

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT TRI REGIONAL LOGISTIK  
DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
SUWARNI  
150610018**

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

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT TRI REGIONAL LOGISTIK  
DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh  
SUWARNI  
150610018**

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

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

Nama : Suwarni  
Npm : 150610018  
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 TRI REGIONAL LOGISTIK DI KOTA BATAM**

Adalah hasil karya sendiri bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip 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, 03 Agustus 2019

**Suwarni**  
150610018

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT TRI REGIONAL LOGISTIK  
DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

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

**Oleh :  
SUWARNI  
150610018**

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

**Batam, 03 Agustus 2019**

**Asron Saputra, S.E., M.Si.**

**Pembimbing**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Regional Logistik di Kota Batam, Variabel dalam penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Tri Regional Logistik. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tri Regional Logistik, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 102 responden dengan menggunakan rumus slovin dan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji f dengan menggunakan software SPSS Versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} (3,271) > t_{tabel} (1,983)$  dan nilai signifikansi  $= 0,001 < 0,05$  untuk variabel gaya kepemimpinan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan nilai  $t_{hitung} (5,122) > t_{tabel} (1,983)$  dan nilai signifikansi  $= 0,000 < 0,05$  untuk variabel motivasi. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersamaan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil nilai  $F_{hitung} (142,457) > F_{tabel} 3,09$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan.**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine how much influence leadership style and motivation on employee performance at Tri Regional Logistics PT in Batam City, the variables in this study are leadership style variables (X1), motivation (X2), on employee performance (Y) in PT Tri Regional Logistics. The method in this study uses quantitative research methods. The population in this study were employees of PT Tri Regional Logistics, the number of samples in this study were 102 respondents using the Slovin formula and using purposive sampling technique. In this study using dressed linear regression analysis and analysis of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>), while hypothesis testing in this study using the t test and f test using SPSS Version 21 software. The results showed that leadership style and motivation had a positive and significant effect on employee performance as evidenced by the tcount (3.271) > ttable (1.983) and significance value = 0.001 < 0.05 for leadership style variables So it can be concluded that leadership variables have a positive and significant effect on employee performance variables, while tcount (5.122) > ttable (1.983) and significance value = 0.000 < 0.05 for motivation variables Then it can be concluded that leadership variable has influence positively and significantly on employee performance variables. Leadership and Motivation styles simultaneously influence and significantly affect employee performance as evidenced by the results of the Fcount (142.457) > Ftable 3.09 and the significance value of 0.000 < 0.05.*

**Keywords:** *Leadership Style, Motivation and Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat 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, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saranan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Putera Batam;
4. Bapak Asron Saputra, S.E., M.Si. selaku Dosen pembimbing pada Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kedua orang tua, keluarga, serta sahabat penulis terutama rekan-rekan seangkatan yang telah memberikan semangat, dukungan, dan motivasi maupun do'anya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik;
7. Para Karyawan Tri Regional Logistik yang telah bersedia membantu pengumpulan data dalam penelitian ini.

Semoga dengan memanjatkan puji syukur Kepada Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 3 Agustus 2019

Suwarni

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.6.2 Manfaat Praktis.....	9
BAB II.....	11
TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Konsep Teoritis.....	11
2.1.1 Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.1.2 Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.1.3 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan.....	14
2.1.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	18
2.1.2 Motivasi.....	20
2.1.2.1 Pengertian Motivasi.....	20
2.1.2.2 Jenis-jenis Motivasi.....	21
2.1.2.3 Teknik – teknik Motivasi.....	22
2.1.2.4 Teori-Teori Motivasi.....	24
2.1.2.5 Tujuan Motivasi Kerja.....	29
2.1.2.6 Faktor – faktor motivasi kerja.....	30
2.1.2.7 Indikator Motivasi Kerja.....	32
2.1.3 Kinerja.....	33
2.1.3.1. Pengertian Kinerja.....	33
2.1.3.2. Tujuan dan Sasaran Kinerja.....	34
2.1.3.3 Penilaian Kinerja.....	35
2.1.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja.....	35
2.1.3.5 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	36
2.1.3.6 Indikator Kinerja Karyawan.....	37
2.2 Penelitian Terdahulu.....	38
2.3 Kerangka Pemikiran.....	41
2.4 Hipotesis Penelitian.....	42
BAB III.....	43
METODE PENELITIAN.....	43
3.1 Desain Penelitian.....	43
3.2 Operasional Variabel.....	43
3.2.1 Variabel Independen.....	43



3.2.2 Variabel Dependen.....	47
3.3 Populasi dan Sampel .....	49
3.3.1 Populasi.....	49
3.3.2 Sampel.....	49
3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data .....	51
3.4.1 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.5 Metode Analisis Data.....	52
3.5.1 Analisis Deskriptif .....	53
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	54
3.5.2.1 Uji Validitas Data.....	54
3.5.2.2 Uji Reliabilitas .....	55
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	56
3.5.3.1 Uji Normalitas.....	57
3.5.3.2 Uji Multikolonieritas.....	57
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	58
3.5.4 Analisis Regresi Linear Ganda .....	58
3.5.5 Uji Hipotesis .....	59
3.5.5.1 Uji T (Pengujian Secara Parsial) .....	59
3.5.5.2 Uji F (Uji Simultan) .....	60
3.5.6 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	60
3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian .....	61
3.6.1 Lokasi Penelitian.....	61
3.6.2 Jadwal Penelitian .....	61
BAB IV .....	63
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	63
4.1 Hasil Penelitian .....	63
4.1.1 Profil Responden.....	63
4.1.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	63
4.1.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	64
4.1.1.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	66
4.1.1.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	67
4.1.2 Analisis Deskriptif .....	68
4.1.2.1 Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ).....	68
4.1.2.2 Motivasi ( $X_2$ ).....	69
4.1.2.3 Kinerja Karyawan ( $Y$ ).....	70
4.1.3 Hasil Uji Kualitas Data .....	72
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Data .....	72
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	74
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	75
4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas .....	75
4.1.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	78
4.1.5 Hasil Uji Pengaruh.....	79
4.1.5.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	79
4.1.6 Hasil Uji Hipotesis.....	80
4.1.6.1 Hasil Uji T ( Uji Parsial ) .....	80
4.1.6.2 Hasil Uji F ( Uji Silmutan ).....	81
4.1.6.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	82
4.2 Pembahasan.....	83
BAB V .....	85
KESIMPULAN DAN SARAN.....	85

5.1 Simpulan .....	85
5.2 Saran .....	86
DAFTAR PUSTAKA .....	857
Lampiran I Kuesioner	
Lampiran II Data Tabulasi Responden	
Lampiran III Tabel R	
Lampiran IV Tabel T	
Lampiran V Tabel F	
Lampiran VI Data Responden	
Lampiran VII Hasil Uji Spss	
Lampiran VIII Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran IX Surat Keterangan Penelitian	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	41
Gambar 4.1 Diagram Jenis Kelamin .....	64
Gambar 4.2 Diagram Usia.....	65
Gambar 4.3 Diagram Pendidikan Terakhir .....	66
Gambar 4.4 Diagram Masa Kerja.....	67
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas pada Diagram Histogram .....	76
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas pada Diagram Histogram .....	61
Gambar 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	63

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kinerja karyawan Berdasarkan persentase impor dan ekspor.....	6
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu .....	40
Tabel 3.1. Operasional Variabel .....	48
Tabel 3.2 Skala Likert.....	52
Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif.....	54
Tabel 3.4 Tingkat Validitas.....	55
Tabel 3.5 Indeks Koefisien Reliabilitas .....	56
Tabel 3.6 Jadwal Penelitian .....	62
Tabel 4.1 Tabel Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.2 Tabel Profil Responden Berdasarkan Usia .....	65
Tabel 4.3 Tabel Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	66
Tabel 4.4 Tabel Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	67
Tabel 4.5 Skor Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan .....	68
Tabel 4.6 Skor Indikator Variabel Motivasi .....	69
Tabel 4.7 Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan .....	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1).....	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2).....	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	74
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	75
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov</i> .....	77
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas .....	78
Tabel 4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas (Park Gleyser) .....	78
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	79
Tabel 4.16 Hasil Uji T .....	81
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	82
Tabel 4.18 Hasil Uji R Square .....	83

## DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1.Rumus Slovin.....	50
Rumus 3.2 Rentang Skala .....	53
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda.....	58
Rumus 3.4 Uji T .....	59
Rumus 3.5 Uji F .....	60

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan harus dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki sebaik mungkin, dalam sebuah perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan – keunggulan melalui pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien supaya dapat bersaing dengan para pesaing. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan salah satunya adalah karyawan atau pegawai.

Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan beberapa individu lainnya yang masing – masing juga merupakan suatu kepribadian. Dalam situasi ini pemimpin harus mengenali setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri. Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif. Menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyesuaikan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin adalah panutan dalam organisasi, oleh karena itu perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak dan mendorong perubahan organisasi.

Michael Armstrong (2006) menjelaskan bahwa *leadership is a process that involves influence that occurs within a group, and it involves attainment of a goal*. Pandangan ini mendeskripsikan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang melibatkan pengaruh yang terjadi dalam suatu kelompok, dan ini melibatkan pencapaian tujuan. (Suryadana, 2015:94)

Seorang pemimpin juga harus memberikan motivasi kepada karyawan, karena dengan adanya motivasi dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan kinerja yang tinggi dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan tersebut. Pada Awalnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin yang berpengaruh pada bawahannya dan juga berpengaruh terhadap kinerja bawahan yaitu karyawan tersebut. Kinerja karyawan yang ada disuatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan dan motivasi juga merupakan hal yang penting dalam era global dimana perusahaan menghadapi adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik. Sesuatu yang mungkin timbul dari adanya kepemimpinan dan motivasi yang buruk merupakan penurunan kinerja yang akan membawa dampak penurunan suatu kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Untuk menyesuaikan antara kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan, seorang pemimpin harus menggabungkan kedua hal tersebut salah satunya yaitu dengan memberikan motivasi. suatu motivasi yang terinspirasi dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja yang tinggi sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai perusahaan.

Menurut Kadarisman (2012:278) motivasi adalah menggerak atau mendorong seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah di berikan kepadanya. Dalam suatu organisasi motivasi kerja dapat dianggap sederhana dan dapat menjadikan masalah yang komplit, karena pada awalnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Motivasi yang baik akan sangat berguna untuk membangun kesadaran akan pentingnya kerja yang optimal, disiplin dan profesional. Salah satu contoh motivasi yang rendah yaitu saat jam istirahat telah berakhir tapi masih ada karyawan yang belum berada di dalam ruangan pekerjaannya sedangkan pekerjaannya yang ada sudah menumpuk dan juga ada pelanggan yang ingin melakukan konsultasi atau pengecekan dengan karyawan tersebut untuk melakukan pembelian atau melakukan pembayaran sehingga pelanggan tersebut harus menunggu sangat lama karena tidak adanya motivasi yang tinggi dan tidak adanya atasan maupun rekan kerja yang menegur ketidak disiplin karyawan tersebut.

Kurangnya motivasi mempengaruhi kesadaran akan tanggung jawab karyawan ini untuk menghindari hal ini, harus memotivasi karyawan untuk lebih termotivasi untuk bekerja lebih disiplin dan bekerja secara. Motivasi yang baik bagi karyawan akan membantu meningkatkan kinerja karyawan mereka sendiri dan tentunya memberikan dampak positif bagi perusahaan sehingga perusahaan akan semakin sukses dan sukses dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi yang akan diberikan perusahaan harus mengetahui terlebih dahulu apa yang menjadi sasaran atau keinginan para karyawan, sehingga benar



– benar menjadi persetujuan antara perusahaan dan karyawannya dalam bekerja sama dan membawa perusahaan kepada kinerja yang maksimal. Untuk meningkatkan motivasi seseorang dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan sesuatu. Peningkatan kemampuan seseorang dapat dilakukan dengan cara melatih.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan, sehingga setiap perusahaan berusaha keras agar karyawannya mampu menampilkan hasil kinerja yang baik dalam melaksanakan kewajibannya, karena suatu kinerja yang baik maupun buruk akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan secara menyeluruh.

Menurut (Rivai, 2011:50) Kinerja adalah hasil dari kesuksesan seseorang pada waktu tertentu dalam melakukan tugas-tugas dibandingkan dengan kapasitas bersama, seperti standar hasil kerja, tujuan atau tujuan sebelumnya. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan masing – masing mempunyai kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui seorang pemimpin yang baik dalam memotivasi karyawan tersebut dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja. Pemimpin juga merupakan proses yang mempengaruhi atau memberikan contoh kepada bawahannya dalam mencapai suatu organisasi. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu dimana seorang pemimpin dapat menjelaskan sebuah tujuan organisasi bagi para karyawan. Maka dari seorang

pemimpin harus dapat memotivasi atau menginspirasi para karyawan untuk mencapai tujuan tersebut, dan membantu menciptakan suatu kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Penempatan karyawan pada bidang yang sesuai dengan kemampuan kinerja karyawan akan sangat berpengaruh, karena penempatan karyawan yang tepat pada bidangnya akan menjadi tantangan bagi manajemen perusahaan. Dalam menentukan atau menempatkan seorang karyawan yang sesuai dengan tugas mereka bukan merupakan hal yang sangat mudah apabila mutu kerja seorang karyawan secara langsung dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan kinerja tinggi, tujuan ini lebih mudah dicapai. Organisasi tidak selalu tumbuh dan kadang-kadang kinerja karyawan menurun. Menciptakan kinerja sangat sulit karena kinerja dapat diciptakan ketika suatu organisasi dapat menciptakan kondisi yang memberdayakan karyawan dan memungkinkan mereka untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka sehingga karyawan dapat membuat / mencapai tujuan di luar organisasi. Motivasi adalah faktor terpenting dalam suatu perusahaan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja yang tinggi.

PT Tri Regional Logistik didirikan pada tahun 2015 merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa, yaitu ekspor impor suatu barang ke luar negeri dengan menggunakan sistem pembayaran, kualitas, kuantitas dan syarat penjualan lainnya yang telah disetujui oleh pihak eksportir dan importer. Proses ekspor pada umumnya adalah tindakan untuk mengeluarkan barang dalam

negeri untuk memasukan ke negeri lain, barang tersebut akan terlibat dengan bea cukai di Negara pengirim maupun penerima.

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang sama dalam mencapai keuntungan dan berusaha mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk itu sangat diperlukan adanya pengkajian ulang dalam upaya untuk memperbaiki kinerja karyawan pada PT Tri Regional Logistik di kota batam, dan perlu melakukan pencarian solusi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas melalui gaya kepemimpinan dan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

**Tabel 1.1** Data Kinerja karyawan Berdasarkan persentase impor dan ekspor

**PT TRI REGIONAL LOGISTIK Tahun 2018**

<b>Bulan</b>	<b>Impor ( Ton )</b>	<b>Ekspor ( Ton )</b>	<b>Persentase</b>
Januari	639,500	477,037	0.75
Februari	723,300	540,401	0.75
Maret	752,500	655,832	0.87
April	655,500	507,489	0.77
Mei	675,500	556,890	0.82
Juni	691,500	479,480	0.69
Juli	650,100	610,792	0.94
Agustus	688,000	690,423	1
September	669,300	607,422	0.91
Oktober	700,100	598,093	0.85
November	650,320	656,352	1.01
Desember	610,223	401,211	0.66
<b>Rata-rata</b>			<b>0.84</b>

Sumber : PT Tri Regional Logistik

Berdasarkan tabel di atas dapat menjelaskan bahwa PT. Tri Regional Logistik mengalami naik turunnya suatu persentase, dan di bulan desember pt tri regional logistik hanya mendapatkan 0.66 persen karena pada awalnya jasa

merupakan suatu saingan berat di kota batam dan di sebabkan oleh penurunan kinerja karyawan yang berhubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi yang di berikan suatu perusahaan kepada karyawan tersebut.

