

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT NUSAJAYA INDOFAST**

SKRIPSI



**Oleh
William Chua
150910178**

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

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT NUSAJAYA INDOFAST**

SKRIPSI

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



**Oleh
William Chua
150910178**

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

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini 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 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, 02 Februari 2019
Yang membuat pernyataan,

Materai Rp 6.000,00

William Chua
150910178

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT NUSAJAYA INDOFAST**

SKRIPSI

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

**Oleh
William Chua
150910178**

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

Batam, 02Februari 2019

**Wasiman, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Perubahan lingkungan dalam sebuah organisasi semakin kompleks dan kompetitif menuntut sebuah organisasi untuk lebih responsif agar terus bertahan dan berkembang manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Manusia juga merupakan makhluk yang saling bersosialisasi pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi adalah suatu kerangka hubungan yang berstruktur yang didalamnya berisi wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja untuk menjalankan sesuatu fungsi tertentu. Aktivitas dalam sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik itu pemimpin maupun pegawai yang masing-masing memiliki peran dan tugas yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusajaya Indofast. Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas dan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan membagikan kuesioner kepada 110 responden. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F melalui program aplikasi SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja memengaruhi variabel tingkat penjualan paket wisata sebesar 37% persen, sedangkan sisanya 63% persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Changes in the environment in an organization more complex and competitive requires an organization to be more responsive in order to continue to survive and develop human beings never separated from organizational life, because in nature human beings are social beings who tend to always live in a society. Humans are also creatures that socialize with each other in various fields, especially organizational life, human factors are the main problem in every activity in it. Organization is a structured relationship framework which contains authority, responsibility and division of labor to carry out certain functions. Activities in an organization require potential human resources both leaders and employees who each have roles and tasks that determine the achievement of organizational goals. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, work motivation and work discipline on employee performance at PT NusajayaIndofast. The design of this study uses causality research designs and quantitative research methods. Data collection techniques by distributing questionnaires to 110 respondents. Data analysis techniques used validity, reliability, normality, multicollinearity, heterocedasticity, multiple linear regression analysis, t test and F test through SPSS version 23. The results of this study indicate that leadership style, work motivation and work discipline are partially and simultaneously influential significant effect on employee performance. The results of the Determination Coefficient test show that leadership style variables, work motivation and work discipline affect the variable level of tour package sales by 37% percent, while the remaining 63% percent is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen 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 laporan tugas akhir ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Dekan Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
3. Wasiman, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam yang dengan tulus hati telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bimbingan, petunjuk, perhatian dan pengarahan yang sangat berharga bagi penulis dalam rangka penulisan skripsi ini.
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama kuliah di Universitas Putera Batam.
5. Ibu Zulfikar, selaku HRD di perusahaan PT Nusajaya Indofast, yang telah membantu penulis dalam pengambilan data sekunder.
6. Kedua orang tua dan segenap keluarga tercinta yang telah selalu mendorong, mengingatkan, dan mendukung penulis dalam menyelesaikan studi.
7. Seluruh teman-teman seperjuangan penulis, Hartono Kastomi, Apryanto, Rusli Yanto, William, Martias Friendly, Susandy, dan teman-teman lainnya.
8. Para responden atas partisipasi dan dukungannya.
9. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

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

Batam, 02 Februari 2019

William Chua
150910178

DAFTAR ISI

	Halaman
SURAT PERNYATAAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR RUMUS	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Perumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat penelitian	8
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Kajian Teori	9
2.1.1. Gaya Kepemimpinan	9
2.1.2. Motivasi Kerja	15
2.1.3. Disiplin Kerja	16
2.1.4. Kinerja Karyawan	20
2.2. Peneliti Terdahulu	24
2.3. Kerangka Pemikiran	27
2.4. Hipotesis	29
BAB III	30
METODE PENELITIAN	30
3.1. Desain Penelitian	30
3.2. Operasional Variabel	31
3.2.1. Variabel Dependen	31
3.2.2. Variabel Independen	32
3.3. Populasi dan Sampel	33
3.3.1. Populasi	33
3.3.2. Sampel	34
3.4. Alat Pengumpulan Data	35
3.5. Metode Analisis Data	37

3.5.1 Analisis Deskriptif.....	37
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	38
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	41
3.5.4 Uji Pengaruh.....	43
3.5.5 Uji Hipotesis.....	45
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian	47
3.6.1 Lokasi Penelitian	47
3.6.2 Jadwal Penelitian.....	48
BAB IV	49
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1. Profile Responden	49
4.1.1. Profil Responden Berdasarkan Usia.....	49
4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.1.3. Profil Responden Berdasarkan Jabatan	51
4.1.4. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	52
4.2. Hasil Penelitian.....	53
4.2.1. Analisis Deskriptif	53
4.2.2. Hasil Uji Kualitas Data	59
4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	65
4.2.4. Hasil Uji Pengaruh	70
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis.....	72
4.3. Pembahasan	75
BAB V	77
SIMPULAN DAN SARAN	77
5.1. Simpulan.....	77
5.2. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	80

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (<i>P-Plot</i>)	65
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Dengan Grafik Histogram	66
Gambar 4.3 Pengujian heteroskedisitsitas melalui uji Scatterplot	67

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	32
Tabel 3.2.Skala Likert Pada Teknik Pengumpulan Data	36
Tabel 3.3 Rentang Skala Penelitian	38
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian	48
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.2data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Jabatan	51
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan .	53
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja	55
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Disiplin Kerja	57
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja(X3)	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y)	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)	63
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)	63
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja(X3)	64
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan(Y)	64
Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas X1,X2,X3 Dan Y1	65
Tabel 4.17 Hasil Uji Kolmogorovsmirnov	68
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolaritas	68
Tabel 4.19 Hasil Uji Spearman	69
Tabel 4.20 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	70
Tabel 4.21 Hasil Koefisien Determinasi (R2)	72
Tabel 4.22 Hasil Uji T	73
Tabel 4.23 Hasil Uji F	74

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1. Sampel	34
Rumus 3.2. Rentang Skala	37
Rumus 3.3. Korelasi Pearson Product Moment	39
Rumus 3.4. Koefisien Reliabilitas Alfa Cronbach	41
Rumus 3.5. Rumus Uji Analisis Regresi Linear Berganda	44
Rumus 3.6. Rumus Uji t (Parsial)	45
Rumus 3.7. Rumus Uji F (Simultan)	47

