

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEFONG
INDUSTRIES DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Yanti
150910257**

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

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEFONG
INDUSTRIES DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Yanti
150910257**

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

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Yanti
NPM/NIP : 150910257
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sefong Industries di Kota Batam

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah di tulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 07 Agustus 2019

Materai 6000

Yanti
150910257

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEFONG
INDUSTRIES DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh
Yanti
150910257**

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

Batam, 07 Agustus 2019

**Rikson Pandapotan Tampubolon. S.E., M. Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Untuk tetap bertahan dalam kondisi persaingan yang ketat, perusahaan harus membentuk suatu organisasi yang kuat dan dapat mengikuti perkembangan. Kunci utama untuk menilai keberhasilan suatu organisasi adalah anggota dalam organisasi. Sumber daya manusia menjadi salah satu unsur utama dalam organisasi yang berupa individu, tenaga kerja atau karyawan. Dalam penulisan ini peneliti ingin menganalisa apakah gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sefong Industries di Kota Batam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 128 karyawan dan semua populasi digunakan sebagai responden yaitu dengan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Alat yang digunakan untuk melakukan analisis data adalah program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 20 agar mendapat hasil yang signifikan. Berdasarkan data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabelnya bersifat reliabel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji T dan uji F. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji T, diketahui gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

To survive in conditions of intense competition, companies must form a strong organization and can keep abreast of developments. The main key to assessing the success of an organization is a member of the organization. Human resources become one of the main elements in the organization in the form of individuals, labor or employees. In this paper the researcher wants to analyze whether the leadership style and motivation partially and simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Sefong Industries in Batam City. The method used in this research is descriptive research method with a quantitative approach and data collection is done by distributing questionnaires to respondents. The population in this study was 128 employees and all populations were used as respondents, namely the sampling technique used was the saturated sample technique. The tool used to perform data analysis is the SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 20 program to get significant results. Based on statistical data, the indicators in this study are valid and the variables are reliable. Hypothesis testing is done by the T test and the F test. The results in this study indicate that from the results of the T test, it is known that the leadership style has a significant effect on employee performance and motivation has a significant effect on employee performance. F test results show that the leadership style and motivation together influence employee performance.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Segala Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi sastra satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam yang berjudul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEFONG INDUSTRIES DI KOTA BATAM”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari bahwa proposal penelitian ini tidak akan berwujud tanpa bimbingan, bantuan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada.

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak Rikson Pandapotan Tampubolon, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
5. Dosen dan staff Universitas Putera Batam yang telah membantu dan memberikan ilmunya selama penulis menjadi mahasiswa Universitas Putera Batam.
6. PT Sefong Industries dan seluruh karyawan yang sudah bekerja sama dalam pengumpulan data untuk keperluan penelitian.
5. Orang tua dan keluarga lain yang selalu memberikan nasihat dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Kepada seluruh teman-teman yang namanya tidak dapat disebut satu persatu yang telah membantu penulis baik saran maupun kritikan.
7. Pihak-pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta motivasi khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya. Semoga Sanghyang Adi Buddha membalas kebaikan dan selalu melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya. Sabbe Satta Bhavantu Sukhitatta, semoga semua makhluk hidup berbahagia.

Batam, 06 Agustus 2019

Yanti

DAFTAR ISI

HALAMAN SURAT PERNYATAAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR RUMUS	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.6.2 Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teori	8
2.1.1 Gaya Kepemimpinan	8
2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	8
2.1.1.2 Jenis Gaya Kepemimpinan	9
2.1.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.2 Motivasi	11
2.1.2.1 Pengertian Motivasi	11
2.1.2.2 Tujuan Motivasi	12
2.1.2.3 Teori Motivasi.....	13
2.1.2.4 Indikator Motivasi.....	15
2.1.3 Kinerja Karyawan	15
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.1.3.2 Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan.....	16
2.1.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	19
2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	22
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Kerangka Pemikiran.....	24
2.4 Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Desain Penelitian	25
3.2 Operasional Variabel	25

3.2.1	Variabel Terikat	25
3.2.2	Variabel Bebas	26
3.3	Populasi dan Sampel	28
3.3.1	Populasi.....	28
3.3.2	Sampel.....	28
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	29
3.4.1	Sumber Data.....	30
3.5	Metode Analisis Data.....	30
3.5.1	Analisis Deskriptif	30
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	30
3.5.2.1	Uji Validitas Data	30
3.5.2.2	Uji Reliabilitas	32
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	33
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	33
3.5.3.2	Uji Multikolinearitas	34
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	34
3.5.4	Uji Pengaruh	35
3.5.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda	35
3.5.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	36
3.5.5	Uji Hipotesis	36
3.5.5.1	Uji T (Uji Parsial)	36
3.5.5.2	Uji F (Uji Simultan).....	37
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	38
3.6.1	Lokasi Penelitian.....	38
3.6.2	Jadwal Penelitian	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		39
4.1	Profil Responden.....	39
4.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
4.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
4.2	Hasil Penelitian	41
4.2.1	Analisis Deskriptif	41
4.2.1.1	Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1).....	41
4.2.1.2	Variabel Motivasi (X_2).....	44
4.2.1.3	Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	47
4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data	50
4.2.2.1	Hasil Uji Validitas Data	50
4.2.2.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	52
4.2.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	53
4.2.3.1	Hasil Uji Normalitas	53
4.2.3.2	Hasil Uji Multikolinearitas	56
4.2.3.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
4.2.4	Hasil Uji Pengaruh.....	57
4.2.4.1	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
4.2.4.2	Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	59