Masalah yang dialami suatu perusahaan adalah lemahnya suatu kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi pada PT Tri Regional Logistik. Dengan memandang lemahnya tingkat kinerja terlihat bahwa kinerja karyawan PT Tri Regional Logistik masih belum menunjukkan keandalannya, dengan demikian, perlu dilakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tri Regional Logistik Di Kota Batam.”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Menempatkan karyawan yang tidak sesuai dengan bidangnya.
2. Motivasi yang diberikan kepada karyawan masih kurang.
3. Pemimpin kurang memberikan kesempatan pada bawahan untuk memberikan pendapatnya.

## **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah didasarkan pada identifikasi masalah di atas. Penelitian ini kemudian terbatas pada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi pada kinerja karyawan PT TRI REGIONAL LOGISTIK.

## **1.4 Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Tri Regional Logistik?
2. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Tri Regional Logistik?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi secara silmutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Regional Logistik di Kota Batam?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tri Regional Logistik di kota batam.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tri Regional Logistik di kota batam.

3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan motivasi secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Regional Logistik di kota batam.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Dengan penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk peneliti lain dan hasil penelitian ini diharapkan sebagai referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah yang sama.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

#### 1. Bagi Objek Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PT Tri Regional Logistik dalam menentukan langkah-langkah peningkatan sumber daya manusia.

#### 2. Bagi Universitas Putera Batam

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

#### 3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan serta melengkapi atau memperbaiki kelemahan – kelemahan yang ada melalui kritik dan saran.

#### 4. Bagi Masyarakat

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

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Konsep Teoritis**

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

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

Menurut Irham ( 2013: 15) Kepemimpinan adalah ilmu yang mengeksplorasi cara mengarahkan, memengaruhi, dan membimbing orang lain untuk melakukan tugas seperti yang diharapkan.

Menurut (Michael, 2006) dalam (Suryadana, 2015: 94-95) menjelaskan bahwa *leadership is a process that involves influence that occurs within a group, and it involves attainment of a goal*. Yang mendeskripsikan bahwa kepemimpinan adalah proses yang melibatkan pengaruh yang terjadi dalam suatu kelompok, dan akan melibatkan suatu pencapaian tujuan yang di inginkan.

Dalam definisi di atas, eksekutif dapat menyimpulkan bahwa mereka dapat bertindak sebagai motivator atau motivator untuk mendorong orang dan tindakan yang dapat memperhatikan kepentingan bawahan yang mendefinisikan kemitraan.

###### **2.1.1.2 Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan**

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



### 1. Tipe otokratis

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

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- b. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c. Menganggap bawahan sebagai alat semata – mata
- d. Tidak mau menerima kritik , saran dan pendapat

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

### 2. Tipe Militeristis

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

- a. Dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah.
- b. Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung pada pangkat dan jabatannya.
- c. Senang pada formalitas yang berlebih – lebihan.
- d. Sukar menerima kritik dari bawahannya.

Berdasarkan ciri – ciri diatas maka dapat di lihat bahwa seorang pemimpin yang militeristik bukanlah pemimpin yang ideal dalam suatu masyarakat sipil karena akan membungkam aspirasi warga.

### 3. Tipe Paternalistik

Seorang pemimpin paternalistik memiliki ciri – ciri dalam kepemimpinan sebagai berikut :

- a. Menganggap bawahannya sebagai manusia tidak dewasa
- b. Bersikap terlalu melindungi
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk ikut mengambil keputusan
- d. Sering bersikap maha tahu

Tipe ini sedikit banyak juga merupakan reproduksi pola hubungan dalam keluarga di masyarakat yang menganut sistem paternalistik dimana peran utama ada pada seorang bapak / suami , dimana istri dan anak harus tunduk pada suami / bapak.

### 4. Tipe kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik ini adalah tipe kepemimpinan yang dipandang sulit untuk dianalisis, karena literatur yang ada tentang kepemimpinan kharismatik tidak memberikan petunjuk yang cukup artinya tidak banyak hal yang dapat disimak dari literatur yang ada tentang kepemimpinan kharismatik ini.

#### 5. Tipe Demokratis

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

- a. Dalam proses pergerakan bawahan melalui kritik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah mahluk yang termulia
- b. Selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya

#### 6. Tipe Laissez faire

Jenis kepemimpinan laissez-faire ini mirip dengan kepemimpinan karismatik, bahkan literatur kepemimpinan tidak banyak membahas kepemimpinan ini. Seorang pemimpin yang laissez faire berpandangan, bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang – orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang terjadi tujuan organisasi , sasaran sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing- masing anggota dan seorang pemimpin tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional.

#### **2.1.1.3 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan**

Adapun jenis-jenis kepemimpinan untuk mempelajari bagaimana menjadi seorang pemimpin maka harus memperhatikan beberapa jenis gaya kepemimpinan

yang terdapat dalam pengertian atau berbagai bagian menurut para ahli, menurut (Hasibuan, 2012: 170-173) yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan adalah ketika kekuasaan atau otoritas mutlak dalam banyak kasus, atau ketika pemimpin menyetujui sistem pemerintahan yang tersentralisasi. Pengambilan keputusan dan kebijakan semata-mata ditentukan oleh manajer, bawahan tidak terlibat dalam proposal, ide, dan perspektif dalam pengambilan keputusan. Kebijakan manajemennya secara eksklusif ditujukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipasi adalah perjuangan dalam kepemimpinan mereka yang berlangsung dengan cara kerja yang memupuk sama yang bersatu, menumbuhkan loyalitas dan kemudian partisipasi bawahan. Pemimpin mendorong bawahan untuk melanjutkan bisnis. Bawahan harus berpartisipasi dalam memberikan saran, ide, dan poin keputusan. Stylist yang berpartisipasi mendorong kemampuan bawahan untuk membuat keputusan. Dengan demikian, kepemimpinan selalu membantu bawahan untuk melakukan tugas yang lebih penting.

3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan didelegasikan ketika seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan sangat komprehensif. Oleh karena itu, bawahan dapat secara bebas atau bebas membuat keputusan dan

pedoman dalam kinerja pekerjaan mereka. Pemimpin tidak keberatan bagaimana bawahan membuat dan mengerjakan keputusan, tetapi menyerahkannya kepada bawahan. Biasanya, pemimpin bertindak sebagai kapitulator dan memberi tahu bawahannya bahwa ini adalah pekerjaan yang perlu anda lakukan. Kedewasaan pekerjaan bergantung pada kemampuan untuk melakukan sesuatu berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kelemahan psikologis terkait dengan kemauan untuk melakukan sesuatu yang terkait erat dengan perasaan percaya dan keterikatan.

#### 4. Kepemimpinan situasional

Penekanan pendekatan situasional adalah perilaku pemimpin dan anggota pengikut dalam kelompok dan situasi yang variatif. Dalam kepemimpinan situasional, tidak ada satu pun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

Sedangkan menurut Sutrisno ( 2013 : 222 ) adapun gaya kepemimpinan yang ada yaitu :

##### 1. Gaya persuasif

Gaya persuasif, gaya kepemimpinan dengan pendekatan yang membangkitkan undangan dan kepercayaan pada emosi, pemikiran, atau kata lain.

##### 2. Gaya refresif

Gaya ekspresif melalui tekanan dan ancaman, yaitu gaya kepemimpinan, sehingga bawahan merasa takut.

3. Gaya pertisifatif

Gaya pertisifatif, yaitu gaya kepemimpinan yang memungkinkan bawahan untuk mempraktikkan hal-hal mental, spiritual, fisik dan material dalam pekerjaan mereka dalam organisasi.

