan diri Kebutuhan perwujudan diri	<i>Likert</i>
3	Kinerja karyawan	Ukuran terakhir keberhasilan seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya	Kualitas Kuantitas Ketepatan waktu Efektivitas Kemandirian Komitmen kerja	<i>Likert</i>

Sumber: Wungu dan Brotoharsojo, Maslow, Wibowo (2014)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah suatu kelompok wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 80). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja pada PT Taka Asia Pacific di Kota Batam yang berjumlah 150 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap memiliki populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang pengambilan obyeknya sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dengan menggunakan berbagai cara. Kriteria pemilihan sampel sebanyak 109 tersebut adalah karyawan yang bekerja pada PT Taka Asia Pacific minimal 1 tahun karena diasumsikan karyawan telah bekerja selama 1 tahun dapat mengetahui kondisi perusahaan dengan baik sehingga dapat menunjukkan kinerjanya dan memperoleh bonus atas prestasi kerjanya, sedangkan karyawan yang baru bekerja dalam kurun waktu 3-6 bulan masih dalam masa percobaan dan *training* sehingga bonus belum diberlakukan pada karyawan tersebut. Selain itu, untuk mendapatkan sampel yang benar, maka dipakailah rumus *Slovin*.

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

Rumus 3.1 Rumus Slovin

Sumber: Sanusi (2012: 101)

Keterangan:

n = Besar sampel

N = Besar populasi (total populasi 150 orang)

d = Ketepatan yang diinginkan (0,05)

Berdasarkan teknik pengambilan sampel, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 109 karyawan.

$$n = \frac{150}{1 + 150(0.05^2)}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150(0.0025)}$$

$$n = \frac{150}{1 + 0.375}$$

$$n = \frac{150}{1.375}$$

$$n = 109$$

3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data ini hal-hal yang berkaitan untuk dijelaskan meliputi: jenis data, teknik pengumpulan data dan instrument yang digunakan sebelum data tersebut diolah dengan *tools* SPSS 21. Hal ini terlihat dalam table berikut ini:

Tabel 3.2 Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data	Teknik Pengumpulan Data	Instrumen
1. Data primer 2. Data sekunder	1. Kuesioner 2. Studi pustaka	1. Uji validitas 2. Uji reliabilitas

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan disatukan secara langsung dari obyek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan, yang berasal dari responden secara langsung. Teknik yang digunakan adalah metode kuesioner. Selanjutnya data sekunder adalah sumber data yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui dokumen atau arsip. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data sekunder adalah studi pustaka dengan demikian dua jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012: 142).
2. Studi pustaka, yaitu dimaksud untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan materi penelitian. Dilakukan dengan mempelajari buku-buku, hasil laporan lain yang ada referensinya.

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang paling efisien karena peneliti tidak perlu mendatangi responden cukup dan membagikan kuesioner ke responden. Selanjutnya responden mengisi dari setiap pertanyaan yang telah tercetak dengan jawaban sesuai dengan kondisi responden tersebut. Kuesioner penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup karena lebih mudah dan praktis dan memiliki jawaban yang sudah disediakan.

Dalam penelitian yang menggunakan kuesioner tertutup maka digunakan skala *Likert*. Alasan menggunakan metode pengukuran skala *Likert*, karena

peneliti menggunakan system penyebaran angket (kuesioner). Sehingga hasilnya digolongkan dalam skala data, yaitu ordinal interval. Skala *Likert* membuat beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan topic penelitian selanjutnya responden diminta untuk mengidentifikasi tingkat kesetujuan dan tidak kesetujuan terhadap masing-masing pertanyaan (Ghozali, 2011: 47). Skala *Likert* menggunakan lima tingkatan jawaban dengan susunan sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skala *Likert*

Nomor	Keterangan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Penulis, 2016

Pada penelitian ini, responden diharuskan memilih salah satu dari kelima alternative jawaban yang tersedia. Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut dihitung menjadi nilai total.

3.5 Metode Analisis Data

Menurut Sanusi (2012: 15) teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Peneliti harus memilih metode statistic yang relevan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan agar diperoleh kesimpulan yang logis.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif statistic adalah *statistic* 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. Yang termasuk dalam statistic deskriptif adalah penyajian data dengan tabel, grafik, diagram lingkaran, *pictogram*, perhitungan modus, median, *mean*, persentase, dan standar deviasi (Sanusi, 2011: 116). Dalam penelitian ini analisis berdasarkan uraian hasil jawaban dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan PT Taka Asia Pacific di Kota Batam.