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner
- Lampiran 3 Hasil Olah SPSS
- Lampiran 4 Tabel r
- Lampiran 5 Tabel t
- Lampiran 6 Tabel f
- Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perubahan lingkungan dalam sebuah organisasi semakin kompleks dan kompetitif menuntut sebuah organisasi untuk lebih responsif agar terus bertahan dan berkembang manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Manusia juga merupakan makhluk yang saling bersosialisasi pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi adalah suatu kerangka hubungan yang berstruktur yang didalamnya berisi wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja untuk menjalankan sesuatu fungsi tertentu. Aktivitas dalam sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik itu pemimpin maupun pegawai yang masing-masing memiliki peran dan tugas yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

PT Nusajaya Indofast didirikan pada tanggal 2 May 1995 adalah salah satu usaha yang bergerak dibidang jasa penyewaan bus. Usaha rental bus ini dapat dikatakan cukup ramai diminati terutama pada saat hari-hari libur atau hari raya, namun dibalik dan majunya usaha tersebut adanya permasalahan yang kompleks. Permasalahannya adalah banyaknya perusahaan baru yang bersaing dengan PT. Nusajaya Indofast perusahaan harus mencari alternatif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Organisasi membutuhkan pemimpin yang memiliki motivasi dan komitmen yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan . kepemimpinan sering diterapkan seorang pemimpin ketika ingin mencoba mempengaruhi kinerja bawahan atau mempengaruhi perilaku orang lain kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan yang menuju sukses. kepemimpinan yang tidak tepat maka kinerja karyawan akan berkurang.

Gaya Kepemimpinan pada PT. Nusajaya Indofast masih tergolong lemah. Pimpinan atau atasan perusahaan tidak begitu memperhitungkan sikap karyawan yang beragam. Ketidaktegasan pimpinan atau atasan bisa saja menjadi sebab ketidakdisiplinan karyawan. Pimpinan atau atasan akan membiarkan saat ada karyawan yang kurang menaati waktu maupun yang bermain handphone android saat jam kerja. Gaya kepemimpinan yang tegas dapat menjadi motivasi eksternal bagi karyawan.

Motivasi menjadi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dapat bersumber dari diri sendiri, rekan kerja, atasan ataupun lingkungan kerja yang ada. Motivasi dapat menuntun seseorang dalam mencapai tujuan dan keinginan pribadi ataupun perusahaan. Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dorongan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu tersebut dapat diakibatkan oleh hasil proses pemikiran dari dalam dari pegawai maupun dari luar dirinya.

Motivasi karyawan akan dapat bersaing dalam pekerjaan sesama karyawan sehingga dapat memberikan peringkat kerja dengan berkembang dan tidaknya

perusahaan menghadapi tantangan untuk mendapatkan karyawan dibidangnya. Begitu pentingnya suatu motivasi bagi kemajuan perusahaan. Kepemimpinan dan disiplin kerja yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja, juga akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kinerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Motivasi kerja karyawan pada PT Nusajaya Indogast masih kurang maksimal, hal ini menyebabkan turunya kinerja perusahaan serta kekreativitas karyawan dalam hal berkarya dan mengembangkan ide pada perusahaan. Hilangnya motivasi kerja karyawan pada PT Nusajaya Indofast dikarenakan berbagai faktor, salah satunya ialah gaya kepemimpinan yang cocok, dan insentif yang kurang memotivasi.

Disiplin kerja 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. Disiplin kerja adalah suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan pada PT Nusajaya Indofast kurangnya gaji dan kompensasi diberikan. Gaji dan tunjangan yang diterima karyawan jumlahnya tidak memuaskan, maka hal ini akan membuat karyawan tidak semangat bekerja karena ia merasa dirinya tidak dihargai dengan baik oleh perusahaan, tidak menutup kemungkinan ia akan mencari penghasilan lain dari luar untuk menutup kebutuhannya, yang mana ini akan berimbas pada

banyaknya waktu yang ia berikan pada perusahaan . bisa jadi karena terlalu sibuk dengan urusan bisnisnya, karyawan tersebut sering tidak masuk atau datang telat ke kantor. Sebaliknya, jika gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan baik.

Disiplin kerja pada PT. Nusajaya Indofast menurun karena banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu saat masuk jam kerja. Waktu yang ditentukan perusahaan yaitu jamn 08.00 WIB, namun karyawan atau staff masih tidak datang tidak tepat waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Kadang jam istirahat pun terlewat yang ditentukan oleh perusahaan. Sehingga karyawan terlihat tidak disiplin pada saat jam kerja. Padahal karyawan bisa datang tepat waktu dan istirahat kerja tepat waktu agar bisa mengerjakan pekerjaan yang lebih penting. Disiplin kerja karyawan yang rendah mempengaruhi operasional perusahaan, salah satu alasan karyawan yang tidak datang tepat waktu yang disebabkan oleh ketidakdisiplinan karyawan karena kurang ketatnya peraturan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang karyawan akan merasa mempunyai

kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang dibahas, penulis mengangkat sebuah penelitian yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**”.

1.2. Identifikasi Masalah

1. Motivasi Karyawan kurang sehingga Kinerja Karyawan dan kreativitas karyawan menurun
2. Disiplin kerja menurun menyebabkan karyawan sering terlambat dan tidak masuk kerja.
3. Disiplin kerja masih kurang sehingga para karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Ketidaktegasan pimpinan menyebabkan ketidakdisiplinan karyawan.
5. Kinerja Karyawan pada PT Nusajaya Indofast cenderung mengalami penurunan

1.3. Batasan Masalah

Sesuai dengan indentifikasi masalah, maka penulis membatasi masalah yang akan dibahas pada penelitian ini antara lain :

1. Penulis hanya membahas pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Nusajaya Indofast
2. Penulis hanya membahas pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Nusajaya Indofast
3. Penulis hanya menyebarkan kuesioner di PT Nusajaya Indofast
4. Motivasi yang dibahas hanya motivasi kerja yang pernah di terapkan di PT. Nusajaya Indofast

1.4. Perumusan Masalah

Sesuai dengan indentifikasi masalah, maka rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini antara lain :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusajaya Indofast.
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusajaya Indofast
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusajaya Indofast
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusajaya Indofast

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusajaya Indofast
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusajaya Indofast
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusajaya Indofast
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusajaya Indofast

1.6. Manfaat penelitian

1. Bagi penulis

Mengetahui pengetahuan dari penelitian apakah benar-benar berpengaruh jika karyawan diberi motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan

2. Bagi Akademis

Menambah wawasan dan pertimbangan kembali apakah penelitian tersebut berkeinginan dicoba didalam perusahaan masing-masing.