4. Gaya inofatif

Gaya inofatif, yaitu gaya pemimpin yang selalu berusaha memastikan upaya dalam setiap aspek, baik itu politik, ekonomi, budaya atau setiap produk yang memenuhi kebutuhan manusia.

5. Gaya investigatif

Gaya investigatif, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian sebelumnya dengan kecurigaan yang mengarah pada nasionalisme, kecerdikan dan antusiasme terhadap ketakutan para internasionalisme membuat kesalahan.

6. Gaya inspektif

Gaya inspektif, yaitu pemimpin yang suka membuat kode etik, seorang pemimpin gaya yang inspiratif membutuhkan rasa hormat terhadap bawahan atau pemimpin yang dihormati.

7. Gaya motivatif

Gaya motivatif, yaitu pemimpin yang dapat mengkomunikasikan ide, program, dan kebijakannya secara efektif untuk motivasi, gaya, dan bawahannya. Akan ada pemimpin yang bisa memahami kebijakan tersebut.

#### 8. Gaya naratif

Gaya naratif, yaitu pemimpin yang bergaya naratif adalah pemimpin yang banyak berbicara tetapi pemimpin yang tidak cocok dengan apa yang dia lakukan, dengan kata lain pemimpin yang banyak berbicara.

#### 9. Gaya edukatif

Gaya edukatif, yaitu pemimpin yang senang mengembangkan bawahannya dengan memberikan pendidikan dan keterampilan untuk mendapatkan pemahaman dan pengalaman yang lebih baik setiap hari.

#### 10. Gaya retrogesif,

Gaya retrogesif, yaitu pemimpin yang tidaksuka melihat bawahannya maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogesif selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain, pemimpin yang bergaya retrogesif sangat senang melihat bawahannya selalu terbelakang, bodoh, dan sebagainya.

### **2.1.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2013:34) indikator gaya kepemimpinan adalah :

#### 1. Kemampuan mengambil keputusan

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

#### 2. Kemampuan Memotivasi

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

3. Kemampuan komunikasi

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

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas – tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggungjawab kepada bawahan nya. Tanggungjawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung,



memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

#### 6. Kemampuan mengendalikan emosional

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

### **2.1.2 Motivasi**

Peranan motivasi dalam sebuah perusahaan sangat menentukan kinerja motivasi yang baik tentu akan menimbulkan dampak yang bagus bagi perusahaan dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Motivasi berasal dari bahasa latin *motive* yang berarti dorongan atau daya pendorong. Setiap orang dalam suatu aktivitas berbeda satu dengan yang lain tergantung pada kemampuan, kemauan, keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, imbalan atau motif dan dorongan. Dorongan dalam diri seseorang menyebabkan mengapa ia berusaha mencapai tujuan yang direncanakan baik secara sadar atau tidak sadar.

#### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Hasibuan ( 2012: 141 ) menyatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi orang bekerja adalah mendapatkan keuntungan atau manfaat yang pantas dari yang telah mereka lakukan untuk perusahaan, salah satunya adalah dalam bentuk finansial insentif.

Menurut Kadarisman ( 2012: 278) motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya

Menurut Mathis & Jackson ( 2006 ) dalam Bangun ( 2012 : 313) motivasi adalah hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.

Selain itu George R Terry dalam Sedarmayanti (2014:233) mengemukakan bahwa motivasi adalah “keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan.” Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014:233) motivasi adalah “kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.”

#### **2.1.2.2 Jenis-jenis Motivasi**

Menurut Hasibuan ( 2012 : 150 ) ada dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi kerja.

##### **1. Motivasi Positif**

Memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

##### **2 Motivasi Negatif**

Memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bawahan dalam jangka pendek akan

meningkat karena mereka takut dihukum tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

### **2.1.2.3 Teknik – teknik Motivasi**

Menurut Arifin ( 2012 : 157 ) adapun teknik motivasi yang bisa dilaksanakan menggunakan langkah – langkah sebagai berikut :

#### 1. Motivasi tidak langsung

- a. Pengertian tentang tujuan organisasi yang memberikan manfaat pada individu.
- b. Pengertian bahwa tujuan organisasi tidak bertentangan aspirasi individu.
- c. Pemberian kesempatan kerja untuk menentukan cara pencapaian tujuan.
- d. Cara pencapaian tujuan yang tidak merugikan pekerja

#### 2. Motivasi langsung

Terdiri dari insentif material dan nonmaterial. Insentif material dapat berupa uang dan jaminan sosial. Insentif nonmaterial berupa pemberian gelar, tanda jasa atau medali, pujian lisan maupun tulisan, ucapan kasih dan hak menggunakan atribut jabatan.

Menurut Hackman dan Oldham ( 1974 ) dalam Arifin (2012:158) memberikan gagasan job enrichment, dimana mereka menemukan enam dimensi inti yang mempengaruhi motivasi kerja bawahan yaitu sebagai berikut :

#### 1. Variasi keterampilan

Penggunaan keterampilan yang berbeda – beda akan mempunyai dampak terhadap motivasi. Orang – orang yang mengumpulkan berbagai ragam

kemampuan dan melaksanakannya secara terampil akan ditawarkan kesempatan untuk menerima tanggung jawab baru

## 2. Identitas tugas

Merupakan pengembangan suatu pengertian tanggung jawab yang telah dipahami oleh pengurus organisasi, untuk melakukan tanggung jawab tersebut dari awal sampai akhir.

## 3. Arti pekerjaan

Pada tahapan ini dimaksudkan untuk memperkenalkan lebih jauh para anggota organisasi terhaap masyarakat untuk terjun langsung dalam menangani masalah – masalah yang ada.

## 4. Otonomi

Disamping keinginan staff organisasi untuk melaksanakan tanggung jawab dari awal sampai akhir, mereka juga ingin diberikan otonomi atau kekuasaan untuk melakukan kegiatan tersebut.

## 5. Umpan balik

Penilaian pelaksanaan pekerjaan bahwa telah dicapai prestasi yang baik dapat disampaikan kepada karyawan, sehingga tercipta kepuasan terhadap hasil kerjanya tersebut.

## 6 Hubungan – hubungan

Merupakan suatu bentuk motivasional yang bisa dibina dengan mempererat hubungan antar elemen organisasi.

#### 2.1.2.4 Teori-Teori Motivasi

Menurut Bangun ( 2012: 317) teori motivasi mulai di kenal pada tahun 1950 – an secara khusus pada awalnya terdapat tiga teori motivasi antara lain :

##### 1. Teori hierarki kebutuhan

Teori ini pertama sekali dikemukakan oleh Abraham Maslow, memungkinkan bisa dikatakan teori inilah yang paling populer bila di bandingkan dengan teori – teori motivasi lainnya. Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan yang munculnya sangat bergantung pada kepentingan secara individu. Berdasarkan hal tersebut ,Maslow membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut manusia sebagai “ *the five hierarchy need* “ mulai dari kebutuhan pertama sampai pada kebutuhan yang tertinggi. Adapun kelima tingkat kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut :

##### a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Manusia dalam kehidupan lebih mengutamakan kebutuhan fisiologis, karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi hidup manusia. Setelah kehidupan ini terpenuhi manusia baru dapat memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan fisiologis ini sering juga disebut sebagai kebutuhan yang lebih tinggi kebutuhan fisiologis ini juga disebut sebagai kebutuhan tingkat pertama ( *the first need* ) antara lain : kebutuhan makan, tempat tinggal, dan istirahat.

b. **Kebutuhan rasa aman**

Setelah kebutuhan tingkat pertama terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat kedua sebagai penggantinya, yaitu kebutuhan rasa aman. Ini merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Manusia mendirikan rumah yang bebas dari bahaya, seperti mendirikan rumah bukan di tepi pantai, atau mendirikan rumah yang bebas dari ancaman binatang buas, dan bebas banjir.

a. **Kebutuhan sosial**

Setiap manusia ingin hidup kelompok, kebutuhannya sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu dan persahabatan.

b. **Kebutuhan harga diri**

Kebutuhan harga diri menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi dan prestesi dan faktor penghormatan dari luar misalnya status, pengakuan, dan perhatian

c. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan yang mendorong agar seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2. **Teori dua faktor**

Teori dua faktor pertama kali dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini membagi dua faktor yang memengaruhi kerja seseorang dalam organisasi yaitu:

a. Faktor kepuasan

Faktor – faktor yang dapat menimbulkan kepuasan bagi pekerja, antara lain, prestasi itu sendiri , tanggung jawab, dan kemajuan .

b. Faktor ketidakpuasan

Faktor –factor yang bukan menimbulkan kepuasan, tetapi bila di tinggalkan dapat mengurangi ketidakpuasan, antara lain, kebijakan dan administrasi perusahaan, pegawai pengajian, hubungan kerja, kondisi kerja, keamanan kerja, dan status pekerjaan.

