

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT GEMBIRA KOTA BATAM**

SKRIPSI



Oleh:

Juana Berliana Panjaitan

150910453

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

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT GEMBIRA KOTA BATAM**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana



Oleh

Juana Berliana Panjaitan

150910453

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

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

Batam, 08 Agustus 2019

Juana Berliana Panjaitan

NPM: 150910453

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT GEMBIRA KOTA BATAM**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana

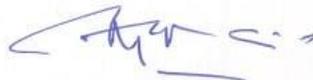
Oleh

Juana Berliana Panjaitan

150910453

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini

Batam, 8 Agustus 2019



Dr. Suhardi, S.E., M.M.
Pembimbing

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan dan cara bertingkah laku seorang pemimpin sudah tentu akan mempengaruhi situasi dan kondisi serta motivasi karyawannya dalam bekerja. Sehingga gaya kepemimpinan seseorang dapat mempengaruhi para karyawan dalam melakukan tindakan sesuai dengan tujuan organisasi. Karyawan yang termotivasi akan menimbulkan semangat dalam melakukan pekerjaan. Sehingga, gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Oleh karena itu dilakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian deskriptif ini akan memfokuskan ke penjelasan sistematis mengenai fakta yang telah didapat saat penelitian dilaksanakan. Setelah data tersebut diolah melalui metode analisis data, laporan skripsi ini telah menunjukkan dua variabel tersebut telah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya tingkat kinerja karyawan yang telah dipengaruhi dengan gaya kepemimpinan dan motivasi tersebut tinggi selain itu sisanya dipengaruhi dengan variabel yang lainnya. Hal yang belum dan sudah dilakukan pada akan dibahas pada bagian akhir skripsi ini.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

Leadership style and how to behave in a leader will certainly affect the situation and conditions as well as the motivation of employees in work. So that a person's leadership style can influence employees in taking action in accordance with organizational goals. Motivated employees will create enthusiasm in doing work. Therefore leadership style and motivation are very important for the company. Therefore this research is conducted on the influence of leadership style and motivation on employee performance. This descriptive research will focus on a systematic explanation of the facts that have been obtained when the research is carried out. After the data is processed through the method of data analysis, this thesis report has shown these two variables have a significant effect on employee performance, meaning that the level of employee performance that has been influenced by leadership style and motivation is high while the rest is influenced by other variables. Things that have not and have been done will be discussed at the end of this essay.

Keywords: Style of leadership; Motivation; Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala berkat 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 Universitas Putera Batam.

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

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

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Riski 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 Kepala Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Dr.Suhardi, S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Bapak / Ibu Dosen, seluruh Staff dan Civitas Universitas Putera Batam , yang telah memberikan banyak pengetahuan pada penulis
6. Kepada manajemen PT Gembira yang telah memberi izin dan membantu selama proses penelitian ini berlangsung.
7. Kedua orangtua penulis, Donal Panjaitan dan Murni Manurung yang selalu memberi dukungan dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini;
8. Teman-teman Manajemen Bisnis 2015: Yolanda Sirait, Kurniasari, Sondang lestari Siagian, Janima Simanjuntak, Sry Haryanti Lubis, Rezza, Danu, Aswin, Umam dan lain-lain;

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

Batam, 8 Agustus 2019

Juana Berliana Panjaitan

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR RUMUS	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
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 TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Kinerja karyawan.....	11
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2. Tujuan Kinerja Karyawan	12
2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	13
2.2. Gaya kepemimpinan	14
2.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	14
2.2.2. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan.....	15
2.2.3. Indikator Gaya Kepemimpinan	16

2.3.	Motivasi	17
2.3.1.	Pengertian Motivasi	17
2.3.2.	Teori Motivasi	18
2.3.3	Indikator Motivasi	21
2.4.	Penelitian Terdahulu	22
2.5.	Kerangka Pemikiran	24
2.6.	Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN		26
3.1.	Desain Penelitian	26
3.2.	Definisi Operasioanal	26
3.3.	Populasi dan Sampel	28
3.3.1.	Populasi	28
3.3.2.	Sampel	28
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.5.	Teknik Analisis Data	30
3.5.1.	Analisis Deskriptif.....	30
3.6.	Uji Kualitas Data	32
3.6.1.	Uji Validitas.....	32
3.6.2.	Uji Reliabilitas.....	32
3.7.	Uji Asumsi Klasik.....	32
3.7.1.	Uji Normalitas	33
3.7.2.	Uji Multikolonieritas	33
3.7.3.	Uji Heteroskedastisitas	33
3.8.	Uji Pengaruh	34
3.8.1.	Uji Regresi Linear Berganda	34
3.8.2.	Uji Parsial (Uji t)	34
3.8.3.	Uji Simultan (Uji F).....	35
3.8.4.	Uji Determinasi (R^2).....	35
3.9.	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	36