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif akan digunakan untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan untuk menjawab hipotesis deskriptif terkait masalah penelitian. Rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skala adalah:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3.2 Rumus Rentang Skala}$$

Sumber: Umar (2009: 164)

Dimana:

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternative jawaban tiap *item*

Untuk mencari rentang skala terlebih dahulu ditentukan skor terendah dan skor tertingginya. Sampel yang digunakan berjumlah 109 responden dan banyaknya alternatif jawaban berjumlah 5 (sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-

ragu, setuju, sangat setuju). Dengan rumus di atas, didapatkan rentang rendah = 109 dan tertinggi = 540.

Berdasarkan rumus rentang skala tersebut, maka diperoleh rentang skala tiap kriteria adalah:

$$RS = \frac{109(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{109(4)}{5}$$

$$RS = 87,2$$

Hasil perhitungan rentang skala yang diperoleh selanjutnya dikontribusikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.4 Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria
1	109,0 – 196,2	Sangat tidak setuju
2	196,3 – 283,5	Tidak setuju
3	283,6 – 370,8	Ragu-ragu
4	370,9 – 458,1	Setuju
5	458,2 – 545,4	Sangat setuju

Sumber: Umar (2009)

3.5.2 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data mempunyai dua konsep yaitu uji validitas data dan uji realibilitas data. Pengujian tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diuji tersebut menyatakan *valid* dan *reliable*. Untuk mendapatkan data yang lebih akurat terlebih dahulu dilakukan uji validitas internal, yaitu menguji validitas setiap butir pertanyaan, dengan mengambil 30 responden yang bukan responden sesungguhnya (Muhidin dan Abdurrahman, 2007: 31). Setelah melakukan

pengujian validitas dan hasilnya adalah *valid*, maka selanjutnya adalah melakukan pengujian realibilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden.

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Teknik uji validitas data dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$. Jumlah data validitas sebanyak 30 orang, *degree of freedom* (df) = $n - 2$ ($30 - 2 = 28$), nilai r tabel dengan *degree of freedom* (df) = 28 adalah 0,361, jadi jika r hitung $> 0,361$ maka pernyataan atau indikator valid atau tidak, pada tampilan *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item – Total Correclation* dibandingkan nilai *Correlated Item – Total Correclation* dengan hasil perhitungan r tabel jika r hitung $> r$ tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid, jika r hitung $< r$ tabel dan nilai negatif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2009: 49).

Rumus 3.3 Koefisiensi Korelasi Product Moment

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

Sumber: Wibowo (2012: 37)

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien korelasi sederhana antara skor *item* dengan skor total

i = Skor *item*

x = Skor total dari x

n = Jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05 (SPSS akan secara *default* menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika r hitung $>$ r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka *item-item* pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total *item* tersebut, maka *item* dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka *item-item* pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total *item* tersebut, maka *item* dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.5 Tingkat Validitas

Tingkat koefisien korelasi	Tingkat hubungan
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

Sumber: Wibowo (2012: 36)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Azwar, 1999) dalam Wibowo (2012: 52). Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan, dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur.

Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan dan begitu umum untuk diuji instrumen pengumpulan data yaitu metode *Cronbach's Alpha*. Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut:

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

Rumus 3.4 Metode *Cronbach's Alpha*

Sumber: Wibowo (2012: 52)

Keterangan:

r_{11} = Realibilitas Instrumen

K = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians pada butir

$\sigma 1^2$ = Varian total

Sebagai tolak ukur menurut Arikunto (2006: 53) kriteria besarnya koefisien reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.6

Tabel 3.6 Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas

Kriteria	Koefisien Reliabilitas
Sangat Tinggi	0,80 – 1,00
Tinggi	0,60 – 0,80
Cukup	0,40 – 0,60
Rendah	0,20 – 0,40
Sangat Rendah	0,00 – 0,20

Sumber: Wibowo (2012: 53)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan bias atau tidak sehingga dapat digunakan untuk melakukan peramalan, dalam analisis regresi.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu(perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal.

Menurut Wibowo (2012: 61), nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang misalnya digambarkan akan berbentuk lonceng atau *bell-shaped curve*.