4.2.5	Hasil Uji Hipotesis	60
4.2.5.1	Hasil Uji T (Uji Parsial)	60
4.2.5.2	Hasil Uji F (Uji Simultan)	61
4.3	Pembahasan	62
4.3.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	63
4.3.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	64
4.3.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	65
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		66
5.1	Simpulan	66
5.2	Saran	66
DAFTAR PUSTAKA		68
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		
SURAT KETERANGAN PENELITIAN		
SURAT BALASAN IZIN PENELITIAN		
LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Histogram.....	54
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan <i>Normal P-P Plot</i>	55

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Presentase <i>Work Order</i> Periode Maret 2018-Februari 2019.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Definisi Operasional	27
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	29
Tabel 3.3 Range Validitas	31
Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas	33
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	38
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	41
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden (X_1)	42
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden (X_2)	45
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden (Y).....	48
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1).....	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Motivasi (X_2)	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y).....	52
Tabel 4.10 Indeks Koefisien Reliabilitas	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	55
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas	57
Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	58
Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	60
Tabel 4.17 Hasil Uji T (Uji Parsial)	61
Tabel 4.18 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	62

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Uji Validitas.....	31
Rumus 3.2 Uji Reliabilitas	32
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda	35
Rumus 3.4 Uji Koefisien.....	36
Rumus 4.1 Regresi Linear Berganda	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Rekapitulasi Kuesioner
Lampiran II	Hasil Pengolahan Data (Output SPSS)
Lampiran III	Tabel R
Lampiran IV	Tabel T
Lampiran V	Tabel F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan Kota Batam, semakin banyak investor melakukan investasi dengan mendirikan perusahaan baru di Kota Batam. Untuk tetap bertahan dalam kondisi persaingan yang ketat, perusahaan harus membentuk suatu organisasi yang kuat dan dapat mengikuti perkembangan. Kunci utama untuk menilai keberhasilan suatu organisasi adalah anggota dalam organisasi. Sumber daya manusia menjadi salah satu unsur utama dalam organisasi yang berupa individu, tenaga kerja atau karyawan. Sumber daya manusia adalah harta yang paling berperan dalam organisasi sebagai perencana dan pelaku yang aktif dalam setiap kegiatan organisasi (Larasati, 2018: 43).

Sehatnya sumber daya manusia sangat penting dalam membantu perkembangan organisasi. Sehat yang dimaksud bukan sehat dalam arti kesehatan tapi kepribadian seperti dalam hal disiplin, bertanggung jawab, teliti, tidak emosional dan sebagainya. Hal ini akan mempengaruhi suasana orang lain yang berada dalam satu organisasi sehingga memungkinkan perkembangan organisasi terhambat. Pentingnya sumber daya manusia sehingga perlu dipelajari lebih dalam dari ilmu khususnya yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia dalam organisasi yang memegang peran utama adalah pemimpin dalam organisasinya. Pemimpin yang bisa diandalkan yaitu

pemimpin yang bersikap tegas dalam pengambilan keputusan dan bersedia menyalurkan motivasi kepada anggotanya. Cara yang digunakan seorang pimpinan dalam mengelola organisasi di sebut sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan metode atau proses yang digunakan seorang pimpinan untuk memengaruhi anggota yang ada dalam organisasi itu. Gaya kepemimpinan yang tepat akan dengan cepat meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan yang disepakati dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan seseorang dapat dipengaruhi oleh kepribadiannya sendiri dan lingkungan sehingga pemimpin setiap organisasi menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda. Karyawan selain menjalankan kewajibannya juga harus belajar mengadaptasi atau menyesuaikan diri dengan gaya kepemimpinan atasannya untuk mencegah terjadinya hal yang tidak diharapkan. Dalam suatu organisasi tidak semua karyawan dapat menerima gaya kepemimpinan atasannya namun karena alasan tertentu terpaksa tetap harus bekerja dibawah naungannya. Hal ini akan mengakibatkan penurunan kinerja karena suasana kerja yang sudah berbeda dengan orang yang dapat beradaptasi.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi yang diberikan dari seorang pemimpin kepada anggota organisasinya juga sangat penting. Motivasi merupakan suatu dorongan yang diberikan dari atasan kepada bawahan dalam organisasi yang bertujuan untuk menyemangatkan dan meyakinkan bawahannya. Selain pangan sandang dan papan, motivasi juga termasuk salah satu kebutuhan yang mendasar bagi manusia baik dalam suatu organisasi maupun diluar organisasi. Setiap kepribadian karyawan berbeda, ada orang yang sifatnya butuh dimotivasi agar

dapat bekerja dengan maksimal. Motivasi tidak hanya dari segi kata-kata pendorong, namun juga segi ekonomi yang berupa kenaikan gaji dan kedua jenis dari motivasi ini sama pentingnya.

Namun pada Sefong, karyawan jarang mendapatkan motivasi dari atasan atau pemimpin meskipun ada pengorbanan yang lebih dari tugas seharusnya. Karyawan menjadi kurang termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik karena tidak mendapatkan kompensasi yang setara dengan pengorbanan mereka. Karyawan akan merasa termotivasi jika adanya motivasi yang diberikan sehingga semakin semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan otomatis kinerja akan meningkat. Karyawan yang tidak mendapatkan motivasi akan merasakan kekurangpedulian dan ketidakadilan pemimpin terhadap dirinya sehingga semangat kerja akan mengurang. Dapat dilihat dalam suatu organisasi karyawan yang diberi motivasi dan tidak diberi motivasi akan berbeda kinerjanya.

