

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT MAKMUR UTAMA RAYA**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Diana  
150910076**

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

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT MAKMUR UTAMA RAYA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Diana  
150910076**

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

## **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Diana  
NPM : 150910076  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAKMUR UTAMA RAYA**

Adalah hasil karya sendiri dan 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 didalam 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, 02 Agustus 2019

Materai 6000

**Diana**  
150910076

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT MAKMUR UTAMA RAYA**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:  
Diana  
150910076**

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

**Batam, 2 Agustus 2019**

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

## ABSTRAK

Dalam globalisasi ini, persaingan ekonomi di antara perusahaan-perusahaan menjadi semakin ketat baik di dalam negeri maupun global, bersaing satu sama lain. Perusahaan dituntut untuk selalu mampu meningkatkan dan menjaga kualitas serta kinerja karyawan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Hal ini akan membuat perusahaan berjalan efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah gaya kepemimpinan perusahaan, disiplin kerja dan motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Utama Raya. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan PT Makmur Utama Raya pada periode bulan juni 2018 dengan jumlah 118 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan sampling jenuh dan jumlah sampel yang diambil 118 responden. Proses perhitungan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 21.0. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Utama Raya. Nilai R square adalah sebesar 0,659 atau 65,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh sebesar 65,9% terhadap Kinerja Karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

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

## **ABSTRACT**

*In this globalization, economic competition among companies is becoming increasingly strict both domestically and globally, competing with each other. Companies are required to always be able to improve and maintain the quality and performance of employees to be able to compete with other companies. This will make the company run effectively and efficiently. This study aims to examine whether the company's leadership style, work discipline and work motivation have an influence on employee performance at PT Makmur Utama Raya. The population studied in this study were employees of PT Makmur Utama Raya in the June 2018 period with a total of 118 respondents. The sampling technique in the study used saturated sampling and the number of samples taken by 118 respondents. The calculation process uses SPSS software (Statistical Product and Service Solutions) version 21.0. The method of data analysis in this study used multiple linear regression analysis. The results showed that leadership style, work discipline and work motivation partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at PT Makmur Utama Raya. The R square value is 0.659 or 65.9%. This shows that the Leadership Style variable (X1), Work Discipline (X2) and Work Motivation (X3) has an effect of 65.9% on Employee Performance (Y) while the remaining 34.1% is influenced by variables outside of this study.*

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

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, 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 kesempurnaan. 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. 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 Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Bapak Dr. Suhardi, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi pendidikan;
6. Ibu Yayah Sukartini selaku manajer PT Makmur Utama Raya bersedia memberi izin untuk melakukan penelitian ini;
7. Orang tua yang telah membesarkan dan mendidik penulis serta seluruh anggota keluarga yang telah memberikan motivasi dan dorongan semangat kepada penulis;
8. Teman-teman kampus maupun diluar kampus yang membantu, memotivasi dan membagi pengalamannya dalam penyelesaian skripsi ini;
9. Para responden yang telah bersedia untuk meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner;
10. Teman-teman se-angkatan yang selalu menyemangati hingga selesainya skripsi ini.

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

Batam, 02 Agustus 2019

Penulis  
Diana

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR RUMUS .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	9
1.3. Pembatasan Masalah.....	10
1.4. Perumusan Masalah .....	10
1.5. Tujuan Penelitian .....	11
1.6. Manfaat Penelitian .....	11
1.6.1. Manfaat Teoritis .....	11
1.6.2. Manfaat Praktis .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
2.1. Teori Dasar .....	13
2.1.1. Kinerja Karyawan .....	13
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	13
2.1.1.2. Faktor Pengaruh Kinerja .....	14
2.1.1.3. Faktor Pengukuran Kinerja .....	15
2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan .....	15
2.1.2. Gaya Kepemimpinan .....	16
2.1.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	16
2.1.2.2. Tipe-tipe Kepemimpinan .....	17
2.1.2.3. Indikator Gaya Kepemimpinan .....	20
2.1.3. Disiplin Kerja .....	21
2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	21
2.1.3.2. Faktor Pengaruh Disiplin Kerja .....	22
2.1.3.3. Indikator Disiplin Kerja .....	23



2.1.4.	Motivasi Kerja.....	24
2.1.4.1.	Pengertian Motivasi Kerja.....	24
2.1.4.2.	Model Motivasi Kerja.....	25
2.1.4.3.	Prinsip Motivasi Kerja Karyawan.....	26
2.1.4.4.	Indikator Motivasi Kerja.....	27
2.2.	Penelitian Terdahulu.....	28
2.3.	Kerangka Berpikir.....	30
2.4.	Hipotesis Penelitian.....	31

**BAB III METODE PENELITIAN.....33**

3.1.	Desain Penelitian.....	33
3.2.	Operasional Variabel.....	33
3.2.1.	Variabel Dependen.....	33
3.2.2.	Variabel Independen.....	34
3.3.	Populasi dan Sampel.....	37
3.3.1.	Populasi.....	37
3.3.2.	Sampel.....	37
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.4.1.	Metode Pengumpulan Data.....	38
3.5.	Metode Analisis Data.....	39
3.5.1.	Analisis Deskriptif.....	40
3.5.2.	Uji Kualitas Data.....	41
3.5.2.1.	Uji Validitas.....	41
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas.....	43
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik.....	44
3.5.3.1.	Uji Normalitas.....	44
3.5.3.2.	Uji Multikolinearitas.....	45
3.5.3.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	45
3.5.4.	Uji Pengaruh.....	46
3.5.4.1.	Uji Regresi Linear Berganda.....	46
3.6.	Uji Hipotesis.....	46
3.6.1.	Pengujian Secara Parsial (Uji T).....	46
3.6.2.	Pengujian Secara Simultan (Uji F).....	47
3.6.3.	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	47
3.7.	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	48
3.7.1.	Lokasi Penelitian.....	48
3.7.2.	Jadwal Penelitian.....	48