3. Bagi Perusahaan

Agar dapat memberikan gambaran untuk perusahaan disaat ingin mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja kerja.

4. Bagi penelitian lanjut

Agar dapat mengembangkan variabel yang telah ada untuk menambah wawasan yang lebih luas bagi pembaca lainnya. Termasuk bagi penelitian untuk dipelajari.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah gejala umum dalam kehidupan kolektif. Kepemimpinan memainkan peran sentral dalam kehidupan lembaga dan kelompok. Orang-orang dalam organisasi perlu mempromosikan persatuan dengan mengendalikan kepemimpinan mereka untuk mencapai tujuan bersama . Melalui kontrol semacam ini, perbedaan dalam keinginan, keinginan, kehendak, perasaan, permintaan dan aspek lainnya dipenuhi, dan dengan demikian berkembang ke arah yang sama. kegiatan kepemimpinan di setiap organisasi, dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang sama.(Bonaparte, 2017;04). Kepemimpinan adalah tipe khusus dari aktivitas yang berpengaruh. Ini mungkin terlihat berlaku dalam semua jenis situasi sosial, dan ini sangat jelas(Studies, 2015:01)

2.1.1.2. Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan dalam suatu organisasi atau kelompok masyarakat dapat digolongkan dalam 6 tipe : (Arifin, 2012:89)

1. Tipe otokratis

Tipe gaya kepemimpinan otokratis mempunyaiciri-ciri sebagai berikut:

- Tidak menerima pendapat, kritik dan saran
- Mengatur kelompok sebagai milik sendiri
- Terlalu mengandalkan otoritas formal
- Menyamakan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi
- berasumsirekan kerja sebagai alat semata-mata
- Dalam proses tindakan penggerakannya sering menggunakanmetode yang memasukkan faktor pemaksaan dan hukuman

Tipe kepemimpinan otokratis tidak tepat untuk kelompok masyarakat atau organisasi saat ini dimana hak-hak asasi manusia juga harus dihormati yang menjadi anggota organisasi atau kelompok masyarakat

2. Tipe militeristis

Gaya kepemimpinan bertipe militeristis adalah pemimpin yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- Menggunakan sistem perintah kepada bawahannya
- Mengerakan rekan kerja senang bergantung pada pangkat dan jabatannya
- Puas dengankegiatan bersifat formal yang berlebih-lebihannya
- Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan
- Sulit menerima kritik dari bawahannya
- Mengemari upacara-upacara untuk berbagai aktivitas

Seseorang yang bertipe pimpinan ini bukanlah pemimpin yang ideal dalam suatu masyarakat sipil karena akan membungkam inspirasi warga. Sesuai dengan namanya, tipe ini diterapkan di kalangan militer yang secara organisatoris memang memiliki struktur yang hierarkis

3. Tipe Paternalistis

Seorang pemimpin bertipe paternalistis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinan yaitu

- Menganggap rekan kerja atau bawahannya sebagai orang yang tidak dewasa
- Sering bersikap maha tahu
- Tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan, mengembangkan daya kreasi dan fantasinya. Dan mengambil inisiatif
- Bersikap terlalu melindungi

4. Tipe kharismatis

Tipe kepemimpinan kharismatik ini adalah tipe kepemimpinan yang literatur karena dipandang sulit untuk dianalisis, 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 ini

Karakteristik Seseorang yang tegas dan daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya sangat besar. seorang pemimpin yang yang tegas dan ber tipe kharismatik adalah seorang

yang dikagumi oleh banyak pengikut, meskipun para pengikutnya tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara kongkrit, mengapa orang tersebut dikagumi.

Seorang pemimpin kharismatik, penampilan fisik ternyata bukan menjadi ukuran yang berlaku umum, karena ada pemimpin yang dipandang sebagian pemimpin kharismatik, yang kalau hanya dilihat dari penampilan fisiknya saja sebenarnya tidak atau kurang mempunyai daya tarik. Usia pun tidak selalu dapat dijadikan ukuran.

5. Tipe Demokratis

Seorang pemimpin yang demokratis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinan sebagai berikut:

- Sebagai seorang pemimpin berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya
- Seorang menerima kritik, saran dan bahkan pendapat dari bawahannya
- Selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan tujuan pribadi dari para bawahannya
- Dengan ikhlas memberikan bawahannya untuk berbuat kesalahan dan kemudian dibandingkan dan diperbaiki agar bawahannya tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, dan tetapi tetap menerima kesalahan lain dari bawahannya
- Ingin dan selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari pada diri sendiri

- Dalam mencapai tujuan seorang pemimpin demokrasi selalu berusaha mengutamakan kerjasama dengan kerja tim

6. Tipe Laissez faire

Tipe kepemimpinan laissez faire ini sama seperti jenis kepemimpinan karismatik, sastra tidak banyak membahas kepemimpinan semacam ini. Pemimpin yang laissez faire. Secara umum, anggota organisasi terdiri dari orang yang tahu apa tujuan organisasi dan orang dewasa, apa tujuan yang harus dicapai, dan tugas apa yang harus dipenuhi jika masing-masing tidak memerlukan anggota dan pemimpin untuk campur tangan sering dalam kehidupan organisasi sehingga organisasi bekerja dengan lancar dalam dirinya sendiri

Pemimpin yang laissez faire melihat bahwa anggotanya cukup matang dan bahwa organisasi sudah tahu bahwa mereka mematuhi aturan permainan yang berlaku. Itu cenderung membuat organisasi bertindak sesuai dengan kepemimpinannya sendiri tanpa banyak mengganggu bagaimana organisasi harus bertindak, didorong dan memilih peran Negatif

Keadaan seperti itu membuat seseorang yang memiliki semacam kebijakan non-intervensi akan menunjukkan sikap ragu-ragu dalam kepemimpinan organisasi dan bawahannya. Artinya, anggota Organisasi dapat bertindak sesuai dengan keyakinan dan hati nurani mereka, asalkan kepentingan bersama dipertahankan dan tujuan Organisasi dipertahankan. Perilaku diskriminatif ini cenderung memperlakukan bawahan sebagai kolega di tempat kerja, kecuali

bahwa kehadirannya sebagai pemimpin diperlukan sebagai akibat dari struktur organisasi dan keluarga.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat menggunakan berbagai jenis mengemudi di atas sesuai dengan keadaan dan perjuangan. Ada saat-saat ketika ada demokrasi, tetapi dalam hal jenis dan perdebatan yang membutuhkan konfirmasi, adalah sah untuk menyetujui jenis militer.