Kinerja para karyawan sangat berpengaruh ke perkembangan suatu organisasi. Meskipun terjadi penurunan kinerja karyawan yang hanya diposisi paling rendah tetap akan ada pengaruhnya karena proses kerja merupakan proses yang saling berhubungan. Kinerja dapat diidentifikasi dari hasil kerja seperti dari segi ketepatan, ketelitian dan kecepatan. Penurunan kinerja akan mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang sudah diberikan target waktu selalu tidak dapat selesai dalam waktu yang ditentukan. Hal ini terutama dalam hal produksi, akan ada banyak *work order* yang tidak dapat selesai tepat waktu.

Tabel 1.1 Presentase *Work Order* Periode Maret 2018-Februari 2019

Periode	Jumlah <i>Work Order</i>	<i>Work Order</i> yang Gagal	Presentase Kegagalan
Maret 2018	30 <i>Work Order</i>	3 <i>Work Order</i>	10,00%
April 2018	40 <i>Work Order</i>	5 <i>Work Order</i>	12,50%
Mei 2018	35 <i>Work Order</i>	5 <i>Work Order</i>	14,29%
Juni 2018	38 <i>Work Order</i>	4 <i>Work Order</i>	10,53%
Juli 2018	37 <i>Work Order</i>	6 <i>Work Order</i>	16,22%
Agustus 2018	32 <i>Work Order</i>	7 <i>Work Order</i>	21,88%
September 2018	35 <i>Work Order</i>	7 <i>Work Order</i>	20,00%
Oktober 2018	30 <i>Work Order</i>	4 <i>Work Order</i>	13,33%
November 2018	29 <i>Work Order</i>	4 <i>Work Order</i>	13,79%
Desember 2018	41 <i>Work Order</i>	8 <i>Work Order</i>	19,51%
Januari 2019	45 <i>Work Order</i>	10 <i>Work Order</i>	22,22%
Februari 2019	40 <i>Work Order</i>	9 <i>Work Order</i>	22,50%
Rata-rata	36 <i>Work Order</i>	6 <i>Work Order</i>	

Sumber : PT Sefong Industries

Sesuai dengan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah *work order* yang berjalan dan *work order* yang gagal bersifat fluktuatif. Mulai dari bulan Maret 2018 sampai dengan September 2018, jumlah *work order* yang berjalan dan *work order* yang gagal naik turun tidak tetap. Namun pada akhir tahun 2018 terjadi peningkatan secara terus menerus pada presentase *work order* yang gagal. Hingga bulan Februari 2019 presentase kegagalan *work order* semakin memburuk yakni sudah mencapai 22,5%. Hal ini terjadi dikarenakan kinerja karyawan yang semakin hari semakin menurun sehingga *work order* yang berjalan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

PT Sefong Industries atau yang sering disebut Sefong adalah perusahaan industri di Kota Batam yang bergerak dalam bidang *Plastic Injection Moulding*. Perusahaan Sefong yang berlokasi di Citra Buana Phase II Lot 4 ini didirikan sejak 9 Maret 2010. Sampai dengan saat ini Sefong sudah berdiri selama 9 tahun lebih dan baru saja merayakan 9th anniversary-nya. Perkembangan selama 9 tahun

membuat Sefong dapat bekerja sama dengan perusahaan internasional seperti Epson, Panasonic, Elematec dan berbagai perusahaan lainnya. Maka dari itu Sefong harus ada organisasi yang kuat untuk mendorong perkembangannya.

Agar dapat mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sefong Industries di Kota Batam, maka penulis melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sefong Industries di Kota Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, dapat ditarik identifikasi masalah dibawah ini yaitu:

1. Suasana kerja yang tidak nyaman karena tidak dapat beradaptasi dengan gaya kepemimpinan yang ada.
2. Karyawan kurang temotivasi karena tidak ada kompensasi yang setara dengan pengorbanan karyawan.
3. Presentase kegagalan *work order* yang terus meningkat karena tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka ditentukan beberapa batasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Dalam penelitian ini mengangkat gaya kepemimpinan dan motivasi menjadi variabel independen atau variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen atau variabel terikat.
2. Objek dalam penelitian ini merupakan PT Sefong Industries di Kota Batam .
3. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT Sefong Industries di Kota Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sefong Industries di Kota Batam?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sefong Industries di Kota Batam?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sefong Industries di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Sefong Industries di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sefong Industries di Kota Batam.

3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sefong Industries di Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan dan memperluas wawasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sefong Industries di Kota Batam serta diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi PT Sefong Industries, sebagai sarana untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sefong Industries di Kota Batam.
2. Bagi peneliti, sebagai syarat untuk menyelesaikan skripsi satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
3. Bagi instansi (Universitas Putera Batam), sebagai penambahan referensi perpustakaan untuk keperluan akademik serta sebagai bahan pertimbangan yang dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi pasti ada seorang pemimpin yang mengarahkan anggotanya dalam usaha mencapai target organisasi. Cara yang digunakan dalam mengarahkan organisasi biasanya disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Edison et al., 2017: 91). Hasibuan, (2012: 170) menyatakan kepemimpinan merupakan cara bagaimana seseorang pemimpin memengaruhi sikap bawahannya supaya dapat bekerja secara produktif dalam rangka mencapai target organisasi.