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	49
4.1.1. Profil Responden.....	49
4.1.1.1. Jenis Kelamin Responsden .....	49
4.1.1.2. Usia Responden.....	51
4.1.1.3. Pendidikan Responden .....	53
4.2.1. Hasil Analisis Deskriptif .....	54
4.2.1.1. Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan (X1).....	55
4.2.1.2. Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X2) .....	57
4.2.1.3. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X3).....	58
4.2.1.4. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y) .....	59
4.2.2. Hasil Uji Kualitas Data .....	61
4.2.2.1. Hasil Uji Validitas Data .....	61
4.2.2.2. Hasil Uji Reliabilitas Data .....	65
4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	68
4.2.3.1. Hasil Uji Normalitas .....	68
4.2.3.2. Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
4.2.3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	72
4.2.4. Uji Pengaruh .....	73
4.2.4.1. Uji Regresi Linear Berganda.....	73
4.2.4.2. Hasil Uji Determinasi (R Square) .....	76
4.2.5. Uji Hipotesis .....	77
4.2.5.1. Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial (Uji T).....	77
4.2.5.2. Hasil Uji Koefisien Korelasi Simultan (Uji F).....	79
4.3. Pembahasan.....	80
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>83</b>
5.1. Simpulan .....	83
5.2. Saran .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>

**RIWAYAT HIDUP**

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Absensi Karyawan Periode Januari-Juni 2018.....	4
Tabel 1.2.	Persentase Insentif Atas Pencapaian Omset Bulanan.....	7
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1.	Variabel Dependen (Y).....	34
Tabel 3.2.	Variabel Independen (X).....	36
Tabel 3.3.	Skala Likert.....	39
Tabel 3.4.	Kriteria Analisis Deskriptif.....	41
Tabel 3.5.	Range Validitas.....	42
Tabel 3.6.	Indeks Koefisien Reabilitas.....	44
Tabel 3.7.	Jadwal Penelitian.....	48
Tabel 4.1.	Data Jenis Kelamin Responden.....	49
Tabel 4.2.	Data Usia Responden.....	51
Tabel 4.3.	Data Pendidikan Responden.....	53
Tabel 4.4.	Hasil Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X1).....	55
Tabel 4.5.	Hasil Kuesioner Disiplin Kerja (X2).....	57
Tabel 4.6.	Hasil Kuesioner Motivasi Kerja (X3).....	58
Tabel 4.7.	Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan (Y).....	60
Tabel 4.8.	Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1).....	62
Tabel 4.9.	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2).....	63
Tabel 4.10.	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3).....	64
Tabel 4.11.	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	65
Tabel 4.12.	Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1).....	66
Tabel 4.13.	Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2).....	66
Tabel 4.14.	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X3).....	67
Tabel 4.15.	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	68
Tabel 4.16.	Hasil Uji Kolmogorov-Sminov.....	71
Tabel 4.17.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 4.18.	Hasil Analisis Linear Berganda.....	74
Tabel 4.19.	Hasil Uji Determinasi (R Square).....	76
Tabel 4.20.	Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial (Uji T).....	77
Tabel 4.21.	Hasil Uji Koefisien Korelasi Simultan (Uji F).....	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	31
Gambar 4.1 Data Grafik Jenis Kelamin Responden .....	50
Gambar 4.2 Data Grafik Usia Responden.....	52
Gambar 4.3 Data Grafik Pendidikan Responden .....	54
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Data Histogram .....	69
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas Data P-P Plot.....	70
Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan <i>Scatterplots</i> .....	73

## DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rentang Skala .....	40
Rumus 3.2 Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .....	42
Rumus 3.3 <i>Cronbach Alpha</i> .....	43
Rumus 3.4 Uji Regresi Linear Berganda .....	46
Rumus 3.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	48

## **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN I KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN II REKAPITULASI PROFIL RESPONDEN

LAMPIRAN III REKAPTITULASI DATA HASIL KUESIONER

LAMPIRAN IV HASIL UJI

LAMPIRAN V TABEL  $r$

LAMPIRAN VI TABEL  $t$

LAMPIRAN VII TABEL  $F$

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Dalam globalisasi ini, persaingan ekonomi di antara perusahaan-perusahaan menjadi semakin ketat baik di dalam negeri maupun global, bersaing satu sama lain. Serta perkembangan teknologi dan informasi terus berkembang sehingga secara tidak langsung peningkatan daya bersaing semakin bertambah. Hal ini menuntut pelaku usaha untuk meningkatkan kualitas kinerja semakin baik demi bisa tetap bertahan dan bersaing dalam persaingan globalisasi ini.

Kinerja yang baik selalu diutamakan dalam perusahaan bahwa dengan adanya peningkatan kinerja semakin baik maka daya bersaing untuk menuju puncak juga semakin kuat. Sebaliknya kinerja menurun akan sangat berpengaruh pada kualitas kerja dan efektifitas kerja karyawan, misalnya pekerjaan yang dihasilkan berada dibawah standar dan bisa menyebabkan perusahaan kalah dalam bersaing.