3.9.1.	Lokasi Penelitian	36
3.9.2.	Waktu Penelitian	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		37
4.1.	Profil Responden.....	37
4.1.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
4.1.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
4.1.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	38
4.2.	Hasil Penelitian	39
4.2.1.	Analisis Deskriptif.....	39
4.2.2.	Hasil Uji Kualitas Data.....	46
4.2.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik	49
4.2.4.	Uji Pengaruh.....	53
4.3.	Pembahasan	57
4.3.1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	57
4.3.2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	58
4.3.3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		60
5.1.	Kesimpulan	60
5.2.	Saran	61
DAFTAR PUSTAKA.....		63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	25
Gambar 4 1. Hasil Uji Normalitas Data Histogram.....	49
Gambar 4 2. Hasil Uji Normalitas Data P-Plot	50
Gambar 4 3. Grafik Scaterplot Heteroskedastisitas	52

DAFTAR TABEL

Tabel 1 1. Tingkat Kemangkiran Karyawan	5
Tabel 1 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	6
Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1. Variabel penelitian dan definisi Operasional	27
Tabel 3.2. Skala likert.....	30
Tabel 3.3. Kriteria Analisis Deskriptif	31
Tabel 3.4. Jadwal Penelitian.....	36
Tabel 4.1. Data Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 4.2. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4 3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	39
Tabel 4.4. Kriteria Analisis Deskriptif	40
Tabel 4.5. Distribusi jawaban Responden untuk variabel Gaya kepemimpinan...40	
Tabel 4.6. Distribusi jawaban Responden untuk variabel Motivasi.....	43
Tabel 4 7. Distribusi jawaban Responden untuk variabel Kinerja	44
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas	47
Tabel 4 9. Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 4 10. Hasil Uji Kolgomorov-Smirnov	50
Tabel 4 11. Hasil Uji Multikolonieritas.....	51
Tabel 4 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	53
Tabel 4 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	54
Tabel 4 14. Hasil Uji Parsial	55
Tabel 4 15. Hasil Uji Simultan	56

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1. Rentang skala	31
Rumus 3.2. Regresi Linear Berganda	34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. Kuesioner Penelitian.....	65
Lampiran II. Tabulasi Jawaban Responden.....	71
Lampiran III. Hasil Uji Pengolahan Data.....	80
Lampiran IV. Tabel r, t dan F.....	88

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, perusahaan-perusahaan dituntut untuk dapat lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing sehingga mampu bertahan diantara perusahaan-perusahaan lain. Selain itu, setiap perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan Sumber Daya yang dimiliki seoptimal mungkin, di mana perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan dan pengkoordinasian Sumber Daya Manusia (SDM) secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan para kompetitor.

Sumber daya manusia atau disebut karyawan merupakan suatu aset yang sangat penting dan berharga dalam suatu organisasi atau perusahaan agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan maksimal. SDM merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi apapun bentuk dan tujuannya, organisasi/perusahaan didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh SDM yang berkualitas yaitu karyawan/pegawai. Karyawan atau pegawai yang dapat dikelola dengan baik dan benar oleh perusahaan akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan seperti visi dan misi perusahaan akan tercapai dengan baik, memperoleh keuntungan finansial sesuai target perusahaan serta pangsa pasar perusahaan meningkat dibandingkan dengan para pesaingnya. Namun, apabila perusahaan salah dalam mengelola dan mengarahkan karyawan, maka salah satu akibat yang terjadi adalah kinerja karyawan kurang

maksimal dan optimal. Kesuksesan dari kinerja suatu perusahaan dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan unjuk kinerja yang optimal.

Menurut Samsuddin (2018: 75), kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan berkontribusi terhadap perusahaannya. Kinerja karyawan merupakan hal yang paling penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan untuk bertahan dalam persaingan global yang tidak stabil dan sering berubah-ubah. Faktor-faktor yang dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang ada dan motivasi untuk mengarahkan karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu proses dimana suatu sikap dan perilaku yang diterapkan oleh pemimpin untuk mempengaruhi perilaku dan sikap orang lain (Ramadhan & Nugroho, 2018). Gaya kepemimpinan dari seorang pimpinan yang tepat dapat memperbaiki serta meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Rohaeni, 2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang mengungkapkan bahwa sebuah organisasi tidak akan terlepas dari peran pemimpin, bolak-balik dalam organisasi, fungsi kuat organisasi, kematian organisasi dan apakah organisasi ditentukan oleh hak pemimpin atau tidak pemimpin.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Menurut Fahmi, (2017: 190), aktivitas perilaku yang bekerja dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan adalah motivasi. Seorang karyawan yang termotivasi yaitu yang melaksanakan upaya substansial untuk menunjang tujuan - tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi tempat seseorang bekerja. Karyawan yang rajin, tekun serta bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya cenderung kinerjanya baik.

PT Gembira merupakan cabang dari Nationale PTE LTD Singapura. Perusahaan ini pertama kali didirikan oleh Dr. I Wayan Catra Yasa. Perusahaan ini bergerak di dalam bidang pendistribusian berbagai macam merek parfum dalam berbagai macam produk yang ada di seluruh dunia. Pada bulan januari 2010 hanya memiliki 25 orang tenaga kerja. Dengan semakin banyaknya pelanggan yang ada dari berbagai negara seperti negara Amerika (USS), Cina (HKG/HKK/HSS), Belgia (BLG), Jepang (JPN) serta berbagai negara lain dengan kode pengiriman masing-masing.