Menurut Badu et al., (2019: 103), gaya kepemimpinan merupakan metode dalam proses kepemimpinan yang dijalankan melalui sikap seorang pemimpin untuk mempengaruhi anggota atau bawahan supaya dapat bekerja persis dengan yang diinginkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat ahli sehingga disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin memengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sesuai keinginannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Jenis Gaya Kepemimpinan

Setiap pimpinan pastinya mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Menurut Hasibuan, (2012: 172-173) gaya kepemimpinan dibagi menjadi 4 jenis yaitu:

a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter merupakan kepemimpinan yang kekuasaan sebagian besar ada pada pimpinan. Proses pengambilan keputusan dan kebijakan hanya dilakukan oleh pemimpin sendiri sehingga bawahan tidak dilibatkan untuk memberikan pendapat, pemikiran, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan tersebut. Pusat kepemimpinannya menitikberatkan pada meningkatkan produktivitas karyawan dan kurang memerhatikan perasaan dan kesejahteraan karyawan.

b. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif merupakan kepemimpinan yang persuasif, menghasilkan kerjasama yang sepadan, berusaha memunculkan loyalitas karyawan, dan meningkatkan partisipasi anggota. Maka dapat dilihat gaya kepemimpinan partisipatif ini bertolak belakang dengan gaya kepemimpinan otoriter. Dalam gaya kepemimpinan partisipatif, pemimpin memberikan motivasi kepada anggota agar anggota merasa memiliki perusahaan. Pemimpin yang menggunakan gaya partisipatif akan mendorong anggota untuk meningkatkan kemampuan pengambilan

keputusan. Maka dari itu pemimpin akan selalu membawa anggota agar memikul tanggung jawab yang lebih besar.

c. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif yaitu seorang pimpinan memberikan kekuasaan kepada anggota dengan sempurna sehingga anggota dapat dengan bebas dalam pengambilan keputusan dan kebijakan dalam melakukan pekerjaannya. Pemimpin tidak memerhatikan bagaimana proses anggota mengambil keputusan dan menjalankan pekerjaannya. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin memberikan semua tanggung jawab pekerjaan kepada anggota dengan maksud pimpinan mengharapkan agar bawahan dapat mengendalikan diri mereka dalam pencapaian pekerjaan yang dibebankan. Pemimpin tidak menciptakan peraturan yang mungkin akan menghambat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan komunikasi sedikit dengan anggotanya.

d. Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional menitikberatkan pada pendekatan teori situasional yang ditekankan sikap pemimpin dan merupakan model praktis untuk pengambilan keputusan dari waktu ke waktu dengan efektif agar dapat memengaruhi orang lain. Fokus pendekatan situasional terhadap kepemimpinan ditekankan pada perilaku yang diamati atau perilaku nyata yang terlihat bukan terhadap kemampuan atau bakat kepemimpinan dari sejak lahir. Menurut teori kepemimpinan situasional, tidak terdapat cara yang berfungsi untuk memengaruhi orang lain. Gaya

kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

2.1.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat diukur dengan lima indikator menurut Roring, (2017: 146) yaitu:

- a. Pemimpin menjadi teladan.
- b. Pembagian tugas dan pekerjaan dengan baik dan jelas.
- c. Pengambilan keputusan dan bijaksana.
- d. Bimbingan terhadap bawahan.
- e. Memberikan umpan balik.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin, *movere* yaitu dorongan atau penggerak. Dalam dunia manajemen umumnya motivasi (*motivation*) ditunjukkan pada sumber daya manusia dan khususnya terhadap anggota organisasi. Motivasi membahas cara pengarahan daya dan bakat yang dimiliki anggota agar dapat bekerja secara produktif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Pentingnya motivasi dikarenakan motivasi merupakan hal yang berperan sebagai penyebab, penyalur, dan pendukung sikap anggota agar mau bekerja keras untuk mencapai hasil yang paling maksimal (Hasibuan, 2012: 141).

Motivasi merupakan kegiatan tindakan karyawan yang bekerja dalam usaha mencapai kebutuhan yang berupa keinginan (Fahmi, 2017: 100). Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja karyawan karena setiap motivasi terdapat tujuan tertentu yang harus dicapai (Safitri, 2018: 200). Berdasarkan beberapa pendapat ahli sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang berperan sebagai penggerak yang secara umum dari atasan kepada bawahan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan.

2.1.2.2 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan, (2012: 146) tujuan dilakukan motivasi kepada karyawan antara lain:

- a. Menambah tingkat kepuasan kerja seorang karyawan.
- b. Menambah produktivitas dari karyawan sendiri.
- c. Menjaga kestabilan karyawan pada perusahaan.
- d. Memaksimalkan kedisiplinan pada karyawan.
- e. Mempermudah pengadaan karyawan baru.
- f. Menghasilkan suasana dan hubungan antar karyawan yang nyaman.
- g. Menambah tingkat loyalitas, kreativitas, dan tingkat partisipasi karyawan.
- h. Menambah tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dengan pekerjaannya.
- j. Menambah tingkat efisiensi dalam penggunaan alat kerja.

2.1.2.3 Teori Motivasi

Terdapat beberapa jenis teori motivasi yang diungkapkan Edison et al., (2017: 172-178) yaitu:

a. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Dari teori tersebut diuraikan suatu hierarki yang terdiri dari lima tingkat kebutuhan yang tersusun yaitu:

1. Kebutuhan fisiologi yang tergolong dalam kelompok ini merupakan kebutuhan yang mendasar seperti pangan, air, oksigen, dan istirahat. Jika kebutuhan dasar ini terpenuhi maka selanjutnya akan muncul kebutuhan tingkat kedua yaitu kebutuhan rasa aman.
2. Kebutuhan rasa aman yang terdiri dari lingkungan yang aman dan terlindungi baik dari sisi fisik maupun perasaan, serta bebas dari ancaman seperti lingkungan yang bebas dari tindakan kekerasan. Seperti dalam dunia kerja, kebutuhan tersebut dikaitkan dengan keamanan lingkungan bekerja, jenis pekerjaan yang dilakukan, jaminan hari tua (JHT), dan kebutuhan saat pensiun nanti. Jika kebutuhan rasa aman ini terpenuhi maka selanjutnya akan muncul kebutuhan jenjang ketiga yaitu kebutuhan untuk disukai.
3. Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi dibanding dengan sebelumnya dan muncul jika sudah terpenuhi kebutuhan dasar dan kebutuhan akan rasa amannya. Jika kebutuhan untuk disukai ini terpenuhi maka selanjutnya akan muncul jenjang keempat yaitu kebutuhan harga diri.