Objek penelitian ini adalah PT Makmur Utama Raya. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2008 terletak di Industri Estate Batam Center sebelah Sekolah Kristen *Basic*. PT Makmur Utama Raya bergerak dalam bidang bahan bangunan, menjual banyak produk dimulai dari keramik, semen, tangki, *sanitary*, *gypsum*. Salah satu keunggulan perusahaan PT Makmur Utama Raya adalah variasi

keramik tersedia berbagai motif dan ukuran dari paling kecil 20 cm x 20 cm sampai 120 cm x 240 cm buatan dari Indonesia, Malaysia dan Cina. Perusahaan ini selalu menginginkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien dalam melaksanakan kewajiban terhadap tugas masing-masing sesuai dengan posisi ditempati, didalam proses inilah terjadi banyak konflik-konflik. Terdapat sejumlah faktor penyebab yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan meliputi gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin, disiplin kerja terhadap kewajiban pekerjaan dan motivasi kerja yang mendorong karyawan untuk berjuang keras demi perusahaan dalam meningkatkan kinerja semakin baik dan daya saing bertambah kuat.

Seorang pemimpin yang mempunyai jiwa *Leadership* sangat diperlukan bagi setiap perusahaan. Untuk memimpin karyawan perusahaan dan mengelola berbagai masalah dengan solusi yang tepat merupakan peran gaya kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang baik, efektifitas gaya kepemimpinan dapat diukur melalui kemampuan menganalisis kondisi yang dihadapi serta menyamakan gaya kepemimpinannya sehingga selaras dan mampu untuk menyanggupi tuntutan kondisi yang dihadapi, yang dimana para bawahan yang berada di bawah kepemimpinannya menjadi mampu untuk menjalankan dengan baik program-program kerja yang telah ditetapkan karena telah termotivasi dengan baik (Azwar & Winarningsih, 2016: 2).

Tujuan suatu perusahaan akan sulit untuk dicapai apabila gaya kepemimpinan yang digunakan saat memberikan pengarahan kepada bawahan kurang efektif. Pelimpahan wewenang kekuasaan kepada karyawan tanpa disertai



dengan pengawasan yang benar akan mengakibatkan wewenang kekuasaan yang diberikan oleh perusahaan tersebut disalahgunakan. Kondisi ini terbukti terjadi pada PT Makmur Utama Raya berdasarkan pada pengamatan yang dilakukan oleh penulis, yaitu pemimpin pada perusahaan tersebut menyalahgunakan otoritas berupa memberikan perintah kepada bawahannya untuk alasan pribadi serta memberikan pengarahan yang tidak tepat diluar wewenang yang dimana membuat pekerjaan bawahan menjadi bertambah untuk menyelesaikan permasalahan baru yang muncul.

Pengawasan tidak tepat pada saat dan tempat tertentu akan muncul konflik-konflik baru, seperti kurangnya disiplin dalam waktu kerja. Disiplin yang baik menjelaskan kewajiban dan tanggung jawab karyawan untuk pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Menurut Azwar & Winarningsih, (2016: 6) kedisiplinan adalah kesadaran beserta kemauan seorang individu dalam mematuhi semua aturan-aturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dalam bekerja seorang karyawan harus ditegaskan dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan akan sulit apabila tanpa dukungan dari disiplin karyawan yang baik.

Disiplin diperlukan baik untuk individu maupun organisasi. Disiplin kerja yang baik bisa dilihat melalui tingkat kesadaran diri oleh karyawan perusahaan mengenai kewajiban dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Penurunan disiplin kerja bisa diamati melalui karyawan yang melanggar kebijakan perusahaan, misalnya terlambat masuk kerja, tidak masuk kerja karena sakit atau sering minta izin demi keperluan pribadi. Adapun salah

satu cara yang dapat digunakan dengan mengevaluasi tingkat kehadiran seorang karyawan dalam perusahaan. Tingkat disiplin kerja di PT Makmur Utama Raya tergolong cukup rendah. Hal ini bisa dilihat dari tingkat keterlambatan karyawan serta tingkat tidak masuk kerja karyawan yang cukup tinggi.

**Tabel 1.1.** Absensi Karyawan PT Makmur Utama Raya  
Periode Januari-Juni 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Alpa	Sakit	Izin	Jumlah Karyawan Tidak Masuk	Terlambat
Januari	105	3	8	4	15	252 Jam
Februari	108	4	6	4	14	256 Jam
Maret	113	5	9	3	17	268 Jam
April	110	3	5	5	13	259 Jam
Mei	116	3	10	5	18	260 Jam
Juni	118	6	8	6	20	270 Jam

**Sumber :** PT Makmur Utama Raya, 2018

Berdasarkan data dari tabel 1.1. di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Data distribusi Alpa

Data Alpa tertinggi ada di bulan Juni 2018 sebanyak 6 kali. Sedangkan data alpa di Januari, April dan Mei 2018 adalah yang terendah sepanjang bulan Januari hingga Juni 2018 masing-masing sebanyak 3 kali. Jika dihitung rata-rata ada sebanyak 4 kali alpa yang terjadi setiap bulannya dengan akumulasi selama enam bulan yaitu sebanyak 24 kali.

2. Data distribusi Sakit

Data Sakit tertinggi ada di bulan Mei 2018 sebanyak 10 kali. Sedangkan data sakit di April 2018 adalah yang terendah sepanjang bulan Januari hingga Juni 2018 sebanyak 5 kali. Jika dihitung rata-rata ada sebanyak

7,67 kali sakit yang terjadi setiap bulannya dengan akumulasi selama enam bulan yaitu sebanyak 46 kali.