3 .Teori x dan y

Teori x dan y pertama sekali dikemukakan oleh Douglas mcgregor. Dalam teori ini akan dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang ditandai dengan teori x, dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori y

4. Teori ERG

Teori ini pertama sekali dikemukakan oleh Clayton alderfer yang melanjutkan teori hirarki kebutuhan. Alderfer melanjutkan teori hierarki kebutuhan yang dihubungkan secara lebih dekat dengan hasil penelitian empiri, sehingga hasilnya mendekati pada kenyataan. Alderfer membagi tiga kelompok kebutuhan manusia antara lain, eksistensi (existence/e), hubungan ( relatedness/r), dan pertumbuhan ( growth/ g ). Dari singkatan ketiga jenis kebutuhan tersebut maka teori ini dkisebut sebagai teori erg.

5. Teori keadilan

Konsep ini sering membandingkan input yang diberikan orang untuk pekerjaan mereka dan hasil yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka. Input atau output dalam bentuk instruksi, pengalaman, pelatihan dan kedalaman, dan hasilnya dalam bentuk hadiah. Perbandingan dapat dilakukan pada level yang sama dengan orang-orang di organisasi yang sama.

#### 6. Teori pengharapan

Teori pengharapan pertama sekali dikemukakan oleh Victor vroom yang mengatakan bahwa motivasi seseorang mengarah pada suatu tindakan yang bergantung pada kekuatan pengharapan. Tindakan tersebut akan diikuti oleh hasil tertentu dan bergantung pada hasil bagi seseorang tersebut. Teori pengharapan berargumen bahwa karyawan menentukan terlebih dahulu tingkah laku apa yang dilaksanakan dan nilai yang diperoleh atas perilaku tersebut. Teori ini berpendapat bahwa seseorang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tingkah laku mereka mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

#### 7 Teori penguatan

Teori penguatan pertama sekali dikemukakan oleh seorang ahli psikolog Skinner, yang mengatakan bahwa bagaimana tingkah laku di masa lampau memengaruhi tindakan dimasa yang akan datang dalam proses belajar siklis. Teori penguatan berargumen pada tingkah laku individu (*respon*) terhadap situasi tertentu (rangsangan) merupakan penyebab dari konsekuensi tertentu. Jika konsekuensi tersebut positif maka pada masa depan akan menjadi pengulangan yang serupa dalam situasi yang serupa pula. Tetapi bila



konsekuensi tersebut tidak menyenangkan, maka orang akan mengubah tingkah lakunya dan menghindari dari konsekuensi tadi. Teori penguatan ini berkaitan dengan pemberian hadiah (*reward*). Berarti bahwa penguatan (*reinforcement*) adalah pengulangan kegiatan karena mendapatkan hadiah. Hadiah bisa dalam bentuk material dan juga dalam bentuk pekerjaan. Sebagai contoh orang akan mematuhi peraturan karena kalau taat pada peraturan makin meningkatkan prestasi kerjanya karena tindakan atas itu adalah pemberian hadiah.

#### 8 Teori motivasi McClelland

David McClelland telah memberikan kontribusi bagi pemahaman motivasi dengan mengidentifikasi tiga macam kebutuhan. Menurut McClelland mengidentifikasi kebutuhan akan prestasi, berkuasa dan berafiliasi. Oleh sebab itu motivasi juga dibagi menjadi tiga bagian yaitu ;

##### a. Motivasi berprestasi

Motivasi berprestasi tercermin pada orientasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi akan menyukai pekerjaan yang menantang. Mereka tidak percaya pada nasib baik dalam mencapai sesuatu, karena segala sesuatu dapat dicapai melalui kerja keras.

##### b. Motivasi berkuasa

Orang – orang yang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk berkuasa akan menaruh perhatian besar untuk dapat memengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi. Orang-orang seperti ini mempunyai hasrat

untuk memengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi dalam mencapai tujuannya.

c. Motivasi berafiliasi

Mencerminkan pada keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara dan menghubungkan dengan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia dalam organisasi.

9 Teori porter – lawler

Suatu upaya yang bergantung pada nilai penghargaan yang mereka terima ditambah dengan penghargaan yang dirasakan. Prestasi yang dicapai ditentukan oleh upaya yang mereka lakukan, tetapi hal ini sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan karakter individu tentang pekerjaan yang mereka lakukan.

10 Teori evaluasi kognitif

Dalam akhir dasawarsa 1860 – an seorang peneliti mengemukakan bahwa diperkenalkannya penghargaan – penghargaan ekstrinsik seperti upah, untuk upah kerja yang sebelumnya secara intrinsik telah memberi penghargaan karena adanya kesenangan yang dikaitkan dengan kerja itu sendiri, akan cenderung mengurangi tingkat motivasi keseluruhan. Pendapat ini disebut teori evaluasi kognitif yang telah diteliti secara ekstensif. Banyak para ahli teori motivasi yang umumnya mengasumsikan bahwa motivasi intrinsik seperti prestasi, tanggung jawab, dan kompetensi tidak bergantung pada motivasi ekstrinsik seperti upah tinggi, promosi, hubungan kerja dan kondisi kerja yang baik.

**2.1.2.5 Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Saydam (2000) dalam Kadarisman (2012:291-292) berpendapat, pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja pada karyawan adalah sebagai berikut :

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Meningkatkan rasa tanggungjawab
6. Meningkatkan produktivitas dan efesisiensi.
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

#### **2.1.2.6 Faktor – faktor motivasi kerja**

Menurut Sunyoto (2013 : 13-17) faktor-faktor motivasi ada tujuhyaitu:

##### **1. Promosi**

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggungjawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

##### **2. Prestasi Kerja**

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas – tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

### 3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggungjawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

### 4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

### 5. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

### 6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

#### 7. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

##### **2.1.2.7 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Maslow dalam buku karangan Sanusi (2012: 68) yang menjadi indikator Motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*), adalah kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup seperti kebutuhan makan dan minum, tempat tinggal bebas dari sakit.
2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*), adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman dan terjadinya keselamatan yang meliputi keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

3. Kebutuhan sosial (*social needs*), adalah kebutuhan yang meliputi akan kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Kebutuhan Harga diri (*esteem needs*), adalah kebutuhan yang meliputi akan harga diri dan penghargaan diri dari orang lain seperti pengakuan akan prestasi, harga diri, dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), meliputi tercapainya potensi diri dan pemenuhan diri.

### **2.1.3 Kinerja**

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

Menurut Rivai (2011:50) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Torang (2016:74) kinerja merupakan kuantitas atau kualitas hasil kerja individual atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar, operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Sunyoto (2012: 25) kinerja merupakan suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target, standar persyaratan kompetensi yang telah direncanakan.

Dari pendapat – pendapat para ahli diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dalam menjalankan pekerjaan yang diperoleh oleh seseorang atau organisasi sesuai dengan perannya dalam perusahaan untuk mencapai sasaran atau target yang telah disepakati bersama dalam jangka waktu tertentu.

### **2.1.3.2. Tujuan dan Sasaran Kinerja**

Menurut Wibowo (2009) dalam Sinambela (2017: 503) tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada visi, misi, dan rencana strategi suatu organisasi. Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya kinerja tinggi.