Banyak pemimpin di berbagai jenis perusahaan atau organisasi telah menerapkan jenis pemerintahan otoriter, demokratis dan wajib, satu dalam pendidikan. Dengan melihat ini, para pemimpin dalam pendidikan diharapkan memiliki jenis kepemimpinan yang konsisten dengan tujuan atau harapan, baik harapan dari bawahan atau presiden yang superior. Posisi mereka, yang digunakan para pemimpin, terutama dalam pendidikan, benar-benar mencerminkan sebagai pemimpin profesional .

2.1.1.3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Johan, Gede, & Riana, 2014:6) Indikator dari gaya kepemimpinan yaitu:

1. simpati terhadap bawahan
2. menciptakan suasana saling percaya
3. memiliki sikap bersahabat dan menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris sering disamakan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, atau hal yang menimbulkan dorongan. (Bonaparte, 2017; 16)

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. (brian oswnda pitrajaya, 2017; 05)

2.1.2.2. Faktor-Faktor Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik seseorang. Di bawah ini akan dijelaskan mengenai faktor-faktor tersebut: (brian oswnda pitrajaya, 2017; 05).

1. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri seseorang atau faktor instrinsik. Faktor yang dimaksud dapat berupa sikap positif, keinginan untuk maju, dan juga kebutuhan hidup.
2. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor dari luar diri seseorang. Faktor ekstrinsik antara lain lingkungan sekitar, keluarga, dan bisa juga berasal

2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Juniantara & Riana, 2015;10) Motivasi diukur melalui sembilan indikator yaitu:

1. *achievement* (prestasi kerja)
2. *advancement* (pengembangan diri)
3. *work it self* (pekerjaan itu sendiri)
4. *recognition* (pengakuan)
5. *company policy* (kebijakan perusahaan)
6. *relationship with peers* (hubungan dengan rekan kerja)
7. *work security* (keamanan kerja)
8. *relationship with supervisor* (hubungan dengan atasan)
9. *Salary* (gaji)

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan. Dalam lingkungan disiplin sebuah perusahaan atau organisasi akan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan kerjanya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (M. Sahanggamu & L. Mandey, 2014)

2.1.3.2. Pendekatan Disiplin Kerja

Disiplin terbagi dalam tiga bentuk pendekatan disiplin, yaitu disiplin tradisi, disiplin dengan modern, dan disiplin bertujuan(Sinambela, 2017)

1. Disiplin modern, yaitu pendekatan yang menghubungkan sejumlah kebutuhan baru di luar hukuman. Untuk itu, asumsi pendekatan ini adalah
 1. Disiplin modern merupakan suatu cara untuk mencegah bentuk hukuman secara fisik
 2. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku
 3. Prasangka atau Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan harus di perbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
 4. Melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin
2. Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan memberikan hukuman. Untuk itu, asumsi pendekatan ini adalah
 1. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali telah diputuskan
 2. Disiplin adalah semacam hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 3. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pagawai lainnya agar tidak mengikuti pelanggaran yang sama.

4. Peningkatan pembuatan pelanggaran diperlukan hukuman terhadap pegawai yang lebih keras
 5. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
3. Pendekatan disiplin bertujuan, yaitu apabila diterapkan dengan harapan bukan hanya pemberian hukuman, melainkan lebih bersifat pembinaan. Untuk itu, asumsi pendekatan ini adalah
1. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
 2. Disiplin bukanlah suatu hukuman, melainkan lebih mengarah pada pembentukan perilaku positif.
 3. Disiplin ditujukan untuk perubahan pada perilaku yang lebih baik.
 4. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya

2.1.3.3. Prinsip-Prinsip Disiplin

Sebagaimana dikemukakan di atas merupakan hak dan tanggung jawab kita sebagai seorang manajer untuk menerapkan konsekuensi. Beberapa prinsip yang seharusnya menjadi pedoman kita dalam mengambil tindakan disipliner (Sinambela, 2017) yaitu

1. Mengambil tindakan disipliner harus sesuai dengan hukuman setempat dan perjanjian perbutuhan yang berlaku
2. Mendokumentasikan semua tindakan disipliner secara lengkap, secara mendetail kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu diidentifikasi, bagaimana hal itu dikomunikasikan kepada pegawai

yang bersangkutan, dan langkah-langkah yang telah diambil untuk memecahkan masalah itu

3. Tindakan disipliner yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja.
4. Semakin besar tingkat paksaan yang digunakan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai win-win solution yang konstruktif dan tahan lama. Gunakanlah tindakan disipliner yang keras hanya bila diperlukan dan dibenarkan oleh seriusnya masalah yang dihadapi
5. Semakin mampu kita menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semakin mungkin kita dapat memecahkannya bersama pegawai yang bersangkutan, dan semakin besar pula perlindungan hukum yang kita dapatkan bila kita terpaksa mengambil tindakan disipliner yang keras,

2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (brian oswnda pitrajaya, 2017;06), indikator disiplin kerja adalah:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan.
2. Penggunaan waktu secara efektif.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diasumsikan sebagai hasil dari suatu proses atau pekerjaan. Karena itu setiap karyawan dituntut untuk memiliki kompetensi yaitu kemampuan atau kecakapan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau yang dipercayakan. Setiap pelaksanaan tugas atau pekerjaan ada suatu kegiatan memproses atau mengubah input (masukan) menjadi suatu output (keluaran) yang bernilai tambah sebagai produk atau hasil kerja.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi Institusi untuk dapat bertahan dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan pemimpin yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.(Bonaparte, 2017;02)

2.1.4.2. Metode Penilaian Prestasi Kinerja

Ada beberapa metode untuk penilaian prestasi kinerja ,teknik ini kegunaannya untuk meminimumkan berbagai masalah dijumpai dalam pendekatan ini. Teknik penilaian ini meliputi: (brian oswnda pitrajaya, 2017;08)

- a. Rating scale (skala peringkat). Teknik penilaian ini mempunyai keuntungan yaitu hanya memerlukan biaya yang rendah, tidak memakan waktu karena latihan yang dilakukan penilai hanya sedikit, dan dapat digunakan kepada karyawan dalam jumlah yang

besar. Teknik ini dilakukan dalam skala waktu tertentu dengan rentang nilai dari rendah hingga tinggi. Salah satu kekurangan dari teknik ini adalah kesulitan dalam menentukan kriteria yang relevan terhadap pelaksanaan kerja.