3. Data distribusi Izin

Data Izin tertinggi ada di bulan Juni 2018 sebanyak 6 kali. Sedangkan data izin di Maret 2018 adalah yang terendah sepanjang bulan Januari hingga Juni 2018 sebanyak 3 kali. Jika dihitung rata-rata ada sebanyak 4,5 kali izin yang terjadi setiap bulannya dengan akumulasi selama enam bulan yaitu sebanyak 27 kali.

4. Data distribusi Jumlah Karyawan Tidak Masuk

Data Jumlah Karyawan Tidak Masuk tertinggi ada di bulan Juni 2018 sebanyak 20 kali. Sedangkan data jumlah karyawan tidak masuk di April 2018 adalah yang terendah sepanjang bulan Januari hingga Juni 2018 sebanyak 13 kali. Jika dihitung rata-rata ada sebanyak 16,17 kali yang terjadi setiap bulannya dengan akumulasi selama enam bulan yaitu sebanyak 97 kali.

5. Data distribusi Terlambat

Data Terlambat tertinggi ada di bulan Juni 2018 sebanyak 270 jam. Sedangkan data terlambat di Januari 2018 adalah yang terendah sepanjang bulan Januari hingga Juni 2018 sebanyak 252 jam. Jika dihitung rata-rata ada sebanyak 260,83 jam yang terjadi setiap bulannya dengan akumulasi selama enam bulan yaitu sebanyak 1.565 jam.

Selain faktor gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi adalah faktor lain yang perlu di perhatikan oleh perusahaan.

Apabila karyawan termotivasi sehingga ia akan bekerja dengan potensi penuh untuk mencapai kinerja yang paling optimal. Sebaliknya, karyawan yang tidak termotivasi hanya akan memberikan usaha yang minimum mengenai pekerjaannya. Seandainya sekumpulan karyawan dan atasan memberikan kinerja dan usaha yang baik, maka akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan tersebut untuk menuju ke arah yang baik juga (Pujiasyami et al., 2017: 19).

Karyawan akan termotivasi apabila mereka berpikir bahwa pekerjaan yang dilakukan akan mendatangkan kompensasi yang besar atau tujuan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan mereka dimasa depan. Berkembangnya motivasi kerja sangat membantu perusahaan dalam bersaing dan bertahan dengan pesaing. Seandainya motivasi untuk pekerjaan yang tinggi didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja karyawan tentu tinggi dan juga berlaku sebaliknya. Apabila permasalahannya adalah karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi tetapi tidak didukung dengan kemampuan yang cukup, hal ini masih dapat dibantu dengan meningkatkan kemampuan melalui pendidikan atau pelatihan. Sedangkan sebaliknya apabila karyawan tersebut mempunyai kemampuan yang cukup hanya tidak memiliki motivasi tinggi, maka solusi dari permasalahan ini bisa dengan pemberian *incentive* atau penghargaan. Dengan adanya insentif, pekerja yang mempunyai kemampuan akan termotivasi (Rahmayanti, 2014: 216).

Bagi seorang karyawan, faktor yang akan berdampak besar pada penurunan kinerja karyawan adalah motivasi yang rendah, misalnya semangat kerja karyawan tidak tinggi, sulit menyelesaikan pekerjaan serta mudah menyerah sehingga mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan tidak mencapai hasil optimal

bahkan dibawah standar pekerjaan dari biasanya. Penurunan motivasi kerja di PT Makmur Utama Raya salah satunya dapat dilihat dari insentif perhitungan persentase bagi *sales* dalam pencapaian target bulanan relatif rendah dan pencairan insentif lama lebih kurang butuh waktu 2 bulan setelah transaksi pembayaran dari pelanggan.

**Tabel 1.2.** Persentase Insentif Atas Pencapaian Omset Bulanan

<b>Tingkatan</b>	<b>Target per Bulan</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Hasil Insentif</b>
1	≥ Rp 300.000.000	0,1	Rp 300.000
2	≥ Rp 500.000.000	0,2	Rp 1.000.000
3	≥ Rp 700.000.000	0,3	Rp 2.100.000
4	≥ Rp 1.000.000.000	0,4	Rp 4.000.000

**Sumber :** PT Makmur Utama Raya, 2018

Berdasarkan data dari tabel 1.2. di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkatan 1

Pada Tingkatan 1 merupakan pencapaian target omset bulanan dimulai lebih besar dari atau sama dengan Rp 300.000.000 maka mendapatkan persentase insentif sebesar 0,1% senilai Rp 300.000.

2. Tingkatan 2

Pada Tingkatan 2 merupakan pencapaian target omset bulanan dimulai lebih besar dari atau sama dengan Rp 500.000.000 maka mendapatkan persentase insentif sebesar 0,2% senilai Rp 1.000.000.

### 3. Tingkatan 3

Pada Tingkatan 3 merupakan pencapaian target omset bulanan dimulai lebih besar dari atau sama dengan Rp 700.000.000 maka mendapatkan persentase insentif sebesar 0,3% senilai Rp 2.100.000.

### 4. Tingkatan 4

Pada Tingkatan 4 merupakan pencapaian target omset bulanan dimulai lebih besar dari atau sama dengan Rp 1.000.000.000 maka mendapatkan persentase insentif sebesar 0,4% senilai Rp 4.000.000.