#### **1. Tujuan Kinerja**

Kinerja merupakan kegiatan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu, dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangkawaktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi. Sedangkan kinerja merupakan tanggungjawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi (Sinambela, 2017: 503)

#### **2. Sasaran Kinerja**

Menurut Wibowo (2009) dalam Sinambela (2017: 510) sasaran kinerja adalah suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus

dicapai, kapan, dan oleh siapa. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamatati, dan dapat diukur. Menurut Furtwengler (2000) dalam Sinambela (2017: 510), sasaran kinerja mencakup perbaikan kinerja, pengembangan karyawan, kepuasan karyawan, keputusan kompensasi, dan keterampilan berkomunikasi. Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya: *the performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja; *the action* atau performance, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh *performer*; *a time element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan; *an evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai; dan *the place*, menunjukkan tempat di mana pekerjaan dilakukan.

### **2.1.3.3 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja yaitu proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil Kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil Kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah (Bangun, 2012:231).

### **2.1.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja**

Secara umum kegunaan atau manfaat dari penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah sebagai berikut :



1. Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang salah oleh para karyawan, sebagai masukan bagi para pimpinan dalam membantu dan mengarahkan karyawan dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaannya di masa depan.
2. Untuk melaksanakan perbaikan dan penyempurnaan kegiatan manajemen SDM lainnya seperti.
  - a. Menyelaraskan upah/gaji atau intensif lainnya bagi para karyawan yang berprestasi dalam bekerja.
  - b. Memperbaiki kegiatan penempatan, promosi, pindah dan demosi jabatan sesuai dengan prestasi atau kegagalan karyawan yang dinilai.
  - c. Membantu memperbaiki kegiatan pelatihan, baik dalam menyusun kurikulumnya maupun memilih karyawan yang akan diikutsertakan dalam kegiatan pelatihan.
  - d. Memberikan informasi bagi karyawan dalam menyusun perencanaan karier.
  - e. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat digunakan untuk mendiagnosa atau mengidentifikasi masalah-masalah organisasi *nonprofit* yang harus dicarikan cara penyelesaiannya.

#### **2.1.3.5 Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Menurut Wirawan (2009 : 6), faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.

2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

Faktor-faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor-faktor lingkungan internal organisasi dan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini memengaruhi perilaku kerja karyawan yang kemudian memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan kemudian menentukan kinerja organisasi. Dari ketiga jenis faktor tersebut, faktor yang dapat dikontrol dan dikondisikan oleh para manajer adalah faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal karyawan. Sementara itu, faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi di luar kontrol manajer. Tugas manajer adalah mengontrol dan mengembangkan faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal karyawan.

#### **2.1.3.6 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja menurut ( Robbins, 2006 ) dalam buku (Sulaksono, 2019 : 119 - 120 ) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Diukur dari pendapat karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas kerja

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

3. Ketepatan waktu

Menunjukkan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudutkoordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

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

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen Kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen Kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian menurut (Suwandhani,2018:14) Berdasarkan penelitian yang dilakukan didapatkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Kedua aspek tersebut sangat penting untuk diperhatikan mengingat kinerja karyawan sangat perlu untuk mempertahankan dan ditingkat yang akan berdampak langsung terhadap berkelanjutan langsung terhadap keberlangsungan perusahaan.

Penelitian menurut (Hartono,2018:41) Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja baik secara simultan maupun parsial mempengaruhi kinerja pembangunan di Desa Besuki Kecamatan Besuki Kabupaten Situbondo. Pembangun rencana yang telah ditentukan seperti itu sangat tergantung pada kinerja semua pemangku kepentingan yang ada. Faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pembangunan di desa Besuki adalah faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja kepala desa sebagai pemimpin tertinggi di desa Besuki.

Penelitian menurut (Nurjanah,2017:50) Hasil analisis data dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Bengawan Plasindo Karanganyar baik sebagian atau simultan.

Menurut (Ni Nengah Rupadi Kertiriasih, I Wayan Sujana, 2018 : 20592 ) Dari hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi gaya kepemimpinan akan mempengaruhi pekerjaan karyawan melalui mediasi kerja. Dan keterlibatan karyawan, kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan, keterlibatan karyawan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan keterlibatan karyawan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Abdul Razak, Sarpan Sarpan, 2018: 16 ) gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. ABC Makassar termasuk dalam kategori cukup baik, sehingga masih membutuhkan perhatian, perbaikan dan peningkatan. Secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh terbesar pada kinerja karyawan.

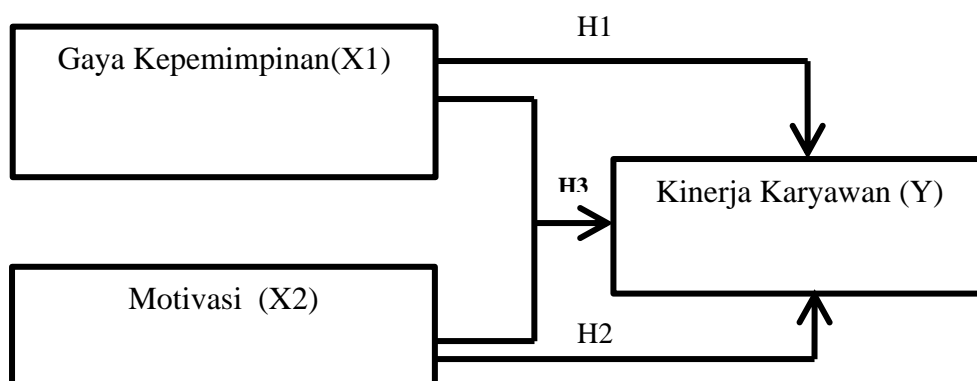
Penelitian terdahulu yang digunakan penelitian adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian.

**Tabel 2.1 Penelitian terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Variabel	Hasil
1	(Suwandhani, 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	X1= Gaya kepemimpinan X2= Motivasi Y = Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.
2	(Hartono, 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pembangunan	X1 = Gaya Kepemimpinan X2 = Motivasi Y = Kinerja Pembangunan	gaya kepemimpinan dan motivasi 40erja mempengaruhi kinerja pembangunan

3	(Nurjanah, 2017)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Bengawan Plasindo Karanganyar	X1 = Kepemimpinan X2 = Motivasi Y=Kinerja Karyawan	kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Ni Nengah Rupadi, I Wayan Sujana, 2018)	<i>The Effect of Leadership Style to Job Satisfaction, Employee Engagement and Employee Performance (Study at PT. Interbat, Bali, Nusra, and Ambon)</i>	X1 = Kepemimpinan Y1 = Kepuasan Kerja Y2 = Keterlibatan Y = Kinerja Karyawan	gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kinerja karyawan
5	(Abdul Razak, Sarpan Sarpan, 2018)	<i>effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar</i>	X1 = Gaya Kepemimpinan X2 = Motivasi X3 = Disiplin Kerja Y=Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## **2.4 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan beberapa asumsi yang telah di kemukakan hipotesis yang merupakan dugaan sementara, penulis merumuskan hipotesis berkenaan dengan masalah yang diteliti sebagai berikut :

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Gaya kepemimpinan dan motivasi secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain atau penelitian perlu disusun terlebih dahulu sebelum peneliti melakukan penelitian. Besaran populasi dan sampel Desain mencerminkan tentang hubungan antarvariabel penelitian, cara mengumpulkan data, teknik sampling yang dipilih dan menggunakan alat analisis data. Menurut (Sanusi, 2012 : 14) Dalam penelitian ini adalah desain penelitian kualitas kuantitatif, ialah desain penelitian yang disusun dalam penelitian kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih yang meliputi variabel *independent* dan *dependent* dengan tujuan mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Regional Logistik.