4. Kebutuhan harga diri, pada tingkatan ini muncul kebutuhan untuk berprestasi serta mendapat pengakuan, pujian, dan penghargaan dari pihak lain. Jika kebutuhan harga diri ini terpenuhi maka selanjutnya akan muncul kebutuhan pada jenjang yang tertinggi yaitu kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri.
5. Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri yaitu kebutuhan pada tingkat tertinggi adalah kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan meningkatkan keahlian dan potensi yang sudah ada.

b. Teori Erg Alderfer

Dalam teori menjelaskan bahwa semua orang memiliki kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, namun kebutuhan hierarki hanya ada tiga jenjang yaitu:

1. *Existence* (kebutuhan akan eksistensi) yaitu kebutuhan yang dipenuhi oleh makanan, air, udara, dan istirahat.
2. *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain) yaitu kebutuhan yang dipenuhi oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang berfungsi seperti hubungan antara rekan kerja dalam lingkungan kerja.
3. *Growth* (pertumbuhan) merupakan kebutuhan yang dapat dipenuhi untuk mengembangkan keahlian, kreatif, dan produktif pada diri sendiri.

c. Teori Dua Faktor Herzberg

Dalam teori ini motivasi dibagi dalam dua jenis yaitu faktor higiene dan faktor motivator. Faktor higiene meliputi kebijakan perusahaan dan pengurus, pengawasan, gaji, hubungan interpersonal, dan kondisi kerja. Faktor motivator terdiri dari prestasi, pengakuan, bekerja sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan.

d. Teori McClelland

Dalam teori ini mengungkapkan pada dasarnya motif seseorang dinilai oleh tiga kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*).
2. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*).
3. Kebutuhan berkuasa (*need for power*).

2.1.2.4 Indikator Motivasi

Menurut Pattynama et al., (2016: 517) motivasi dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Fisiologis.
- b. Keamanan.
- c. Sosial.
- d. Penghargaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela, (2012: 5) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai

dengan kewajiban dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang legal, sesuai dengan hukum dan moral serta etika. Pendapat Sembiring, (2012: 81) menyebutkan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program ataupun kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning*. Kinerja dapat juga diartikan sebagai sebuah hasil kerja (*output*) dari suatu proses tertentu yang didapat dari seluruh anggota organisasi terhadap sumber-sumber daya (*resources*), data dan informasi, kebijakan, dan waktu tertentu yang digunakan disebut sebagai masukan (*input*).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Yani, 2012: 117). Dari beberapa pendapat ahli maka dapat di tarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok dalam organisasi sesuai dengan posisinya dalam organisasi untuk kepentingan mencapai tujuan bersama.

2.1.3.2 Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan perlu diukur agar dapat mengetahui tinggi atau rendahnya hasil kerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Sembiring, (2012: 85) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa tujuan pengukuran kinerja dalam suatu organisasi yaitu:

- a. Untuk mengetahui tingkat dalam pencapaian tujuan organisasi.
- b. Untuk menyediakan sarana pembelajaran pegawai.
- c. Untuk kepentingan memperbaiki kinerja pada periode berikutnya.

- d. Sebagai bahan pertimbangan yang sistematis dalam rangka pembuatan keputusan pemberian penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*).
- e. Untuk memotivasi pegawai yang kinerjanya tinggi.
- f. Menciptakan akuntabilitas publik.

Tujuan penilaian kinerja karyawan pada dasarnya menurut Yani, (2012: 119-120) yaitu:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama bekerja.
- b. Pemberian imbalan yang sebanding, misalnya untuk kenaikan gaji, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang.
- c. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- d. Sebagai pembeda antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya.
- e. Untuk melaksanakan pengembangan sumber daya manusia yang dapat dibedakan lagi kedalam:
 - 1. Penugasan kembali seperti mutasi, rotasi atau transfer ke posisi yang lain.
 - 2. Promosi seperti kenaikan jabatan.
 - 3. *Training* dan latihan.
- f. Meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.
- g. Meningkatkan etos kerja.
- h. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan *supervisor* melalui diskusi tentang kemauan kerja mereka.

- i. Sebagai alat untuk mendapat umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
- j. Sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
- k. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia, karier dan keputusan perencanaan suksesi.
- l. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang lebih baik secara menyeluruh.
- m. Sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, kompensasi dan imbalan lainnya.
- n. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
- o. Sebagai alat untuk menjaga stabilitas tingkat kinerja.
- p. Sebagai alat untuk membantu mendorong karyawan mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- q. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan sumber daya manusia, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi sumber daya manusia.
- r. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi lebih baik.
- s. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
- t. Sebagai sarana untuk pengambilan keputusan seperti pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

2.1.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja sangat penting karena merupakan salah satu faktor yang menentukan maju tidaknya suatu organisasi. Manfaat penilaian kinerja menurut Yani, (2012: 121-123) yaitu:

a. Posisi Tawar

Untuk membantu manajemen dalam melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (jika ada) atau langsung dengan karyawan.

b. Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan yang kurang maksimal.

c. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja untuk membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian laba/rugi, menentukan karyawan yang perlu kenaikan upah, bonusnya atau kompensasi lainnya.

d. Keputusan Penempatan

Membantu dalam hal seperti promosi, keputusan penempatan posisi, dan pemindahan dan penurunan pangkat yang pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja. Promosi yang dilakukan dapat berupa penghargaan untuk kinerja yang dihasilkan pada sebelumnya.

e. Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk melakukan pelatihan untuk kepentingan pengembangan.

f. Perencanaan dan Pengembangan Karier.

Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan, penyusunan program pengembangan karier yang tepat dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan karyawan.

g. Evaluasi Proses *Staffing*

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kelebihan atau kekurangan departemen sumber daya manusia dalam melakukan proses *staffing*.

h. Defisiensi Proses Penempatan Karyawan

Kinerja yang baik atau buruk mengisyaratkan kelebihan atau kekurangan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen sumber daya manusia.

i. Ketidakakuratan Informasi

Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia atau sistem informasi sumber daya manusia.

j. Kesalahan dalam Merancang Pekerjaan

Kinerja yang lemah mungkin merupakan gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat.

k. Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif. Sehingga setiap karyawan mempunyai kesempatan untuk menunjukkan kinerjanya.

l. Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal

Kadangkala kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja. Jika faktor tersebut tidak dapat diatasi karyawan bersangkutan, departemen sumber daya manusia mungkin mampu menyediakan bantuan.

m. Elemen-Elemen Pokok Sistem Penilaian Kinerja

Departemen sumber daya manusia biasanya mengembangkan penilaian kinerja bagi karyawan di semua departemen. Elemen-elemen pokok sistem penilaian ini mencakup kriteria yang ada hubungan dengan pelaksanaan kerja dan ukuran-ukuran kriteria.

n. Umpan Balik ke Sumber Daya Manusia

Baik atau buruknya kinerja karyawan di seluruh perusahaan dapat menjadi patokan penilaian seberapa baik departemen sumber daya manusia berfungsi.

Bagi pihak manajemen perusahaan, terdapat banyak kegunaan dengan dilakukannya penilaian terhadap kinerja. Menurut Fahmi, (2013: 66) penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b. Membantu untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan karyawan seperti promosi, perubahan posisi dan pemberhentian kerja.
- c. Mengetahui kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan menilai kinerja mereka dalam lingkungan kerja.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat di ukur dengan enam indikator yaitu (Insan, 2017: 9) :

- a. Kualitas hasil kerja.
- b. Kuantitas hasil kerja.
- c. Ketepatan waktu.
- d. Efisiensi biaya.
- e. Kemampuan bekerja.
- f. Kemampuan membangun hubungan kerja.

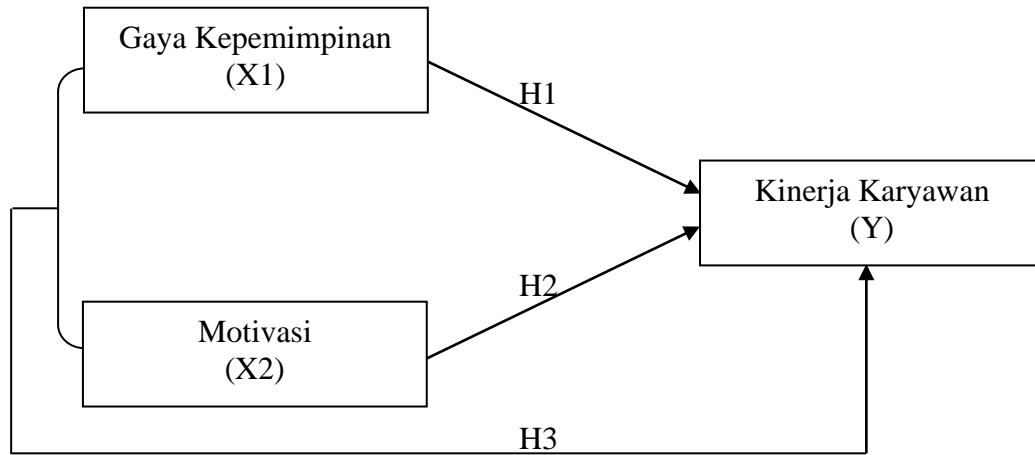
2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Sujiati et al., (2017)	<i>The Effect of Motivation and Competence on Employee Performance in Satellite Technology Center - National Institute Aeronautics and Space.</i>	X1 = <i>Motivation</i> X2 = <i>Competence</i> Y1 = <i>Employee Performance</i>	<i>Motivation has significant effect either directly or indirectly through the competency on employee performance in Satellite Technology Center – National Institute of Aeronautics and Space.</i>
2	Andayani & Makian, (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International).	X1 = Pelatihan Kerja X2 = Motivasi Kerja Y = Kinerja Karyawan	Pelatihan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Roring, Ferdy (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Cabang Manado.	X1 = Kepemimpinan X2 = Pembagian Kerja X3 = Kompensasi Y = Kinerja Karyawan	Kepemimpinan, pembagian kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Suratinoyo, Saerang, & Trang, (2018)	Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia.	X1 = Motivasi Kerja X2 = Komitmen Organisasional X3 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	Motivasi kerja, komitmen organisasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Secara persial komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebaliknya motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	Widodo et al., (2018)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam.	X1 = Gaya Kepemimpinan X2 = Disiplin Kerja X3 = Pelatihan Kerja Y = Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Peneliti, 2019

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2019

2.4 Hipotesis Penelitian

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sefong Industries di Kota Batam.

H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sefong Industries di Kota Batam.

H3: Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sefong Industries di Kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Statistik deskriptif merupakan statistik yang berfungsi untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku bagi umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014: 147).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sefong Industries di Kota Batam.

3.2 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono, (2017: 3) variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, variabel penelitian ada dua jenis yaitu variabel terikat dan variabel bebas.

3.2.1 Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan jenis variabel yang bersifat dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel bebas (Sugiyono, 2017: 4). Variabel terikat (Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini dibatasi indikator menurut Insan, (2017: 9) yang terdiri dari:

- a. Kualitas hasil kerja.
- b. Kuantitas hasil kerja.
- c. Ketepatan waktu.
- d. Efisiensi biaya.
- e. Kemampuan bekerja.
- f. Kemampuan membangun hubungan kerja.