Pada tahun 2017 akhir perusahaan PT Gembira memulai untuk merambah ke dalam pendistribusian produk aksesoris mulai dari pena, ikat pinggang, kosmetik dan juga lipstik. Saat ini perusahaan PT Gembira sudah mempunyai 104 karyawan yang bekerja sama dalam memajukan perusahaan selain itu jumlah pesanan setiap tahunnya yang mencapai 4000 pesanan berbagai merek pesanan. Semakin berkembangnya perusahaan ini sehingga dibutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat dan motivasi agar para karyawan tetap semangat dalam bekerja.

Berdasarkan informasi salah satu karyawan, terdapat fenomena di PT Gembira, di mana gaya kepemimpinan cenderung bersifat tegas dalam arti pimpinan membuat keputusan kebijakan yang dilakukan pemimpin hanya sepihak membuat pada karyawan sulit untuk mengutarakan pendapatnya. Kurangnya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta pembinaan karyawan, menyebabkan tingkat kinerja menjadi rendah.

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan baik apabila gaya kepemimpinan tersebut dapat diterapkan pemimpin dengan baik dan dapat diterima oleh para karyawan di perusahaan, sehingga kinerja karyawan tersebut dapat ditingkatkan. Apabila kinerja karyawan dapat dijalankan dengan baik maka hal ini akan berdampak baik pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan sangat berperan penting dan perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin. Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai maka seorang pimpinan harus dapat berkomunikasi dengan baik sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan survei peneliti kepada departemen sumber daya manusia menyatakan bahwa tingkat kemangkiran karyawan yang cenderung meningkat selama 6 (enam) bulan terakhir dari Juli-Desember 2018 seperti yang terlihat dalam tabel 1.1. berikut ini:

Tabel 1.1 Tingkat Kemangkiran Karyawan

PT Gembira Kota Batam

Periode Juli-Desember 2018

Bulan	Sakit	Izin	Alfa	Hadir	Jumlah Karyawan
Juli	2	5	5	92	104
Agustus	4	6	8	86	104
September	1	0	8	95	104
Oktober	3	3	4	94	104
November	1	6	6	91	104
Desember	0	5	3	96	104

Sumber: Hasil survei kepada HRD PT Gembira Batam (2019)

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat kemangkiran karyawan cenderung semakin meningkat setiap bulannya selama 6 (enam) bulan pada tahun 2018. Tindakan kemangkiran ini merupakan tindakan ketidakhadiran karyawan untuk bekerja di kantor dengan alasan yang tidak jelas. Tingkat kehadiran karyawan pada bulan agustus merupakan yang terendah yaitu 86 orang dibandingkan bulan sebelumnya yaitu bulan juli yang berjumlah 92 orang dan pada bulan selanjutnya yaitu september mengalami peningkatan kembali sebesar 95 orang tetapi pada bulan selanjutnya turut penurunan yang drastis selama dua bulan yaitu dibulan oktober sebesar 94 orang dan bulan november 91 orang. Akan tetapi pada bulan selanjutnya cenderung mengalami peningkatan kembali sebanyak 96 orang.

Berdasarkan penuturan dari kepada HRD perusahaan bahwa alasan karyawan melakukan tindakan kemangkiran salah satunya adalah karyawan sudah merasa jenuh dan bosan dengan pekerjaannya. Tindakan inilah yang menandakan bahwa kurangnya motivasi kerja. Selain itu motivasi yang diberikan oleh perusahaan masih kurang, seperti pemberian penghargaan terhadap karyawan

berprestasi dan kurangnya motivasi dari rekan sepekerjaan dan gaya kepemimpinan yang dinilai karyawan kurang baik sehingga berdampak pada kinerja yang belum optimal.

Fakta lain berdasarkan hasil pra survei yang telah peneliti laksanakan pada PT Gembira yaitu dengan melakukan wawancara kepada 25 orang karyawan menunjukkan sebagian faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pada PT Gembira Kota Batam

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Jawaban Karyawan
Disiplin Kerja	2
Gaya Kepemimpinan	9
Gaji/Kompensasi	4
Motivasi Kerja	10
Total	25

Sumber: Hasil pra survei kepada 25 orang karyawan PT Gembira Batam (2019)

Hasil pra survei pada tabel 1.2 memperlihatkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pada posisi pertama menurut mayoritas karyawan adalah motivasi kerja sebanyak 10 jawaban, diikuti gaya kepemimpinan sebanyak 9 orang, gaji/kompensasi sebanyak 4 jawaban dan disiplin kerja sebanyak 2 jawaban. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, mengingat pentingnya gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan

di era modern ini demi terwujudnya kinerja yang optimal. Sehingga penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk penulisan ilmiah dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gembira Kota Batam”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka diidentifikasi masalah penelitian adalah:

1. Gaya kepemimpinan diperusahaan cenderung bersifat tegas dalam arti pimpinan membuat keputusan kebijakan yang dilakukan pemimpin hanya sepihak membuat pada karyawan sulit untuk mengutarakan pendapatnya.
2. Hasil survei yang dilakukan peneliti diperoleh informasi bahwa tingkat kemangkiran karyawan PT Gembira kota Batam cenderung meningkat selama 6 bulan terakhir terhitung dari bulan Juli-Desember 2018.
3. Hasil pra survei di peroleh informasi, terdapat beberapa faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu diurutan pertama motivasi dan gaya kepemimpinan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka penulis membatasi masalah agar tidak meluas dan pemahasannya lebih fokus dan terarah sehingga tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Gembira Kota Batam?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Gembira Kota Batam?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT Gembira Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Gembira Kota Batam.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Gembira Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Gembira Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang diterapkan pada perusahaan diharapkan dapat mempengaruhi banyak hal yang salah satunya adalah tingkat kinerja karyawan.
2. Tingkat kinerja karyawan dipengaruhi banyak faktor sehingga dapat memperkuat teori yang sudah ada.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
Bagi perusahaan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan yang berguna pertimbangan dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Sebagai alat mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh di perguruan tinggi dan menambah pengetahuan serta studi kepustakaan khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Diharapkan dapat menambah informasi dan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian di waktu yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai *performa* atau dikenal sebagai *kinerja*. Menurut Hamali (2018: 98), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Fahmi (2016: 226), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut yang sifatnya *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode. Sedangkan menurut Edison, *et al* (2016: 190), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu. Keberhasilan perusahaan apabila terjalin kerjasama antara pimpinan dan karyawan yang dapat dilakukan melalui pengawasan dan pengaturan pekerjaan agar mempermudah tujuan yang telah ditentukan.

Bersarkan definisi-defenisi di atas maka dapat disimpulkan, kinerja adalah perilaku yang ditampilkan sebagai hasil yang diperoleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan selama periode tertentu.

2.1.2. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2017: 231), adapun tujuan kinerja karyawan yaitu, sebagai berikut:

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka
5. Mengembangkan hubungan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun
6. Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran sebagaimana dieskpresikan dalam target dan standar kerja.

2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Hamali (2018: 115), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan karyawan secara psikologis dibentuk terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*), yang berarti bahwa karyawan memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk posisi mereka dan memenuhi syarat dalam pekerjaan sehari-

hari, sehingga karyawan akan dengan mudah mencapai manfaat yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi dibentuk oleh sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan pada penelitian ini diambil menurut pandangan Edison, *et al* (2016: 195) :

1. Target, indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas, Elemen penting karena, kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas kerja
3. Waktu penyelesaian, berkaitan dengan sesuai atau tidak waktu penyelesaian pekerjaan dan dengan target yang telah direncanakan
4. Taat asas, mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.2. Gaya kepemimpinan

2.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Karyawan atau sumber daya manusia (SDM) dalam perspektif manajemen modern merupakan aset yang penting bagi perusahaan. SDM merupakan aset vital pada hampir semua jenis organisasi yang menjadi pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi misinya, sehingga manajemen akan berusaha mengelola SDM secara professional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku maupun pikiran bawahannya sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Samsuddin, 2018: 37). Sedangkan menurut Edison, *et al* (2016: 93), cara pemimpin bertindak atau bagaimana dia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu adalah gaya kepemimpinan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016: 212), gaya kepemimpinan adalah proses kegiatan memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Para pakar menilai bahwa gaya kepemimpinan setiap orang berbeda-beda. Presiden Indonesia pertama, Soekarno, mencirikan gaya kepemimpinan karismatik. Tapi gaya model ini akan muncul saat ada tindakan dan momen tertentu dan dapat juga hilang akibat tindakan yang salah atau karena waktu yang berbeda.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan menjadikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

2.2.2. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Edison, *et al* (2016: 94), terdapat lima klasifikasi gaya kepemimpinan yaitu, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Karismatik

Karakteristik kepribadian seorang pemimpin karismatik termasuk menjadi dominan, memiliki keinginan yang kuat untuk mempengaruhi orang lain menjadi percaya diri dan memiliki rasa yang kuat dari nilai-nilai moral sendiri. (Northouse dalam Edison, 2016: 94). Pemimpin karismatik ini memiliki hubungan interpersonal yang kuat antara pemimpin dan pengikutnya.

2. Kepemimpinan Transformasional

Konsep asli kepemimpinan transformasional dikaitkan dengan James MacGregor Burn pada tahun 1978. Perubahan kepemimpinan transformasional sangat dramatis dan nyata, ini dilandasi oleh kemampuan luar biasa yang dimilikinya dan dengan perhitungan yang matang.