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

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

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Suliyanto (2011: 88) uji multikolinearitas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Uji multikolinearitas diuji dengan metode korelasi parsial (*Examination of partial correclation*) ini dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi keseluruhan dengan nilai

koefisien parsial semua variabel bebasnya. Jika nilai koefisien determinasi $>$ nilai koefisien korelasi parsial semua variabel bebasnya maka model tersebut tidak mengandung gejala multikolinearitas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara lain prediksi dengan residualnya. Adapun dasar untuk menganalisisnya adalah:

1. Bila terdapat pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Bila tidak terdapat pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Pengaruh

Uji pengaruh bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian yang dilakukan terdiri atas analisis linier berganda, uji F (uji simultan), uji T (uji parsial) dan analisis koefisien determinasi (R^2)

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Wibowo (2012: 126) model linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel

independen dengan variabel dependen. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda

Sumber: Wibowo (2012: 127)

Keterangan:

Y = Variabel dependen (variabel respon)

A = Nilai konstanta

B = Nilai koefisien regresi

X₁ = Variabel independen pertama

X₂ = Variabel independen kedua

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan dalam hubungan untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Jadi, koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas). Secara singkat koefisien tersebut digunakan untuk mengukur besar sumbangan dari variabel X (bebas) terhadap keragaman variabel Y (terikat).

3.5.5 Rancangan Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi yang dilakukan atau tidak (Priyatno, 2011: 9). Pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Uji hipotesis merupakan uji dengan menggunakan data sampel
2. Uji menghasilkan keputusan H_0 atau sebaliknya menerima H_0
3. Nilai uji dapat dilihat dengan menggunakan nilai F atau nilai T hitung maupun nilai sig.
4. Pengambilan kesimpulan dapat pula dilakukan dengan melihat gambar atau kurva untuk melihat daerah tolak dan daerah terima suatu H_0

Pernyataan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Taka Asia Pacific di Kota Batam.
- H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Taka Asia Pacific di Kota Batam.
- H3 : Gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Taka Asia Pacific di Kota Batam.

3.5.5.1 Uji F (Pengujian Simultan)

Menurut Priyatno (2011: 51), uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, yaitu apakah variabel X_1 , X_2 (gaya kepemimpinan dan motivasi) benar-benar berpengaruh

secara bersama-sama terhadap variabel Y(kinerja karyawan). Kriteria uji F untuk menguji hipotesis adalah:

1. H0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$
2. H0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Prosedur pengujian uji F sebagai berikut:

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

Rumus 3.6 Uji F

Sumber: Priyatno (2011: 52)

Keterangan:

F = Rasio

R^2 = Hasil perhitungan R dipangkatkan dua

K = Jumlah variabel bebas

N = Banyaknya sampel

Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka untuk pengajuan hipotesis tiga diuji sebagai berikut:

Ha: $b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X1,X2 terhadap Y.

3.5.5.2 Uji T (Pengujian Parsial)

Menurut Priyatno (2011: 52) uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terkait. Hasil uji T pada output *coefficients* dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini, uji T digunakan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara

parsial terhadap kinerja karyawan. Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel baik variabel bebas terhadap variabel terikat yang disignifikan. Prosedur pengujiannya sebagai berikut:

$$T = \frac{\sqrt{n-2}}{R^2} \text{ Rumus 3.7 Uji T}$$

Sumber: Priyatno (2011: 52)

Keterangan:

R = Koefisien regresi

N = Jumlah responden

Adapun langkah-langkah analisis uji parsial adalah sebagai berikut apabila:

1. $T \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.
2. $T \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y. Pada penelitian ini menggunakan hipotesis:

1. $H_0 : B = 0$

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

2. $H_0 : B \neq 0$

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

Untuk kriteria pengujian hipotesis adalah:

1. H_0 diterima jika $T \text{ tabel} \leq T \text{ hitung} \leq T \text{ tabel}$
2. H_0 ditolak jika $T \text{ hitung} \leq T \text{ tabel}$ atau $T \text{ hitung} > T \text{ Tabel}$

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti mengadakan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian dilaksanakan di PT Taka Asia Pacific yang berlokasi di Jalan Bunga Raya No.2, Batam. Pemilihan lokasi dikarenakan adanya tim sales yang dipimpin oleh setiap team leader diperusahaan tersebut sehingga penulis ingin mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Taka Asia Pacific di Kota Batam.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal untuk pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.7 Jadwal Penelitian

Nama Kegiatan	September				Oktober				November				Desember			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Studi Kepustakaan	■															
Penentuan Topik	■															
Penentuan Judul		■	■													
Penentuan Obyek		■	■	■												
Penelitian Lapangan					■	■	■	■	■	■						
Pengolahan Data											■	■	■			
Pembuatan Laporan Penelitian														■	■	
Pemeriksaan Laporan Penelitian															■	■

Sumber: Peneliti, 2016