- b. Checklist. Metode penilaian ini dilakukan oleh atasan langsung kepada karyawannya. Atasan hanya perlu memilih prestasi kerja dan karakter karyawan dari kalimat-kalimat yang disediakan (pilihan) yang telah diberi bobot, sehingga pada akhirnya bobot tersebut dapat diakumulasikan dan hasilnya akan menunjukkan pencapaian kinerja karyawan.
- c. Metode Peristiwa Kritis (Critical Incident Methode). Metode ini mengharuskan atasan melakukan pencatatan atas segala sesuatu hal yang baik dan buruk yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya selama masa evaluasi. Keseluruhan hasil pencatatan tersebut akan dikelompokkan menurut kriterianya, yang selanjutnya hal ini juga dapat dijadikan masukan bagi karyawan tersebut. Kelemahan dari metode ini adalah atasan sering malas untuk melakukan pencatatan dari setiap hal yang dilakukan oleh karyawannya.
- d. Metode Peninjauan Lapangan (Field Review Methode). Teknik ini dilakukan langsung oleh tenaga ahli dari personalia berdasarkan data informasi yang diterima dari atasan langsung tentang kinerja karyawannya. Kemudian tenaga ahli akan melakukan evaluasi

berdasarkan data yang diterimanya dan hasilnya akan diberikan kembali kepada atasan yang bersangkutan yang kemudian akan didiskusikan bersama dengan karyawan tersebut.

- e. Tes dan Observasi Prestasi Kerja. Pada metode ini prestasi kerja dinilai berdasarkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, tes dapat berupa tes tertulis atau peragaan keterampilan..
- f. Metode Evaluasi Kelompok. Metode ini biasanya dilakukan oleh atasan langsung, yang biasanya ditujukan untuk proses pengambilan keputusan, contoh keputusan kenaikan upah, promosi dan lain sebagainya kepada satu karyawan dengan membandingkannya dengan karyawan lain yang ada pada kelompoknya. Dari berbagai uraian tentang kinerja pegawai yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mewujudkan tujuan organisasi. Berikut indikator dari kinerja karyawan ialah :
 1. Kualitas kerja : kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
 2. Jangka waktu output : kemampuan dalam menyelesaikan satu pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan.
 3. Kerjasama : kemampuan dalam hubungan sesama karyawan selama menangani pekerjaan.

Berdasarkan definisi di atas dapat kita lihat bahwasanya kinerja karyawan ini adalah merupakan output dari penggabungan faktor-faktor penting, yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor-faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

2.1.4.3.Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Posuma, 2013;06)Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator:

- a. Tujuan
- b. Standar
- c. Umpan Balik
- d. Alat atau Sarana
- e. Kompetensi
- f. Motif
- g. Peluang

2.2. Peneliti Terdahulu

Berikut ini terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian ini dan dapat memperkuat hasil uji analisis data pada pengujian hasil penelitian pada bab empat, yaitu:

Berdasarkan penelitian (Bonaparte, 2017) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste menyimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian (Brian Oswnda Pitrajaya, 2017) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Pada Kinerja Karyawan menyimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Komunikasi Pada Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian (Akuntansi, History, Bahrum, & Sinaga, 2015) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai menyimpulkan bahwa Kepemimpinan memiliki persepsi nilai responden terhadap kepemimpinan adalah sangat tinggi. Motivasi Kerja memiliki persepsi nilai responden terhadap Motivasi Kerja adalah sangat tinggi. Kinerja Pegawai memiliki persepsi nilai responden terhadap Kinerja Pegawai adalah sangat tinggi.

Bedasarkan penelitian (Darmin, Azis, & Kaseng, 2015) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pandawa) menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan, motivasi kerjadan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu

Berdasarkan penelitian (Johan et al., 2014) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan menyimpulkan bahwa Karyawan yang memiliki kemauan dan motivasi kuat di dalam melaksanakan pekerjaannya akan mampu berkinerja melebihi batas yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Tabel 2.1.

Daftar Penelitian Terdahulu.

No	Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Kesimpulan
1	Elvino Bonaparte do Rêgo, Wayan Gede Supartha, dan Ni Nyoman Kerti Yasa3 2017 (Bonaparte, 2017)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste	X1 =Kepemimpinan X2 = Motivasi X3 = Kinerja Karyawan	Analisis SEM	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kinerja karyawan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Brian Oswnda Pitrajaya 2017 (brian oswnda pitrajaya, 2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Pada Kinerja Karyawan	X1 = Kepemimpinan X2= Motivasi Kerja X3= Disiplin Kerja X4= Disiplin Kerja Y1 = Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Komunikasi Pada Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
3	SyazhashahPutra Bahrum Ingrid Wahyuni Sinaga 2015(Akuntansi et al., 2015)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	X1= Kepemimpinan X2= Motivasi Kerja Y1= Kinerja Pegawai	Analisis SEM	Kepemimpinan memiliki persepsi nilai responden terhadap kepemimpinan adalah sangat tinggi Motivasi Kerja memiliki persepsi nilai responden terhadap Motivasi Kerja adalah sangat tinggi Kinerja Pegawai memiliki persepsi nilai responden terhadap Kinerja Pegawai adalah sangat tinggi
4	Yus Darmin Idris Azis dan H. Saharuddin Kaseng 2015)(Darmin	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota	X1 = Gaya Kepemimpinan X2= Motivasi Kerja X3= Lingkungan kerja Y1 =Kinerja Pegawai	Analisis SEM	Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan

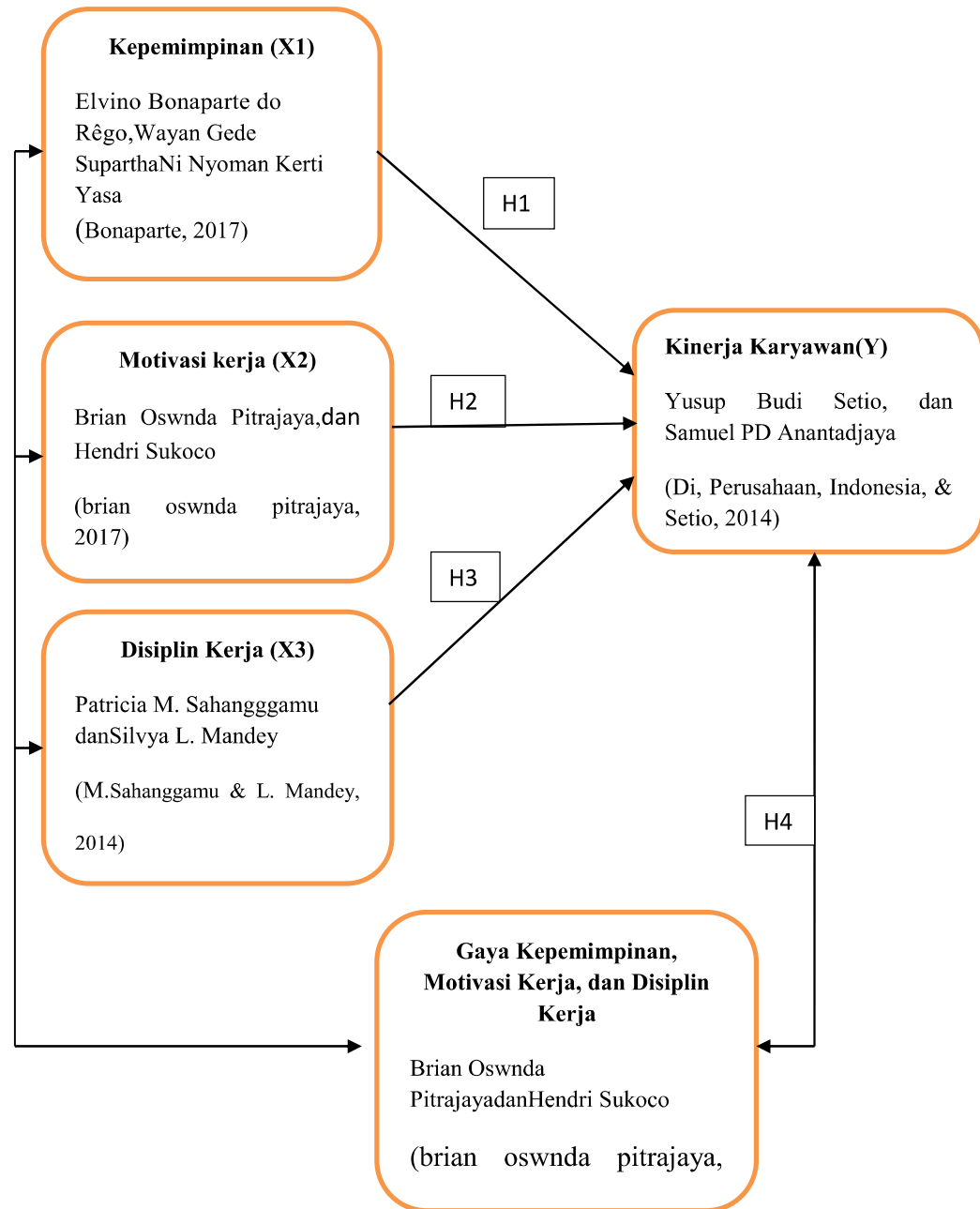
	et al., 2015)	Palu			parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu.
5	Roy Johan Agung Tucunan Wayan Gede Supartha I Gede Riana (2014) (Johan et al., 2014)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pandawa)	X1 = Kepemimpinan Transformasional Y1 = Motivasi Y2 = Kinerja Karyawan	Analisis SEM	Karyawan yang memiliki kemauan dan motivasi kuat di dalam melaksanakan pekerjaannya akan mampu berkinerja melebihi batas yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Penelitian kuantitatif menghasilkan dua kesimpulan:

1. Hubungan/arrah dapat bersifat searah (+) dan bersifat berlawanan arah (-).
2. Hubungan dapat bermakna/berarti (sig) dan tidak bermakna/berarti (non sig).

2.3. Kerangka Pemikiran

Untuk menjelaskan kajian teoritis dan pola fikir mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”, maka kerangka pemikirannya dapat dijelaskan dengan gambar skema berikut



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

2.4.Hipotesis

- H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
- H2: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H3: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H4: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Pada kegiatan penelitian salah satu hal yang harus diperhatikan yaitu metode penelitian. Metode penelitian adalah panduan dalam melaksanakan proses penelitian diantaranya pada penentuan instrumen pengambilan data. Dengan desain penelitian yang benar dapat mendorong penelitian dalam melaksanakan penelitian dengan benar. Seorang penelitian harus memiliki panduan penelitian yang jelas biar mampu melaksanakan kegiatan penelitian dengan benar. Pada penelitian skripsi ini menggunakan metode penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang kemudian diolah dan dianalisa untuk memperoleh kesimpulan.

Sanusi(2011: 14)menjelaskan bahwa analisis kausalitas merupakan desain penelitian yang dirancang dengan maksud meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antarvariabel, sedangkan pengertian penelitian kuantitatif menurut Sugiyono(2016: 7) yaitu sebagai teknik positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. teknik ini sudah memenuhi 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 menggunakan metode survei dengan membuat kuesioner kepada responden. Menurut Sanusi(2011: 105), metode survei merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti atau pengumpul data dengan mengajukan pernyataan atau pertanyaan kepada responden, baik secara tertulis maupun lisan. Contohnya, dalam bentuk tertulis maka menggunakan teknik pembagian kuesioner.

3.2 Operasional Variabel

Menurut Sanusi(2011: 49), variabel-variabel yang dimaksud sesungguhnya telah dibuktikan secara eksplisit pada fenomena dalam penelitian dan diperkuat lagi dengan rumusan hipotesis. Pernyataan pada hipotesis tidak hanya terdapat variabel-variabel yang terlibat, tetapi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya juga telah diprediksi-apakah berupa hubungan korelasional atau hubungan kausalitas.

Operasional variabel merupakan proses melekatkan arti dalam variabel yang diteliti dengan cara menetapkan aktivitas atau kegiatan yang harus dilakukan untuk mengukur variabel tersebut. Sebagaimana judul penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel, yaitu variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas).

3.2.1. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2016: 39) mengungkapkan bahwa variabel dependen (terikat) adalah variabel yang menjadi akibat atau variabel yang dipengaruhi oleh

variabel bebas. Dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti, maka yang menjadi variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan di PT Nusajaya Indofast

3.2.2 Variabel Independen

Menurut Sugiyono(2016: 39) mengungkapkan bahwa variabel independen (bebas) adalah variabel yang menjadi penyebab timbulnya atau perubahan pada variabel terikat (dependen) atau dikatakan sebagai variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti, maka yang menjadi variabel independen (X) adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja(X2) dan Disiplin Kerja (X3).

Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SKALA
Gaya Kepemimpinan (X1) Sumber: (Bonaparte, 2017)	Gaya Kepemimpinan merupakan gejala <i>universal</i> yang terdapat dalam kehidupan kolektif.	1. memperhatikan kebutuhan bawahan 2. simpati terhadap bawahan 3. menciptakan suasana saling percaya 4. memiliki sikap bersahabat dan menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan	<i>Likert</i>
Motivasi Kerja (X2) Sumber: (Juniantara & Riana, 2015)	Motivasi berasal dari kata latin <i>movere</i> yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.	1. <i>achievement</i> (prestasi kerja) 2. <i>advancement</i> (pengembangan diri) 3. <i>workitself</i> (pekerjaan itu sendiri) 4. <i>recognition</i> (pengakuan) 5. <i>company policy</i> (kebijakan perusahaan) 6. <i>relationship with peers</i> (hubungan	<i>Likert</i>

		dengan rekan kerja) 7. <i>work security</i> (keamanan kerja) 8. <i>relationship with supervisor</i> (hubungan dengan atasan) 9. <i>Salary</i> (gaji)	
Disiplin Kerja (X3) Sumber: (M. Sahanggamu & L. Mandey, 2014)	Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.	1. Mematuhi semua peraturan perusahaan. 2. Penggunaan waktu secara efektif. 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y) Sumber (Susanthi & Setiawan, n.d.)	melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau yang dipercayakan	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang	<i>Likert</i>

Sumber:(Bonaparte, 2017), (Juniantara & Riana, 2015)(M. Sahanggamu & L. Mandey, 2014) (Susanthi & Setiawan, n.d.)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT Nusajaya Indofast di kota Batam yang berjumlah 151 orang, didapatkan dari total jumlah karyawanPT Nusajaya Indofast

3.3.2. Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Sugiyono (2016: 82) menjelaskan bahwa *simple random sampling* adalah metode penentuan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Dengan teknik *simple random sampling*, peneliti menentukan sampel secara acak dari jumlah karyawan pada PT Nusajaya Indofast.

Teknik pengukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik Slovin, dengan ketentuan seperti berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Rumus 3.1 Sampel

Sumber: Sugiyono (2016: 82)

Keterangan:

- n = Jumlah elemen/anggota sampel
- N = Jumlah elemen/anggota populasi
- E = *Error level* (tingkat kesalahan) (catatan: umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05 dan 10% atau 0,10 (catatan dapat dipilih oleh peneliti))

Sehingga sampel dapat dihitung dengan cara

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{151}{1 + 151(5\%)^2}$$

$$n = 109.61$$

Dalam penelitian ini, peneliti memilih tingkat kesalahan sebesar 5 % dikarenakan jumlah populasi yang mencapai 151 orang, serta keterbatasan peneliti dalam tenaga, waktu, dan biaya. Berdasarkan perhitungan, maka jumlah sampel yang diperoleh adalah 109.61 responden dan dibulatkan menjadi 110 responden maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 110 responden atau ($n= 110$).

3.4 Alat Pengumpulan Data

Dalam melakukan kegiatan penelitian dan pengumpulan data, harus ditentukan teknik pengumpulan data yang diterapkan. Teknik pengumpulan yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner, melakukan wawancara untuk pertanyaan atau pernyataan khusus jika diperlukan untuk lebih jelas, serta melakukan kegiatan observasi.

Teknik pembagian kuesioner diterapkannya yaitu dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diisi secara langsung ditempat dan peneliti bisa menjelaskan lebih rinci terhadap pertanyaan-pertanyaan tertentu yang membutuhkan penjelasan lebih detail dan peneliti memberikan penjelasan secara lisan terlebih dahulu sebelum responden memulai pengisian. Apabila responden tidak terlalu memahami cara mengisi kuesioner dengan benar, maka peneliti bisa mendampingi responden agar tidak salah dalam mengisi kuesioner. Sugiyono (2016: 142) menjelaskan bahwa kuesioner yaitu cara pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengerti dengan pasti pada variabel yang diukur dan mengerti dengan apa yang bisa diharapkan dari responden.

Penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan yaitu skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2016: 93), skala *Likert* difungsikan sebagai alat ukur perilaku, pendapat dan pandangan individu atau organisasi tentang kejadian sosial. Dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai 5 untuk mewakili pendapat responden seperti sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju. Dalam penelitian, kejadian sosial ini sudah ditentukan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Penelitian menggunakan skala *Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Setiap jawaban dikaitkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang dijelaskan dengan kata seperti berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert Pada Teknik Pengumpulan Data

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	ST	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber: (Sugiyono, 2016: 94)

Kuesioner yang diterima oleh responden yang dipilih sebagai sampel dalam penelitian. Kuesioner yang berisi daftar pertanyaan diminta kepada responden untuk diisi sehingga peneliti akan mendapatkan fakta yang bersifat teoritis atau data.

3.5 Metode Analisis Data

Menurut Sanusi (2011: 115), analisis data merupakan kegiatan menggambarkan metode analisis yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul (Sugiyono, 2016).

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif akan digunakan untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan untuk menjawab hipotesis deskriptif terkait masalah penelitian. Dalam penjelasan (H. Umar, 2014:164) bahwa rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skala adalah:

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

Sumber: (H. 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 110 responden dan banyaknya alternatif jawaban berjumlah 5. Berdasarkan rumus rentang skala tersebut, maka diperoleh rentang skala tiap kriteria adalah:

$$RS = \frac{110 (5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{110 (4)}{5}$$

$$RS = 88$$

Hasil perhitungan rentang skala yang diperoleh selanjutnya dikontribusikan sebagai berikut:

Tabel 3.3 Rentang Skala Penelitian

No.	Rentang Skala	Kriteria
1	110 – 198	Sangat tidak baik
2	199 – 287	Tidak baik
3	288 – 376	Netral
4	377 – 465	Baik
5	466 – 553	Sangat baik

Sumber: Peneliti (2018)

3.5.2 Uji Kualitas Data

Data yang diperoleh melalui prosedur pengumpulan data selanjutnya dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur penelitian, sehingga perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas dari kuesioner yang digunakan.

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Berdasarkan pernyataan Sugiyono (2016: 267), bahwa validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Menurut Wibowo(2012: 35) bahwa uji validitas merupakan uji yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat difungsikan untuk mengukur kondisi responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang diperoleh dengan alat pengukur mendeskripsikan perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti. Pengujian untuk membuktikan valid atau tidaknya item-item kuesioner dapat dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi *Pearson Product Moment*. Koefisien korelasi tersebut adalah angka yang menyatakan hubungan antara skor pertanyaan dengan skor total (*item-total correlation*).

Menurut Wibowo (2012: 35), mengemukakan valid tidaknya alat ukur bergantung pada mampu tidaknya alat pengukur tersebut memperoleh tujuan yang hendak diukur. Suatu alat pengukur dikatakan valid bukan hanya mampu menyiratkan data dengan akurat namun juga harus mampu memberikan gambaran yang cermat dan tepat mengenai data tersebut. Wibowo (2012: 36) juga menjelaskan bahwa dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05, yang artinya suatu item dianggap valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item.