3. Kepemimpinan Transaksional

Gaya transaksional memiliki pendekatan yang unik, di mana anggota diikutsertakan dalam merumuskan tujuan melalui sebuah transaksi yang jelas

dan terukur. Transaksi ini meliputi imbalan yang menarik bagi keberhasilan anggota dan sebaliknya, apabila anggota gagal dalam mencapai tujuan, maka akan mendapatkan konsekuensinya.

4. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah gaya pemimpin yang menunjukkan perhatian besar terhadap bawahannya atau anggotanya. Gaya kepemimpinan ini mengajak bawahannya untuk ikut berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan berupa saran dan ide dengan cara demokratis.

5. Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan ini merupakan yang paling kontroversional dalam sejarah dunia yang diterapkan Adolf Hitler (Jerman). Gaya kepemimpinan ini menganggap dirinya sebagai sosok penting yang selalu bercerita tentang masa depan yang gemilang meskipun terkadang tidak masuk akal sehingga kepemimpinan ini menjadi persepsi (dengan) julukan tukang cerita.

2.2.3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun indikator gaya kepemimpinan penelitian ini diambil menurut pendapat Edison, *et al* (2016: 111):

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik
2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan
3. Merangsang anggota
4. Menjaga kekompakan tim

5. Menghargai perbedaan dan keyakinan

2.3. Motivasi

2.3.1. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa Latin, yaitu “*movere*” yang artinya “bergerak”. Sedangkan sejumlah defenisi itu dapat ditemukan dalam literatur saat ini, tetapi tidak ada defenisi yang menggambarkan motivasi memadai. Menurut Hamali (2018: 133), motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri manusia yang dikembangkan sendiri atau oleh sejumlah kekuatan luar yang tujuannya memberikan imbalan moneter dan nonmoneter yang dapat mempengaruhi hasil yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut Sangadji dan Sopiah (2013: 154), motivasi adalah faktor penggerak/dorongan yang mengakibatkan seorang karyawan rela untuk meningkatkan kemampuannya dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga serta waktunya diberbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan pandangan Fahmi (2017: 190) aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan yang diinginkan adalah motivasi. Seseorang yang termotivasi adalah orang tersebut berusaha keras untuk mendukung tujuan produksi untuk unit kerja dan organisasi tempat seseorang bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya akan melakukan upaya minimal di tempat kerja.

Berdasarkan defenisi di atas maka dapat disimpulkan, Motivasi adalah kegiatan yang menimbulkan semangat di tempat kerja, baik secara internal maupun eksternal, untuk memenuhi tuntutan karyawan untuk bekerja.

2.3.2. Teori Motivasi

Teori-teori motivasi berupaya untuk menerangkan bagaimana manusia itu dan bagaimana manusia dapat mencapai sesuatu. Menurut Fahmi (2016: 108), adapun teori-teori motivasi sebagai berikut:

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai (*need*) kebutuhan yang sangat bergantung pada kepentingann secara individu. Teori hierarki kebutuhan dikembangkan pertama kali oleh Abraham Maslow. Berdasarkan hal tersebut Maslow dalam (Fahmi, 2016: 109), membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai “*the five hierarchy need*”, kelima kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut.

a. Kebutuhan Fisiologis (*Psychological Needs*)

Kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seksual dan istirahat adalah kebutuhan dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety and Securty Needs*)

Meliputi dari gaji, asuransi, tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun dan keamanan tempat tinggal adalah Kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi.

c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Meliputi rasa kasih sayang, rasa memiliki, dan diterima dengan baik dalam suatu kelompok tertentu dan persahabatan adalah kebutuhan ketiga setelah kebutuhan kedua terpenuhi

d. Kebutuhan harga diri (*Estem needs*)

Meliputi faktor penghormatan diri adalah harga diri, otonomi dan prestasi; dan faktor penghormatan dari luar misalnya, status, pengakuan dan perhatian adalah kebutuhan keempat setelah kebutuhan ketiga terpenuhi.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Kebutuhan aktualisasi diri adalah dorongan untuk menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya dalam meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri. Kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow.

2. Teori Dua Faktor

Dalam teori ini dikemukakan bahwa, pada umumnya para karyawan baru cenderung untuk memfokuskan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Teori dua faktor pertama kali dikemukakan oleh Frederick Herzberg dan rekannya pada tahun 1959. Menurut Herzberg dalam (Fahmi, 2016: 113), yang mengemukakan teori motivasinya bertumpu pada sisi kajian, yaitu:

a. Faktor Motivasi (*Motivation Factors*)

Faktor motivasi yaitu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi, seperti pencapaian, penghargaan, tanggung jawab dan peluang untuk bertumbuh.

b. Faktor Kesehatan (*Hygiene Factors*)

Faktor Kesehatan yaitu faktor yang memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi kuat dalam membangun semangat kerja, seperti melihat bagaimana kondisi kerja, lingkungan kerja dan sejenisnya.