3.2.2 Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan jenis variabel yang bersifat mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2017: 4). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2).

Gaya kepemimpinan (X_1) dapat diukur dengan lima indikator menurut Roring, (2017: 146) yaitu:

- a. Pemimpin menjadi teladan.
- b. Pembagian tugas dan pekerjaan dengan baik dan jelas.
- c. Pengambilan keputusan dan bijaksana.
- d. Bimbingan terhadap bawahan.
- e. Memberikan umpan balik.

Menurut Pattynama et al., (2016: 517) motivasi (X_2) dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Fisiologis.

- b. Keamanan.
- c. Sosial.
- d. Penghargaan.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Yani, 2012: 117).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas hasil kerja. 2. Kuantitas hasil kerja. 3. Ketepatan waktu. 4. Efisiensi biaya. 5. Kemampuan bekerja. 6. Kemampuan membangun hubungan kerja. (Insan, 2017: 9)	<i>Likert</i>
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Edison et al., 2017: 91).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin menjadi teladan. 2. Pembagian tugas dan pekerjaan dengan baik dan jelas. 3. Pengambilan keputusan dan bijaksana. 4. Bimbingan terhadap bawahan. 5. Memberikan umpan balik. (Roring, 2017: 146)	<i>Likert</i>
Motivasi (X ₂)	Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Safitri, 2018: 200).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fisiologis 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan (Pattynama et al., 2016: 517)	<i>Likert</i>

Sumber: Peneliti, 2019

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2017: 61) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan kumpulan yang lengkap dari suatu elemen atau unsur yang sejenis namun tetap bisa dibedakan antara satu sama lain karena nilai karakteristik yang berlainan (Seputra, 2013: 5). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Sefong Industries di Kota Batam yaitu sebanyak 128 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel diartikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika jumlah populasi tinggi dan peneliti tidak mampu mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari bagian populasi (Sugiyono, 2017: 62). Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. (Seputra, 2013: 5).

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan untuk pengambilan sampel menggunakan metode *Nonprobability Sampling* yaitu sampling jenuh (disebut juga sensus). Metode *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama untuk populasi agar dapat dipilih sebagai anggota dari sampel. Sampling jenuh yaitu teknik

pengambilan sampel dengan mengambil semua anggota populasi menjadi sampel karena jumlah populasi yang sangat kecil (Seputra, 2013: 14).

Berdasarkan teknik yang digunakan, maka jumlah karyawan yang dijasikan sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 128 karyawan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian tersebut, pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner ke semua sampel yang sudah ditentukan sebelumnya. Menurut Sugiyono, (2014: 142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sejumlah pertanyaan atau pernyataan secara tulisan kepada responden atau sampel untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang sangat efisien bila peneliti dengan pasti mengetahui variabel yang akan diukur dan tau apa yang bisa diharapkan dari responden.

Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala *likert*. Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik (Sugiyono, 2014: 93). Berikut adalah kriteria penilaian skala *likert*.

Tabel 3.2 Skala *Likert*

Skor	Jawaban
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber: (Sugiyono, 2012: 94)

3.4.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu:

- a. Data primer adalah data yang baru pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti dari responden (Sanusi, 2017: 104). Data primer dalam penelitian ini berupa jawaban responden dari kuesioner yang disebarakan.
- b. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya dan dikumpulkan oleh pihak lain (Sanusi, 2017: 104). Data sekunder dalam penelitian ini berupa jumlah *workorder* dan jumlah karyawan yang didapat dari PT Sefong Industries.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang menjelaskan data yang dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut. Statistik ini biasanya meliputi kegiatan berupa penyajian data yang berupa grafik dan tabel dan melakukan kegiatan peringkasan data dan penjelasan data, berupa letak data, bentuk data dan variasi data (Wibowo, 2012: 24).

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas berfungsi untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang

sesungguhnya di antara responden yang diteliti. Pengujian untuk membuktikan valid dan tidaknya item-item kuesioner dapat dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi *Pearson Product Moment* dan *Rank Spearman*. Berikut tabel yang menggambarkan tingkat hubungan validitas (Wibowo, 2012: 35).

Tabel 3.3 Range Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat Rendah

Sumber: (Wibowo, 2012: 36)

Berdasarkan nilai koefisien Korelasi *Product Moment* dapat diperoleh dengan rumus seperti di bawah ini:

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

Rumus 3.1 Uji Validitas

Sumber: (Wibowo, 2012: 37)

Dimana:

r_{ix} = Koefisien korelasi

i = Skor item

x = Skor total dari x

n = Jumlah banyaknya subjek

Nilai uji validitas dibuktikan dengan menggunakan uji 2 sisi pada taraf signifikan 0,050. Menurut Wibowo, (2012: 37), kriteria untuk menilai suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,050) maka data pernyataan dinyatakan dinyatakan valid.

2. Jika r hitung $<$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,050) maka data pernyataan dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten jika pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas juga dapat berarti indek yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji reliabilitas ini berfungsi untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur. Untuk mendapatkan besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Conbrach Alpha* dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.2 Uji Reliabilitas}$$

Sumber: (Wibowo, 2012: 52)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pernyataan

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

σ_1^2 = Varian total

Nilai uji reliabilitas akan dibuktikan dengan menggunakan uji 2 sisi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria suatu data dianggap reliabel atau tidak reliabel dapat dilihat dari nilai alpha. Apabila nilai alpha lebih tinggi dari pada nilai kritis *product moment* atau nilai r tabel maka data reliabel. Selain itu juga dapat dilihat dengan cara menggunakan nilai batasan penentu, misalnya nilai 0,60. Nilai yang lebih kecil dari 0,60 dianggap mempunyai tingkat reliabilitas yang sedikit,

sedangkan nilai 0,70 dapat diterima dan nilai diatas 0,80 dianggap baik. Berikut tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas (Wibowo, 2012: 53).

Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas

Nilai Interval	Kriteria
< 0,20	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Cukup
0,60 - 0,799	Tinggi
0,80 - 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Wibowo, 2012: 53)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut Santoso, (2012: 42-45) fungsi dari uji normalitas data yakni untuk mengetahui distribusi sebuah data apakah sudah mengikuti atau mendekati distribusi normal yaitu distribusi data dalam bentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang dianggap baik atau data yang berdistribusi normal adalah data yang polanya tidak menceng ke arah kiri maupun ke arah kanan. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan grafik yakni dengan membaca besar nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan histogram, *Normal P-P Plot Regression Standardized* dan *Kolmogorov Smirnov*. Kriteria yang menentukan data berdistribusi normal atau tidak normal yaitu jika:

1. Angka signifikan (sig) > 0,050, maka data dianggap berdistribusi normal.
2. Angka signifikan (sig) < 0,050, maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Didalam persamaan regresi tidak boleh adanya gejala multikolinearitas, artinya tidak boleh adanya kolerasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas untuk membentuk persamaan tersebut. Apabila pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terdapat kolerasi (Wibowo, 2012: 87).

Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolineraritas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF) yaitu dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF dibawah 10, berarti tidak ada gejala multikolinearitas pada model, maskdudnya tidak terjadi hubungan antara variabel-variabel bebas (Wibowo, 2012: 87).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dianggap memiliki gejala heterokedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang berbeda. Gejala ini dapat juga dikatakan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji heterokedastisitas berfnngsi untuk menguji dan memastikan ada atau tidaknya gejala ini. Dalam penelitian ini uji heterokedastisitas akan dilakukan dengan menggunakan uji *Park Gleysler* dengan cara mengorelasikan nilai absolute residualnya dengan masing-masing variabel

independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikan $>$ nilai alphanya (0,05), maka tidak mengalami heterokedastisitas (Wibowo, 2012: 93).

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang memiliki pola teknik dan substansi yang hampir sama dengan analisis regresi linear sederhana. Model regresi linear berganda menyatakan hubungan linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Beberapa hal yang dapat dibuktikan dalam penggunaan analisis ini yaitu bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel bebas dan variabel terikat, serta dapat mengetahui nilai estimasi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat jika suatu kondisi terjadi. Kondisi yang dimaksud adalah naik atau turunnya nilai masing-masing variabel bebas itu sendiri yang disajikan dalam model regresi (Wibowo, 2012: 126).

Regresi linear berganda di rumuskan dalam bentuk dibawah ini yaitu:

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

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Wibowo, 2012: 127)

Dimana:

Y = variabel terikat (variabel dependen).

a = nilai konstanta.

b = nilai koefisien regresi.

x = variabel bebas.

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi berguna untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel independen dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut diartikan sebagai besaran proporsi atau presentase keragaman Y (variabel dependen) yang diterangkan oleh X (variabel independen). Secara singkat koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan dari variabel X (independen) terhadap keragaman variabel Y (dependen) (Wibowo, 2012: 135).

Rumus untuk mencari Koefisien Determinasi (KD) secara umum adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1y_2)^2}$$

Rumus 3.4 Uji Koefisien Determinasi

Sumber: (Wibowo, 2012: 136)

Dimana:

R^2 = Koefisien Determinasi

ryx_1 = Korelasi variabel x_1 dengan y

ryx_2 = Korelasi variabel x_2 dengan y

ry_1x_1 = Korelasi variabel x_1 dengan x_2

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji T (Uji Parsial)

Menurut Priyatno (2012: 139 - 140) uji T atau uji koefisien regresi secara parsial berfungsi untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara

signifikan atau tidak terhadap variabel terikat secara parsial atau secara masing-masing. Cara untuk mengambil nilai t tabel dilihat dari signifikansi $0,05 / 2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ dengan keterangan n merupakan jumlah sampel, dan k merupakan jumlah variabel bebas. Penerimaan atau penolakan hipotesis berdasarkan signifikansi, dapat dilihat dari kesimpulan sebagai berikut:

1. H_0 diterima jika signifikansi $> 0,05$ dan nilai t hitung \leq nilai t tabel.
2. H_0 ditolak jika signifikansi $< 0,05$ dan nilai t hitung $>$ nilai t tabel.

3.5.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Priyatno, (2012: 137 - 138) uji F yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama berfungsi untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Cara untuk menentukan nilai F tabel dapat dilihat dari tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel - 1) dan df 2 ($n - k - 1$) dengan keterangan n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas.

Penerimaan atau penolakan berdasarkan signifikansi, dapat dilihat dari kesimpulan sebagai berikut:

1. H_0 diterima jika signifikansi $> 0,05$ dan nilai F hitung \leq nilai F tabel.
2. dan H_0 ditolak jika signifikansi $< 0,05$ dan nilai F hitung $>$ nilai F tabel.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang ditunjukkan dalam penelitian ini adalah pada PT Sefong Industries di Kota Batam.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

No	Jadwal Penelitian	Minggu													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Pengajuan Judul	■													
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■							
3	Pembuatan Kuesioner						■	■	■						
4	Penyebaran Kuesioner								■	■	■	■			
5	Pengolahan Data											■	■	■	
6	Analisis Hasil Data												■	■	■

Sumber: Peneliti, 2019