Kinerja karyawan bisa dikatakan sebagai salah satu kunci utama kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan perusahaan. Kinerja bisa diartikan sebagai hasil atau berasal dari suatu pekerjaan atau proses. Kompetensi harus dimiliki oleh setiap karyawan, yaitu suatu kemampuan atau kehandalan dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dipercayakan dimana dibebankan dan menjadi tanggung jawab karyawan tersebut. Pelaksanaan suatu pekerjaan atau tugas merupakan sebuah kegiatan yang melakukan proses yaitu mengubah masukan (*input*) menjadi suatu keluaran (*output*) yang akan memiliki nilai tambah sebagai produk atau dampak dari melakukan kerja (Tucunan et al., 2014: 536).

Perusahaan selalu mengharapkan setiap karyawannya memiliki kinerja yang tinggi sehingga meningkatkan hasil kinerja kerja optimal bagi perusahaan. Permasalahan yang sering terjadi dalam perusahaan ialah sumber daya manusia, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat berkaitan dengan kualitas dari sumber daya manusianya. Apabila individu-individu pribadi yang berada dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia mampu melakukan pekerjaan secara

efektif sehingga perusahaan tersebut akan menjadi efektif juga. Maka dapat disimpulkan bahwa kelangsungan suatu perusahaan sangat ditentukan dan dipengaruhi oleh kinerja para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut (Azwar & Winarningsih, 2016: 2).

Berlandaskan pada latar belakang yang telah dikemukakan, penelitian yang dilakukan oleh penulis ini bermaksud untuk mencoba melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Makmur Utama Raya”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berasaskan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pemimpin memberikan arahan kurang tepat saat menghadapi situasi dan menggunakan otoritas untuk keperluan pribadi.
2. Kurangnya kesadaran kewajiban dan tanggung jawab karyawan atas pekerjaan dan tugas yang telah ditentukan perusahaan.
3. Persentase pencapaian omset bulanan bagi *Sales* relatif rendah dan pencairan lama.
4. Kinerja karyawan tidak mencapai hasil optimal saat jam kerja berlangsung.
5. Karyawan sering tidak masuk kerja untuk keperluan pribadi serta sering terlambat masuk kerja.

6. Kurangnya motivasi kerja menyebabkan semangat kerja karyawan menurun.
7. Kualitas kinerja kerja karyawan tidak berada dititik optimal, mengakibatkan hasil *output* yang terjadi hasilnya tidak memenuhi ekspektasi perusahaan.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Beralaskan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka batasan masalah yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Makmur Utama Raya.

### **1.4. Perumusan Masalah**

Bersumber pada latar belakang dan batasan masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Makmur Utama Raya?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Makmur Utama Raya?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Makmur Utama Raya?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Makmur Utama Raya.



### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari sebuah penelitian adalah jawaban atau sasaran yang ingin diperoleh oleh peneliti dalam sebuah penelitian. Oleh karenanya, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Utama Raya.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Utama Raya.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Utama Raya.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Utama Raya.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu untuk pengembangan teori dan konsep ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia pada kinerja karyawan, khususnya menyangkut gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja.

#### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Beberapa manfaat praktis yang didapat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Objek Penelitian

Ada 2 manfaat yang didapat dari objek penelitian yaitu:

- a. Bisa dijadikan pedoman dalam menganalisis sumber daya manusia mengenai kinerja karyawan di perusahaan.
- b. Impak dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan, sehingga berdampak positif bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas kerja semakin baik dan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

## 2. Bagi Universitas Putera Batam

Sebagai penambahan perbendaharaan penelitian mahasiswa yang membahas tentang peningkatan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia dan memperkaya hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Dasar**

##### **2.1.1. Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Noor, (2013: 271) kinerja adalah perpaduan keahlian, upaya dan kesempatan yang diukur melalui hasil kerja pekerjaan selama aktivitas dilakukan untuk tujuan organisasi.

Menurut Bintoro & Daryanto, (2017: 106) kinerja ialah pekerjaan seorang karyawan dalam kuantitas serta kualitas keberhasilan dalam melakukan tanggung jawab dan tugas pada posisi pekerjaan yang ditempati.

Menurut Hartono & Rotinsulu, (2015: 910) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan berupaya memperoleh tujuan perusahaan bagi setiap individu dan kelompok dalam melaksanakan tanggungan tugas pekerjaan tiap individu.

Menurut Pujiyanti et al., (2017: 21) kinerja karyawan adalah semua hasil pekerjaan selama aktivitas berlangsung dan mampu mencapai prestasi dalam melaksanakan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Rahmayanti, (2014: 218) kinerja karyawan merupakan hasil *output* seorang karyawan dalam upaya instansi meningkatkan produktivitas.

Jadi, dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi individu dalam memenuhi tugas dan kewajiban dengan mencapai hasil kerja dari visi dan misi perusahaan dalam kualitas dan kuantitas oleh perusahaan terutama dalam segi tanggung jawab. Sehingga mendapatkan dampak positif hasil kerja bagi perusahaan dan untuk masa depan perusahaan.

#### **2.1.1.2. Faktor Pengaruh Kinerja**

Menurut Bintoro & Daryanto, (2017: 112), Tiap kinerja individu terdapat pengaruh dari sejumlah faktor, yaitu:

1. Faktor kompetensi

- a. Kapabilitas dan kecakapan kerja

Terdapat pengaruh dari implikasi kesehatan jasmani, mental orang yang terlibat serta riwayat pekerjaan sebelumnya.

- b. Dorongan dan etika kerja

Terdapat pengaruh dari lingkungan masyarakat, adat istiadat serta *background* keluarga.