3. Teori Kebutuhan Mc Clelland (*Mc Clelland's Theory of Needs*)

Tiga kebutuhan menurut David McClelland dalam Hamali (2018: 138), yaitu:

a. Kebutuhan pencapaian (*Need for Achievement*),

Dorongan ini merupakan kebutuhan pencapaian dan dorongan untuk melebihi mencapai standar, berusaha keras untuk berhasil. Individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik.

b. Kebutuhan Kekuatan (*Need for Power*),

keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh dan mengendalikan individu lain adalah kebutuhan kekuatan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

c. Kebutuhan hubungan (*Need for Affiliation*)

Individu dengan motif hubungan yang tinggi berjuang untuk persahabatan, lebih menyukai situasi yang kooperatif dari pada situasi yang kompetitif dan menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi dan keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab.

4. Teori X dan Y McGregor

Teori X dan Y dikemukakan oleh Douglas Mc Gregor (1906 - 1964), yang sejak tahun 1954 adalah professor dalam bidang Manajemen di *Massachusetts Institute of Enterorise*. McGregor melalui teorinya berusaha menonjolkan sisi peranan sentral yang dimainkan manusia dalam organisasi dengan menempatkan beberapa aspek penting. Menurut McGregor dalam Fahmi (2016: 114), terdapat dua kategori tentang tipe manusia, yaitu :

a. Tipe manusia pada Teori X,

Cenderung memiliki motivasi rendah dan malas dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.

b. Tipe manusia pada Teori Y

Cenderung memiliki motivasi tinggi dan senang dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya

2.3.3 Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi pada penelitian ini diambil menurut pandangan Edison, *et al* (2016: 184) :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial dan cinta)
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan pengembangan diri

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil-hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yaitu, sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti / Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Eprianti (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Yadikalubuklinggau	Variabel Independen: Gaya kepemimpinan(X1), Motivasi (X2) Variabel Dependen: Kinerja guru (Y)	Berdasarkan hasil uji determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0.563 atau 56,3% variabel gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja guru. Sedangkan sisanya 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2	Hartono (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pembangunan	Variabel Independen: Gaya kepemimpinan (X1), Motivasi kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja pembangunan (Y)	Berdasarkan hasil uji determinasi (R^2) menunjukkan nilai 0.604 atau 60,4% variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pembangunan di desa Besuki Kecamatan Besuki Kabupaten Situbondo sedangkan sisanya 39,6%

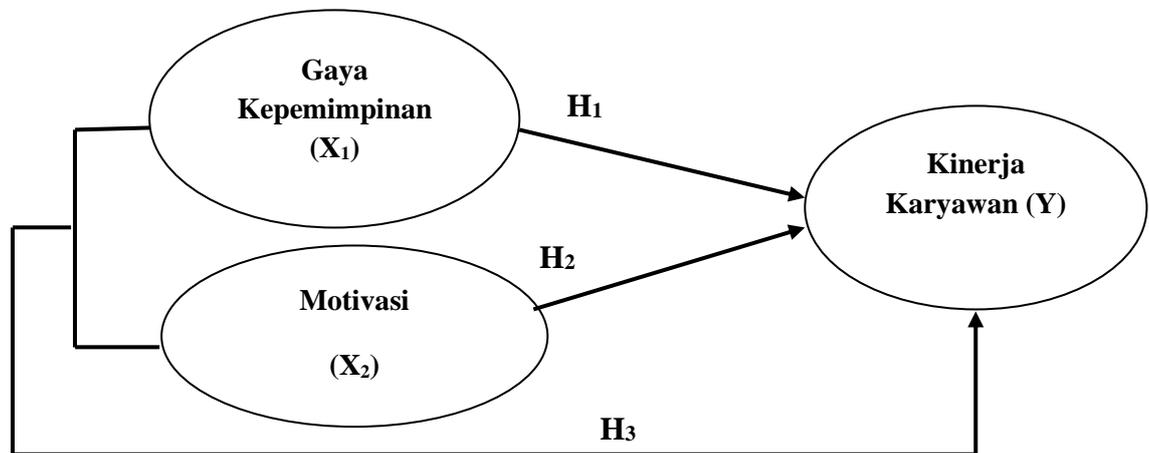
			dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3	Suwandhani (2017) Deni Suwandhani Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil Uji Determinasi (R^2) menunjukkan nilai 0.940 atau 94% variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4	Rohaeni (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel Independen: Gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) Variabel Dependen: Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi adalah sesuatu yang timbul dari dalam diri sebagai sebuah kekuatan seseorang secara sadar untuk melakukan aktifitas yang dapat menghasilkan suatu perubahan secara nyata untuk membatu dirinya sendiri dan juga orang lain dalam menangani suatu permasalahn yang dihadapinya sehingga dapat memberikan kepuasa bagi dirinya dan juga kepada masyarakat baik itu individu maupun kelompok, semakin tinggi motivasi seseorang akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, seorang pimpinan seharusnya harus banyak memberikan motivasi
5	(Razak, Sarpan, & Ramlan, 2018)Effect of	Variabel Independen: Leadership style	The total influence of leadership style, motivation and work discipline on

	leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT ABC Makassar	(X1), Motivatin (X2), Work Discipline (X3) Variabel Dependen: Employee Performance	employee performance is 0.2529. From the results of the calculation of path analysis shows that the variable work discipline gives the greatest influence on employee performance that is equal to 0.1844; Furthermore, leadership style variables have an effect of 0.0388 on employee performance; while the motivation variable gives the smallest influence that is equal to 0.0297 on employee performance.
--	---	---	--

2.5. Kerangka Pemikiran

Menurut Kurniawan (2014: 56), kerangka pemikiran merupakan suatu alur yang menggambarkan proses riset secara keseluruhan. Kerangka pemikiran merupakan miniatur riset, maka dari itu penyusunan harus disajikan secara lengkap namun ringkas. Dengan demikian dapat menggambarkan tentang riset dengan melihat kerangka pemikiran.

Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu Gaya kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2), variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y)



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016: 64), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

- H_1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Gembira Kota Batam.
- H_2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Gembira Kota Batam.
- H_3 : Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Gembira Kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah sebagai rencana, struktur, dan strategi penyelidikan yang hendak dilakukan untuk mendapatkan jawaban dari pertanyaan atau permasalahan penelitian (Widi, 2010: 211). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode deskriptif asosiatif. Menurut Sugiyono (2016: 11), penelitian asosiatif adalah penelitian yang menggabungkan dua variabel atau lebih. Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Berdasarkan penjelasan tersebut, diketahui bahwa peneliti mencari pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Gembira Kota Batam melalui pengujian statistika dan hipotesis. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berupa pertanyaan tertulis yang dibagikan kepada 104 responden.

3.2. Definisi Operasioanal

Noor, (2011: 97) Definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep / variabel agar dapat di ukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep / variabel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Variabel Independen/Variabel Bebas (X)

Menurut Sugiyono (2016: 39), Variabel Independen/Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah Gaya kepemimpinan (X_1) dan Motivasi kerja (X_2).

2. Variabel Dependen/Variabel Terikat (Y)

Pandangan Sugiyono (2016: 39), Variabel Dependen/Variabel Terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen (Y) adalah Kinerja karyawan.

Tabel 3.1. Variabel penelitian dan definisi Operasional

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Ukur
1	Gaya kepemimpinan (X_1)	Salah satu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan menjadikan perilaku orang lain untuk mencapai tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki strategi yang jelas 2. Peduli terhadap anggota dan lingkungan 3. Merangsang anggota 4. Menjaga kekompakan tim 5. Menghargai perbedaan dan keyakinan Edison, <i>et al</i> (2016 : 111)	l i k e r t

2	Motivasi kerja (X ₂)	Suatu aktivitas yang menimbulkan dorongan atau semangat yang bersifat intenal maupun eksternal yang bertujuan agar tercapainya kebutuhan kerja yang diinginkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan untuk disukai 4. Kebutuhan harga diri 5. Kebutuhan pengembangan diri Edison, <i>et al</i> (2016 : 184)	l i k e r t
3	Kinerja karyawan (Y)	Perilaku yang ditampilkan sebagai hasil yang diperoleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan selama periode tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target 2. Kualitas 3. Waktu penyelesaian 4. Taat asas Edison, <i>et al</i> (2016 : 195)	l i k e r t

Sumber: Data Diolah (2019)

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Sujarweni, (2015: 76), merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya adalah populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gembira Kota Batam yang berjumlah 104 orang.

3.3.2. Sampel

Sumanto, (2014: 199), bagian dari subjek penelitian dipilih dan dianggap mewakili keseluruhan merupakan sampel. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga

dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling* (sampel jenuh) yaitu pengumpulan sampel di mana semua populasi dijadikan sampel (Kurniawan, 2014: 83). Sedangkan menurut Sugiyono (2014: 118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota semua populasi digunakan sebagai sampel. Peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relative kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 104 sampel

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data sebagai bahan penelitian yang digunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Pengamatan Langsung (Observasi)

Dalam hal ini penulis melakukan pengamatan langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tentang aktivitas karyawan PT Gembira Kota Batam.

2. Kuesioner

Merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan (Noor, 2011: 139). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang Akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden

cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Dalam hal ini penulis menyebarkan daftar pertanyaan dan penyebaran kuesioner kepada responden yaitu pada karyawan PT Gembira Kota Batam.

Dan pengukurannya menggunakan skala likert, menurut (Sujarweni, 2015a) skala likert adalah dimana pada masing-masing jawaban diberikan skor sebagai berikut:

Tabel 3.2. Skala likert

Keterangan	Skala
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Ragu-ragu	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Sujarweni, (2015)

3. Dokumentasi

Dalam hal ini penulis membaca dan mengamati, mengolah laporan-laporan serta catatan yang menunjang penelitian ini.

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016: 147), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan mendeskripsikan/menggambarkan data yang sudah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa memiliki maksud membuat kesimpulan yang berlaku pada generalisasi. Analisis ini bertujuan untuk menjabarkan tingkah laku data sesuai kelompok data yang saling memiliki

hubungan. Penelitian ini dilakukan dengan mengelompokkan data bersumber dari variabel data dalam menjawab hipotesis deskriptif sesuai dengan masalah penelitian.