#### **3.2 Operasional Variabel**

Variabel penelitian adalah suatu nilai atau sifat dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dalam mempelajari dan kemudian menghasilkan kesimpulan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua macam variabel yang mengajuk pada aspek hubungan antarvariabel yang digunakan untuk penelitian, yaitu variabel independen dan variabel dependen dalam (Sanusi, 2012 : 38).

##### **3.2.1 Variabel Independen**

Dalam (Sugiyono, 2016 : 96) Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering dikatakan



sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam Penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ).

#### 1. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Menurut Irham ( 2013 : 15 ) kepemimpinan merupakan suatu pengetahuan yang mengkaji tentang bagaimana menepatkan, mempengaruhi dan mengontrol orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan tugas yang direncanakan. Dalam penelitian ini, indikator gaya kepemimpinan menurut ( Kartono, 2013 : 34 ) yaitu :

##### a. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah pendekatan sistematis terhadap sifat dari alternatif dan kinerja, dimana perhitungan adalah tindakan yang paling tepat.

##### b. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah suatu dorongan yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk memulai kemampuannya ( dalam bentuk keterampilan atau keahlian) energi dan waktu untuk mengatur berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan memenuhi kewajibannya, dalam rangka mewujudkan tujuan dan berbagai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

c. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kemampuan dalam penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut dapat mengerti apa yang telah disampaikan, secara langsung maupun tidak langsung.

d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk membuat orang lain mengikuti apa yang diinginkan dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efisien dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada ketat sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugasnya dapat diselesaikan dengan baik.

e. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab dapat di artikan sebagai kewajiban yang harus menoleransi, memikul tanggung jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan solusi dan mengatasi konsekuensinya.

f. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi kesuksesan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita mencapai kebahagiaan.

## 2. Motivasi (X<sub>2</sub>).

Motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya Kadarisman ( 2012 : 279 )

Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan .

menurut Maslow dalam buku karangan Sanusi ( 2012 : 68 ) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis ( *Physiological needs* ), adalah kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup, seperti kebutuhan makan dan minum, tempat tinggal, bebas dari sakit.
2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman ( *safety and security needs* ) adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman dan terjadinya keselamatan yang meliputi keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional .
3. Kebutuhan sosial ( *sosial kerja*), kebutuhan yang meliputi akan kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Kebutuhan harga diri ( *esteem needs*) adalah kebutuhan yang meliputi akan harga diri dan penghargaan diri dari orang lain seperti pengakuan akan prestasi, harga diri dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri ( *self actualization* ) , meliputi tercapainya potensi diri dan pemenuhan diri.

### 3.2.2 Variabel Dependen

Dalam (Sugiyono, 2016 : 97) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Jadi, penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Menurut ( Rivai, 2011 : 50 ) kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, Menurut Wibowo ( 2016 : 84 ) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil kerja atas pelaksanaan tugas dengan tanggung jawabnya. Menurut ( Robbins, 2006 ) dalam buku ( Sulaksono, 2019 : 119 - 120 ) adalah sebagai berikut:

#### 1. Kualitas Kerja

Diukur dari pendapat karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 2. Kuantitas kerja

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

#### 3. Ketepatan waktu

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

#### 4. Efektivitas

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

#### 5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen Kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen Kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

**Tabel 3.1.**Operasional Variabel

<b>Defenisi</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala pengukuran</b>
Kepemimpinan merupakan seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu .	Kepemimpinan (XI)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan mengambil keputusan</li> <li>2. Kemampuan Memotivasi</li> <li>3. Kemampuan komunikasi</li> <li>4. Kemampuan mengendalikan bawahan</li> <li>5. Tanggung jawab</li> <li>6. Kemampuan mengendalikan emosional</li> </ol>	Likert
Motivasi adalah suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah 48erja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.	Motivasi(X2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan Fisiologis</li> <li>2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman</li> <li>3. Kebutuhan sosial</li> <li>4. Kebutuhan harga diri</li> <li>5. Kebutuhan aktualisasi diri</li> </ol>	Likert

Tabel 3.1 Lanjutan

Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil kerja atas pelaksanaan tugas dengan tanggung jawabnya.	Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas 49erja</li> <li>2. Kuantitas 49erja</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>	Likert
--	----------------------	---	--------

**Sumber :** Kartono ( 2013 : 34 ) , Maslow dalam buku karangan Sanusi ( 2012 : 68 ) , (Sulaksono, 2019119-120)

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016 : 148) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah para karyawan yang bekerja di PT Tri Regional Logistik dengan jumlah populasi 137 orang karyawan.

#### 3.3.2 Sampel

Dalam (Sugiyono, 2012:81) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini adalah pengumpulan sampel dilakukan berdasarkan teknik sampel peluang atau *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dalam (Sugiyono, 2012:82).

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi 5%, yaitu:

### Rumus 3.1 Slovin

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

**Sumber:** (Sanusi, 2012: 101)

Keterangan :

n = ukuran sampel,

N = ukuran populasi,

a = toleransi ketidak telitian (dalam persen)

Dengan menggunakan rumus diatas maka akan diperoleh jumlah sampel yaitu:

$$n = \frac{137}{1 + 137 (0,05)^2}$$

$$= 102,048 \text{ atau } 102 \text{ orang}$$

Dari jumlah populasi sebesar 137 responden dengan kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir sebesar 5% maka di dapat jumlah sampel minimal yang harus diambil adalah 102 responden. Teknik pengambilan sampel yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sumber data dengan pertimbangan tertentu.

### **3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada objek penelitian .

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah :

1. Data Primer adalah data yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya (Kountur, 2009:182)Data primer diperoleh dari menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden yaitu karyawan PT Tri Regional Logistik untuk mengumpulkan data saya menggunakan Teknik Kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini pengukuran variabel menggunakan skala likert yang secara umum menggunakan peringkat 5 (lima) angka penilaian (Sugiyono, 2012:142) yaitu sebagai berikut.



**Tabel 3.2 Skala Likert**

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral ( N )	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber (Sugiyono, 2012:94)

2. Data Sekunder adalah data yang bersumber dari hasil penelitian orang lain yang dibuat untuk maksud berbeda (Kountur, 2009:178) Data sekunder diperoleh dari arsip atau dokumen yang bersumber dari HRD PT Tri Regional Logistik dengan Studi Pustaka Dalam penelitian, peneliti merasa perlu melakukan studi perpustakaan untuk menunjang penelitian yang sedang dilakukan. Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku - buku jurnal - jurnal dan refrensi yang berkaitan dengan penelitian, penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan, terutama yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan.

### **3.5 Metode Analisis Data**

Menurut Sanusi (2012:115) mengatakan bahwa teknik analisis data adalah menjelaskan teknis analisis data akan di gunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif yang akan menjelaskan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data adalah kegiatan setelah seluruh responden atau sumber data lain dikumpulkan. Setelah data diperoleh dari sampel yang mewakili populasi langkah berikutnya adalah menganalisis untuk pengujian hipotesis penelitian.

### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sanusi, 2012:115) Analisis deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk menjelaskan data dari suatu variabel yang diteliti . Analisis deskriptif bertujuan untuk mengubah kumpulan data mentah menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan berdasarkan hasil jawaban dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan PT Tri Regional Logistik yang hasilnya akan diolah dengan statistik deskriptif. Untuk memperoleh rentang skala untuk skor terendah sampai tertinggi dapat dikerjain dengan rumus sebagai berikut:

#### **Rumus 3.2 Rentang Skala**

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

**Sumber :** Umar, 2009 : 162

Keterangan :

RS : Rentang Skala

n : Jumlah Sampel

m : Jumlah alternatif jawaban per item

Berdasarkan rumus diatas maka rentang skala dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut:

- a. Skor terendah = bobot terendah x jumlah sampel =  $1 \times 102 = 102$
- b. Skor Tertinggi = bobot tertinggi x jumlah sampel =  $5 \times 102 = 510$

Setelah itu baru kita mencari rentang skalanya dengan cara sebagai berikut :

Jadi, rentang skala untuk setiap kriteria adalah 81.6 penjelasan dalam rentang skala dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 3.3** Kriteria Analisis Deskriptif

No	Nilai Interval	Kriteria
1	102-183.6	Sangat Tidak Setuju
2	183.7-265.3	Tidak Setuju
3	265.4-347	Netral
4	347.1-428,7	Setuju
5	428.8-510	Sangat Setuju

Sumber : Diolah Peneliti (2019)

### 3.5.2 Uji Kualitas Data

Data yang diperoleh dari penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data selanjutnya perlu dilakukan analisis dengan menggunakan uji validitas data dan uji reliabilitas data.