2. Faktor dorongan perusahaan

Faktor dorongan ini memberikan penjelasan terhadap tugas dan tujuan yang harus dicapai seperti penyediaan fasilitas dan infrastruktur kerja, lingkungan yang nyaman dan dukungan teknologi.

3. Faktor dorongan manajerial

Kemampuan manajerial pemimpin yang baik dapat menciptakan hubungan pekerja dengan sistem manajemen tersebut tentram nan-

damai dan pengembangan keahlian melalui pelatihan bertujuan meningkatkan dorongan aktivitas memperoleh hasil kerja semaksimal.

### **2.1.1.3. Pengukuran Kinerja**

Menurut Noor, (2013: 281) menyebutkan penilaian kinerja terbagi menjadi:

1. Dinilai *supervisor*

*Supervisor* merupakan atasan yang akurat amati dan evaluasi kinerja bawahan.

2. Dinilai rekan kerja

Dinilai rekan kerja teruji efisien mengestimasi manajemen pada masa yang akan datang.

3. Panitia/ komite penilai

Panitia beranggota *supervisor-supervisor* dan *supervisor* lainnya, diharapkan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dengan baik.

4. Penaksiran terhadap sendiri

Penilaian kerja diri sendiri bukanlah pilihan yang direkomendasikan karena terbukti banyak karyawan menilai diri sendiri lebih tinggi penilaian daripada penilaian dari *supervisor* atau teman kerja mereka.

### **2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun indikator Kinerja Karyawan pada penelitian ini diambil menurut pandangan Bintoro & Daryanto, (2017: 107) yaitu:

1. Kualitas

Hasil pengukuran kecakapan dan kapabilitas pekerja merupakan kualitas pekerja tersebut.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah total pekerjaan yang telah diselesaikan misalnya kuantiti peredaran kegiatan yang sudah selesai, kuantiti unit.

3. Ketepatan waktu

Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan mengikuti jatuh tempo hari yang telah ditentukan dan mampu melaksanakan kegiatan lain dengan ketentuan masih mempunyai waktu tersedia.

4. Efektivitas

Pemakaian sumber daya organisasi (bahan baku, uang, tenaga, teknologi) dioptimalkan bertujuan demi meningkatkan profit unit-unit pemakaian sumber daya.

## **2.1.2. Gaya Kepemimpinan**

### **2.1.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Menurut Noor, (2013: 167) gaya kepemimpinan adalah cara-cara seorang pemimpin memiliki kapasitas dalam situasi yang dihadapi dan bersifat tidak tetap artinya menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi.

Menurut Tambunan, (2015: 46) gaya kepemimpinan adalah upaya pemimpin dalam mengalihkan dan memusatkan para bawahannya untuk melakukan kegiatan-kegiatan terencana dalam mendukung tujuan organisasi.

Menurut Pasolong, (2008: 36) gaya kepemimpinan adalah cara atau norma perilaku yang dipakai ketika seseorang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diamati.

Menurut Hapid & Sunarwan, (2014: 8) gaya kepemimpinan sebagai upaya seorang pemimpin dalam mengendalikan, mendorong dan mengklasifikasikan semua unsur-unsur perusahaan agar tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Menurut Efendi, (2017: 8) gaya kepemimpinan adalah seorang pemimpin yang mampu memengaruhi proses, mengendalikan aktivitas dan dimana dapat mengkoordinasi supaya kedua tujuan pihak yang diinginkan organisasi sama-sama berhasil.

Jadi, dapat menyimpulkan gaya kepemimpinan merupakan kemahiran yang dimiliki seorang pemimpin mampu mengelola bawahan atau orang lain secara rela melaksanakan suatu pekerjaan atas kesadaran mereka, dimana pemimpin selalu memberikan pengarahan tepat serta dorongan yang mengakibatkan karyawan termotivasi sehingga memudahkan tercapainya misi perusahaan.

#### **2.1.2.2. Tipe-tipe Kepemimpinan**

Menurut Syamsul Arifin, (2012: 89) terdapat enam jenis tipe kepemimpinan, yaitu:

1. Tipe Otokratis

Ciri-ciri pemimpin tipe otokratis, yaitu:

- a. Tidak mau menerima saran, kritik atau pendapat.
- b. Berpendapat bawahan hanya sebagai alat semata-mata.
- c. Menggunakan pendekatan yang mencakup punitif (bersifat menghukum) serta mencakup unsur-unsur pemaksaan.

Tipe otokratis ini tidak tepat digunakan dalam suatu organisasi karena setiap anggota organisasi memiliki hak asasi manusia serta harus menghargai satu sama lain dan saling menghormati.

## 2. Tipe Militeristis

Ciri-ciri pemimpin tipe militeristis, yaitu:

- a. Menggerakkan bawahan lebih sering memakai sistem perintah.
- b. Menuntut disiplin yang tinggi.
- c. Sulit menerima kritik dari bawahan.

Tipe militeristis ini tidak ideal bagi suatu organisasi karena pemimpin ini hanya mengutamakan opini sendiri dan tidak menghiraukan opini anggota organisasi yang lain.

## 3. Tipe Paternalistis

Ciri-ciri pemimpin tipe paternalistis, yaitu:

- a. Bersikap berlebihan melindungi bawahan (*over protective*).
- b. Sukar membagi peluang bagi bawahan dalam hal inisiatif dan mengembangkan daya kreatif serta dalam mengambil keputusan.
- c. Memperlakukan bawahan sebagai bawahan tidak dewasa.



Tipe paternalistis ini dimana pemimpin merupakan tokoh istimewa dan bawahannya harus meniru dan mematuhi pemimpin tersebut.