Data dapat disajikan dalam bentuk table dan grafik. Untuk mengetahui rentang skala untuk skor terendah dan tertinggi dapat menggunakan rumus berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \textbf{Rumus 3.1. Rentang skala}$$

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 x 104 = 104
- b. Skor tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sampel = 5 x 104 = 520

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

$$RS = \frac{104(5-1)}{5} = 83,2$$

Jadi, rentang skala untuk setiap kriteria adalah 90,4. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.3. Kriteria Analisis Deskriptif

No	Nilai Interval	Kriteria
1	104 – 187,2	Sangat Tidak Baik
2	187,3 – 270,4	Tidak Baik
3	270,4 – 353,6	Cukup
4	353,6 – 436,8	Baik
5	436,8 – 520	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono, 2014: 94)

3.6. Uji Kualitas Data

3.6.1. Uji Validitas

Menurut Kurniawan (2014: 89), uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya data. Data dapat dikatakan valid bila pertanyaan kuesioner dapat mengungkapkan suatu yang diukur dengan melakukan uji signifikan. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} jika lebih besar dari r_{tabel} maka indikator dinyatakan valid dan sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka indikator dinyatakan tidak valid. Pengujian ini menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan di nyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan di nyatakan tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Menurut Kurniawan (2014: 102), uji reliabilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan suatu alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat dihandalkan. Pengujian dengan menggunakan SPSS versi 22. Alat ukur dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0.6 .

3.7. Uji Asumsi Klasik

3.7.1. Uji Normalitas

Menurut Kurniawan (2014: 156), uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal adalah bentuk distribusi yang memusat ditengah (mean, mede, median yang berada ditengah). Tujuan dari penelitian ini untuk melihat apakah sampel mewakili distribusi sebuah populasi. Jika distribusi sampel adalah normal, maka dapat dikatakan sampel yang di ambil mewakili populasi. Uji normalitas bisa digunakan dengan *histogram regression residual* yang telah distandarkan dan dapat memakai nilai Kolmogorov Smirnov. Dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Kolmogorov Smirnov menggunakan nilai signifikan $> 0,05$.

3.7.2. Uji Multikolonieritas

Sumanto (2014: 165), Untuk mengetahui ada tidaknyahubungan variabel bebas yang memiliki kesamaan dengan variabel independen lainnya atau tidak terjadinya korelasi di antara variabel bebas (independen) adalah Uji Multikolonieritas. Untuk menguji multikolonieritas yang harus dilakukan yaitu dengan membandingkan nilai suatu toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor (VIF)* dengan nilai yang di syartkan yaitu nilai toleransi > 0.01 dan $VIF < 10$.

3.7.3. Uji Heteroskedastisitas

Kurniawan (2014: 156), terdapat ketidaksamaan varians variabel dalam model tidak sama. Konsekuensi heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksiran yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun dalam sampel besar. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat adanya kasus heteroskedastisitas adalah dengan memperhatikan *plot* dari sebaran residual (*ZRESID) dan variabel yang diprediksikan (*ZPRED). Jika sebaran titik-titik dalam *plot* tidak menunjukkan adanya suatu pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

3.8. Uji Pengaruh

3.8.1. Uji Regresi Linear Berganda

Sujarweni (2015: 116), Analisis regresi berganda merupakan satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen atau pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel-variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y). Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Rumus 3.2. Regresi Linear Berganda

Keterangan :

Y	: Kinerja Karyawan	b ₂	: Koefisien Motivasi Kerja
a	: Konstanta	x ₁	: Gaya Kepemimpinan
b ₁	: Koefisien Gaya Kepemimpinan	x ₂	: Motivasi Kerja

3.8.2. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) berguna untuk menguji pengaruh variabel *independent* apakah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* (Y) secara parsial. Kaedah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS versi 24 dengan tingkat signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti ada dampak antara variabel yang diuji.
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti tidak ada dampak antara variabel yang diuji.

3.8.3. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 5% ($\alpha = 0.05$).

Kriteria pengujian :

1. $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ dan nilai Sign. $< 0.05 = H_0$ ditolak.
2. $F_{Hitung} < F_{Tabel}$ dan nilai Sign. $> 0.05 = H_0$ diterima.

3.8.4. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berguna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Jika nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat terbatas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Kurniawan, 2014: 185).

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

3.9. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.9.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan pada PT Gembira Kota Batam yang berlokasi di Kawasan Executive Industrial Park Block C2 no 11 Jl. Engku Putri Batam Centre Kota Batam.

3.9.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan April 2019 sampai Agustus 2019. Jadwal dan waktu penelitian tertera dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.4. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Pertemuan													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Identifikasi Masalah	■	■												
2	Studi Pustaka		■	■	■										
3	Metodologi Penelitian				■	■									
4	Pengambilan data					■	■	■							
5	Pengolahan data								■	■	■				
6	Penyusunan Laporan										■	■	■	■	
7	Kesimpulan												■	■	■