#### 3.5.2.1 Uji Validitas Data

Menurut Wibowo (2012:35) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang digunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur. Secara umum pengujian validitas yang sering digunakan yaitu korelasi *Bivariate Pearson (Pearson Product Moment)* dengan membandingkan nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  terhadap nilai  $r_{tabel}$ .

Dalam menentukan apakah layak atau tidaknya suatu item, sering dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki nilai koefisien korelasi minimal 0.30 dianggap daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid.

**Tabel 3.4** Tingkat 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)

Penguji menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut.

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( uji dua sisi dengan sig 0,05 ) maka item–item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  ( uji dua sisi dengan sig 0,05 ) maka item–item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Sanusi (2012:80) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat pengukur yang menampilkan konsistensi hasil pengukuran dalam kasus alat pengukur digunakan

oleh orang yang sama dalam waktu yang berbeda atau digunakan oleh orang yang berbeda pada waktu yang sama atau berbeda.

Wibowo (2012:52) menyatakan bahwa reliabilitas indeks yang menunjukkan sejauh mana pengukur dapat menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau tidak. Uji ini berfungsi untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat pengukuran. Dengan uji *Cronbach's Alpha* untuk mengetahui apakah suatu variabel atau tidak. Nilai uji dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf 0,05. Kriteria untuk mengetahui diterima atau tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika: nilai alpha > nilai kritis *product moment*, atau nilai  $r_{table}$ . Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, yaitu 0,06. Berikut adalah kriteria indeks koefisien reliabilitas:

**Tabel 3.5** Indeks Koefisien Reliabilitas

No	Nilai Interval	Kriteria
1	< 0,20	Sangat Rendah
2	0,20-0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 -1,00	Sangat Tinggi

**Sumber:** Wibowo (2012:53)

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Wibowo (2012:61) menyatakan bahwa uji asumsi digunakan untuk memberikan uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang diperoleh lebih lanjut dari koleksi data awal telah diperoleh.

### 3.5.3.1 Uji Normalitas

Wibowo (2012:61) menyatakan bahwa uji normalitas dilakukan guna untuk mengetahui apakah nilai residu ( perbedaan yang ada ) yang di teliti memiliki distribusi normal atau tidak normal.

Nilai residu berdistribusi normal jika gambar menunjukkan suatu kurva yang berbentuk lonceng, *bell - shaped curve*. Uji Normalitas dapat di lakukan dengan menggunakan histogram *Regression Residual* yang sudah di standarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan Nilai *Kolmogorov - Smirnov*. Kurva nilai residual terstandarisasi di katakan normal jika; nilai *Kolmogorov - Smirnov*  $Z < Z_{\text{tabel}}$  atau menggunakan nilai *Probability Sig* (2 tailed)  $> \alpha; \text{sig} > 0.05$  Wibowo (2012:62).

### 3.5.3.2 Uji Multikolonieritas

Dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolonieritas, maksudnya tidak boleh ada korelasi variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolonieritas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi Wibowo (2012:87).

Melalui suatu uji yang mendeteksi dan mengetahui apakah persamaan yang di bentuk terjadi gejala multikolinieritas. Pendeteksian terhadap multikolinieritas dapat di lakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil nilai regresi. Jika nilai VIF  $> 10$ , maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi. Jika nilai VIF  $< 10$ , itu

menunjukkan nilai model tidak terdapat gejala multikolinieritas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (Sanusi, 2012:136).

### 3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Wibowo, 2012 : 93) Model di 58erja58na telah terjadi heteroskedastisitas berarti terdapat varian dari variabel – variabel pada model yang tidak sama. Gejala ini juga bisa berarti bahwa varian model ketidaksetaraan sisa terjadi dalam beberapa pengamatan tentang model regresi. Uji heteroskedastisitas di perlukan untuk menguji adanya atau tidak adanya gejala ini.

### 3.5.4 Analisis Regresi Linear Ganda

Wibowo ( 2012 : 126 ) Regresi linier berganda merupakan suatu bentuk hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Didalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing – masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Regresi berganda dapat di jabarkan sebagai berikut:

#### **Rumus 3.3.**Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = Nilai Konstanta

$b$  = Nilai Koefisien Regresi

$X_1$  = Variabel Bebas Pertama (Gaya Kepemimpinan)

$X_2$  = Variabel Bebas Kedua (Motivasi)

$\epsilon$  = error

### 3.5.5 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan uji signifikansi koefisien regresi linier berganda secara parsial yang berkaitan dengan pernyataan hipotesis penelitian Sanusi(2012:144). Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan dua metode untuk uji hipotesis, yaitu uji T dan uji F.

#### 3.5.5.1 Uji T (Pengujian Secara Parsial)

(Sugiyono, 2016) Uji t pada awalnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelasan secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait, rumusnya adalah sebagai berikut.

$$t_{hitung} = (r\sqrt{n-2}) / (\sqrt{1-r^2})$$

**Rumus 3.4**  $t_{hitung}$

Keterangan:

$t$  =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan ke  $t_{tabel}$

$r$  = korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{table}$  atau signifikansi  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{table}$  atau signifikansi  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.



Rumusan Hipotesis:

H0 = Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H1 = Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H0 = Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H1 = Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

### 3.5.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Misbahuddin, 2013) Uji F dilakukan dengan tujuan menguji signifikansi atau tidaknya hubungan lebih dari dua variabel secara silmutan.

Rumus untuk mencari  $F_{hitung}$  sebagai berikut:

$$F = (R^2/k) / (1-R^2) / (n-k-1)$$

**Rumus 3.5** F hitung

Keterangan:

F = Nilai F yang dihitung

$R^2$  = Koefisien kolerasi berganda

K = Jumlah variable independen

N = Jumlah sampel

Menentukan kriteria pegujian:

1. H0 diterima dan H1 ditolak jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

2. H0 ditolak dan H1 diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

### 3.5.6 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Wibowo (2012:135) koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama – sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka

yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model Yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y ( variabel terikat ) yang diterangkan oleh X ( variabel bebas )

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila  $R = 0$  berarti di antara variabel bebas ( independent Variable ) dengan variabel terikat ( dependent variable ) tidak ada hubungannya, sedangkan bila  $R = 1$  berarti diantara variabel bebas ( independent variable ) dengan variabel terikat ( dependent variable ) mempunyai hubungan yang kuat.

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

#### **3.6.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti mengadakan penelitian untuk memperoleh data – data yang di perlukan. Adapun lokasi penelitian di laksanakan di Tri Regional Logistik yang berlokasi di Kawasan Batu Ampar, Komplek Kawasan Industrial Park di kota Batam. Pemilihan lokasi dilakukan karena perusahaan cukup dikenal di batam sehingga penulis ingin mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Tri Regional Logistik di Kota Batam.

#### **3.6.2 Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan mulai dari bulan Maret 2019 sampai dengan Agustus 2019. Jadwal penelitian ini meliputi pengajuan judul, pengumpulan data; pengolahan data; analisis dan pembahasan; serta saran dan kesimpulan.

**Tabel 3.6 Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Minggu													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Penentuan Judul	■	■												
2	Pembuatan Proposal		■	■	■	■									
3	Penyusunan Penelitian			■	■	■	■	■	■	■	■				
4	Penyebaran Kuesioner										■	■	■	■	
5	Penyelesain Skripsi											■	■	■	■