Besaran nilai koefisien Korelasi *Product Moment* dapat diperoleh dengan rumus:

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

Rumus 3.3 Korelasi *Pearson Product Moment*

Sumber: Wibowo (2012: 37)

Dimana:

r_{ix} = koefisien korelasi

i = skor item

x = skor total dari x

n = jumlah banyaknya subjek

Menurut Wibowo(2012: 37) Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria diterima atau tidaknya suatu data valid atau tidak adalah:

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

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan pembahasan Wibowo (2012: 52) bahwa uji reliabilitas dapat diartikan sebagai indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur mampu menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini difungsikan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur.

Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan dan begitu umum untuk uji instrumen pengumpulan data yaitu metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini sangat *popular* dan *commonly* digunakan pada skala uji yang berbentuk skala

likert, misalnya pengukuran dengan skala 1-5, 1-7. Uji ini dengan menggunakan koefisien alpha.

Berdasarkan pernyataan Sekaran (1992) dalam 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 0,6. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan 0,8 dianggap baik.

Untuk mencari besaran angka reliabilitas dapat menggunakan metode *conbrach alpha*. Rumus yang digunakan antara lain:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \text{Rumus 3.4 Koefisien Reliabilitas Alfa Cronbach}$$

Sumber: Wibowo(2012: 52)

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian pada butir pertanyaan

σ_1^2 = Varians total

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Wibowo(2012: 61), uji asumsi digunakan untuk memberikan *pre-test*, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari

suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bisa menjadi terpenuhi.

Disebutkan juga dalam ungkapan Wibowo(2012: 87) bahwa syarat uji regresi dan korelasi adalah data harus memenuhi prinsip BLUE; *Best Linier Unbiased Estimator*. Model regresi yang didapatkan dari metode kuadrat terkecil yang umum, atau *Ordinary Least Square* merupakan suatu model regresi yang mampu memberikan nilai estimasi atau perkiraan *linier* tidak prasangka yang paling baik. Maka untuk memperoleh BLUE ada kondisi atau syarat-syarat minimum yang harus ada pada data, syarat-syarat tersebut dikenal dengan suatu uji yang disebut uji asumsi klasik.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Wibowo(2012: 61) menjelaskan bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng (*bell-shaped curve*).

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Wibowo(2012: 87), di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas, yang artinya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi

gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antar variabel bebas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pernyataan Wibowo(2012: 93) bahwa suatu model dikatakan memiliki *problem* heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas akan digunakan uji *Park Gleyser* dengan cara mengorelasikan nilai *absolute* residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi > nilai alpha-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Pengaruh

Dalam uji pengaruh akan dilakukan 2 uji yaitu regresi linear berganda dan uji koefisien berganda yang diuraikan sebagai berikut:

3.5.4.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut penjelasan Sanusi(2011: 134-135), regresi linear berganda pada awalnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas, yang mana rumusnya dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ **Rumus 3.5** Rumus Uji Analisis Regresi Linear

Berganda

Sumber:(Sanusi, 2011: 135)

Keterangan:

Y = Tingkat Penjualan Paket Wisata

X1 = variabel Iklan

X2 = variabel Fasilitas

A = konstanta

b1, b2, b3= koefisien regresi

e = variabel pengganggu

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

MenurutSanusi(2011: 136), koefisien determinasi sering pula disebut dengan koefisien determinasi majemuk yang hampir sama dengan koefisien r^2 . R juga hampir serupa dengan r, tetapi keduanya berbeda dalam fungsi (kecuali regresi linear sederhana).

Menurut Wibowo(2012: 135) analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. 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).

Uji R^2 (koefisien determinasi) ini untuk melihat kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 mempunyai range antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Tampilan di program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya *Adjusted R2* pada tampilan *model summary*.

3.5.5 Uji Hipotesis

Dalam ungkapan Sanusi (2011: 144) menyatakan bahwa uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikan koefisien regresi berganda secara parsial yang sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian.

3.5.5.1 Uji t (Parsial)

Uji t dalam penjelasan Priyatno (2010: 68) difungsikan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel terikat (dependen) dipengaruhi secara parsial oleh variabel bebas (independen). Rumusnya adalah:

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}} \quad \text{Rumus 3.6 Rumus Uji t (Parsial)}$$

Sumber: Priyatno (2010: 68)

Dimana :

b_i = koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = standar error variabel i

Hipotesis Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

1. Jika nilai t hitung > t tabel atau nilai sig < 0,05 artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusajaya Indofastdi kota Batam.

2. Jika nilai t hitung $< t$ tabel atau nilai $sig > 0,05$ artinya Gaya Kepemimpinan\ tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusajaya Indofast di kota Batam.

Hipotesis Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1. Jika nilai t hitung $> t$ tabel atau nilai $sig < 0,05$ artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusajaya Indofast di kota Batam.
2. Jika nilai t hitung $< t$ tabel atau nilai $sig > 0,05$ artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusajaya Indofast di kota Batam.

Hipotesis Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

1. Jika nilai t hitung $> t$ tabel atau nilai $sig < 0,05$ artinya Disipin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusajaya Indofast di kota Batam.
2. Jika nilai t hitung $< t$ tabel atau nilai $sig > 0,05$ artinya Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusajaya Indofast di kota Batam.

3.5.5.2 Uji F (Simultan)

Menurut Priyatno(2010: 67) Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis dalam pengujian ini, sebagai berikut:

H_0 = Variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

H_a = Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y

Kriteria penilaian Uji F adalah:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti semua variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama merupakan penjelasan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti semua variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerjasecara bersama-sama merupakan penjelasan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Fhitung dapat dihitung dengan rumus:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Rumus 3.7 Rumus Uji F (Simultan)}$$

Sumber: Priyatno (2011: 67)

Dimana:

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

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 ini dilaksanakan di PT Nusajaya Indofast yang beralamat kompleks indofast blok d no 39-40 , Kota Batam

3.6.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3.4Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Okt 2018				Nov 2018				Dec 2018				Jan 2019			
		Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	<i>Survey</i>	■	■														
2	Pengajuan Surat Penelitian	■	■														
3	Pengambilan surat balasan			■													
4	Penelitian perbandingan				■	■											
5	Pengumpulan Data							■	■	■	■	■	■	■			
6	Pengolahan Data													■	■		
7	Saran dan Kesimpulan														■		

Sumber: Data Olahan (2019)