#### 4. Tipe Kharismatis

Pemimpin kharismatik merupakan seorang pemimpin yang banyak dikagumi oleh pengikut, walaupun pengikutnya tidak bisa menjelaskan mengapa mereka mengagumi pemimpin kharismatik tersebut.

#### 5. Tipe Demokratis

Ciri-ciri pemimpin tipe demokratis, yaitu:

- a. Berupaya menyesuaikan kepentingan bersama seperti tujuan pribadi dari bawahannya dan tujuan organisasi.
- b. Bisa menerima dan menyukai dari bawahan mengenai saran, pendapat dan kritik.
- c. Bertoleransi untuk bawahan atas kesalahan yang telah dilakukan dan memperbaiki supaya bawahan tidak akan mengulangi lagi kesalahan tersebut.

Tipe demokratis ini termasuk kategori pemimpin yang tepat dalam suatu organisasi karena tipe ini saling berbagi pendapat antara pemimpin dan bawahan, bertoleransi atas kesalahan asalkan diperbaiki supaya tidak mengulangi kesalahan yang sama. Hal ini meningkatkan semangat kerja bawahan lainnya untuk mengikuti tipe pemimpin ini.

#### 6. *Tipe Laissez Faire*

Pemimpin *laissez faire* ini beranggapan bahwa organisasi tetap bisa beroperasi lancar dengan sendiri karena terdapat anggota organisasi sudah dewasa dan bekerja sesuai keyakinan dan hati nurani, asalkan tetap terjaga kepentingan bersama serta tujuan organisasi tetap berhasil.

#### **2.1.2.3. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Adapun indikator Gaya Kepemimpinan pada penelitian ini diambil menurut pandangan Sudja & Mujiati, (2017: 556) yaitu:

1. Kemampuan mengambil keputusan

Tindakan yang paling tepat saat menghadapi masalah dan mengambil keputusan.

2. Potensi motivasi

Bawahan termotivasi dikarenakan oleh pemimpin maka mereka akan menggunakan kemampuan, tenaga dan waktu dalam melaksanakan pekerjaan demi mencapai target dan tujuan perusahaan.

3. Keterampilan komunikasi

Kemampuan memberikan pemahaman dengan baik secara langsung atau tidak langsung kepada orang lain dalam menyampaikan ide, pesan dan pemikiran.

4. Kapabilitas mengelola bawahan

para pemimpin wajib mempunyai pemikiran keuntungan jangka panjang bagi perusahaan, serta membutuhkan orang lain untuk

mengikuti keinginan mereka menggunakan wewenang pangkat secara efektif atau kemahiran pemimpin tersendiri.

5. Tanggung jawab yaitu wajib mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pegawai.
6. Kesanggupan mengontrol emosional merupakan poin keberhasilan.

### **2.1.3. Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Bintoro & Daryanto, (2017: 95) disiplin kerja merupakan suatu prosedur pertumbuhan bermanfaat bagi karyawan dalam proses latihan bertujuan karyawan bisa mengembangkan kontrol diri supaya lebih efektif dalam bekerja.

Menurut Supomo & Nurhayati, (2018: 133) disiplin merupakan tanggung jawab seseorang dalam menghadapi tugas yang diberikan dengan tujuan memotivasi karyawan semangat bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hamali, (2016: 214) disiplin merupakan sikap hormat terhadap tata tertib dan ketentuan perusahaan sehingga karyawan mampu menyesuaikan diri secara sukarela mengenai peraturan dan ketentuan perusahaan.

Menurut Hapid & Sunarwan, (2014: 9) disiplin kerja adalah kebijakan untuk menghukum atau memperbaiki kesalahan pegawai yang melanggar tata tertib peraturan. Disiplin adalah bentuk manajemen pegawai dalam menunjukkan tingkat keseriusan tim kerja.

Menurut Supeno et al., (2017: 93) disiplin merupakan kegiatan manajemen menyemangati anggota-anggota organisasi melaksanakan tuntutan berbagai ketentuan dan peraturan. Disiplin kerja diartikan selaku pelaksana dalam memperkuat aturan organisasi.

Jadi, dapat menyimpulkan disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap regulasi perusahaan, baik secara lisan ataupun tulisan. Dengan meningkatnya pedoman sikap dan perilaku disiplin kerja maka prestasi pekerjaan dalam perusahaan akan semakin meningkat.

#### **2.1.3.2. Faktor Pengaruh Disiplin Kerja**

Menurut Hamali, (2016: 219) terdapat faktor-faktor pengaruh disiplin kerja yaitu:

1. Imbalan kompensasi

Karyawan menerima kompensasi yang sesuai akan bekerja tenang, tekun dan berupaya semaksimalnya.

2. Acuan pemimpin perusahaan

Karyawan mengamati bagaimana cara pimpinan menegakkan disiplin dan mampu mengendalikan diri terhadap aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Peraturan tertulis sebagai pegangan

Peraturan disiplin harus ada aturan tertulis agar menjadi pegangan seluruh karyawan.

4. Kegagalan pemimpin mengambil keputusan

Tindakan tegas pemimpin ketika ada karyawan melanggar disiplin dan membuat kesepakatan agar karyawan tersebut tanpa mengulangi hal kesalahan yang sama.

5. Inspeksi pimpinan

Pemimpin bertanggung jawab mengawasi pekerjaan para karyawan dengan tujuan pekerjaan yang diberikan kepada bawahan tidak akan menyimpang dari ketentuan.

6. Perhatian pemimpin kepada para bawahan.

7. Menciptakan kebiasaan dukungan disiplin.

### **2.1.3.3. Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator disiplin kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan Hamali, (2016: 216) yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan tindakan yang dirancang bertujuan mendorong karyawan mengikuti peraturan dan standar yang berlaku supaya mencegah penyalagunaan yang bersifat tidak benar. Disiplin preventif menjaga karyawan bukan dipaksa oleh perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan tindakan yang diambil bertujuan menanggulangi pelanggaran aturan dan mencegahnya agar tidak dilanggar lagi. Bentuk hukuman dari tindakan disiplin korektif

dinamakan tindakan pendisiplinan dapat berbentuk *skorsing* atau teguran.

### 3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan tindakan memberikan hukuman lebih berat untuk pelanggaran berulang. Disiplin progresif menawarkan peluang untuk memperbaiki atas kesalahan bawahan.

## **2.1.4. Motivasi Kerja**

### **2.1.4.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Syamsul Arifin, (2012: 145) motivasi kerja merupakan dukungan yang timbul berasal dari diri seseorang berupa kemampuan, keinginan, kebutuhan dan imbalan sehingga berjuang memperoleh hasil yang telah dirancang baik secara sadar atau tidak sadar.

Menurut Riniwati, (2016: 193) motivasi adalah kesanggupan seseorang mengutarakan upaya tingkat tinggi ke misi organisasi, agar kecakapan usaha tersebut dapat menyanggupi keperluan individu.

Menurut Hamali, (2016: 134) motivasi merupakan suatu dorongan yang menghasilkan semangat kerja seseorang, bisa kerjasama, berintegrasi dengan usaha memperoleh kepuasan dan bekerja secara efektif.

Menurut Triyanto et al., (2016: 25) motivasi adalah dorongan yang menimbulkan anggota organisasi menggunakan keterampilan mereka, waktu dan energi untuk menuntaskan kewajiban pekerjaan serta mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hapid & Sunarwan, (2014: 9) motivasi merupakan keinginan, gairah bekerja dalam diri manusia, mencerminkan sikap faktor psikologi manusia, keinginan dan kepuasan pada diri sendiri, sedangkan daya dorong dari luar seseorang selalu ditimbulkan oleh pemimpin yang baik.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah semangat kekuatan kerja karyawan yang timbul dari luar diri seseorang atau dari dalam untuk mencapai keinginan serta kebutuhan demi pencapaian suatu tujuan bersama imbalan yang diterima dari perusahaan sepadan dengan hasil pekerjaannya.

#### **2.1.4.2. Model Motivasi Kerja**

Menurut Syamsul Arifin, (2012: 159) terdapat model-model motivasi kerja yang dapat digunakan, yaitu:

1. *Model Goal Setting*

Karyawan akan termotivasi apabila telah mendapatkan tujuan dalam suatu pekerjaan sudah jelas.

2. *Self Efficacy*

Seseorang mempunyai keyakinan akan kemampuannya dalam melaksanakan dan menuntaskan tugas.

3. *Reinforcement Model*

Adanya dorongan dari luar berupa motivasi yang bersifat positif, negatif dan hukuman.

#### 4. *Equity Model*

Karyawan akan membandingkan gaji yang diterima dengan hasil kerja yang telah dilakukan, apabila tidak seimbang, maka motivasi kerja karyawan tersebut akan berkurang.

#### 5. *Expextancy Model*

Keterampilan kerja karyawan berdasarkan ekspektasi dan perhatian dari orang lain, apabila semakin besar ekpestasi orang lain maka karyawan tersebut lebih bermotivasi dalam bekerja.

#### 6. *Job characteristics model*

Karyawan akan lebih termotivasi apabila mereka menemukan pekerjaan yang sesuai dengan spesialisasi.

### **2.1.4.3. Prinsip Motivasi Kerja Karyawan**

Terdapat prinsip motivasi kerja karyawan menurut Hamali, (2016: 141), yaitu:

#### 1. Prinsip Partisipasi

Memberikan peluang kepada karyawan ketika memastikan tujuan perusahaan yang ingin diperoleh pemimpin.

#### 2. Prinsip komunikasi

Pemimpin selalu berkomunikasi semua hal mengenai informasi dan upaya pencapaian agar karyawan dapat lebih mudah mendapatkan motivasi kerja.



3. Mengakui Andil Bawahan

Karyawan akan lebih termotivasi apabila karyawan tersebut mendapat pengakuan dari pemimpin.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Karyawan diberikan wewenang oleh pemimpin sesekali bisa menentukan keputusan suatu pekerjaan yang dilakukan, hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

5. Prinsip memberikan perhatian

Saling perhatian antara pemimpin dan karyawan akan memotivasi mereka bekerja sesuai dengan apa yang mereka harapkan.

#### **2.1.4.4. Indikator Motivasi Kerja**

Adapun indikator Motivasi Kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan Putra & Indrawati, (2015: 2992) yaitu:

1. Pekerjaan terjamin

Indikator ini merupakan tanggapan yang diterima karyawan dari motivasi pekerjaan serta perusahaan memberikan tanggung jawab bagi karyawan tersebut.

2. Penghargaan atau *reward*

Indikator ini merupakan kesan yang diterima karyawan dari perusahaan untuk memotivasi karyawan berupa penghargaan.

### 3. Penempatan posisi dengan tepat

Indikator ini merupakan apa yang dirasakan karyawan tentang penempatan posisi sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka.

### 4. Kelayakan gaji

Indikator ini merupakan tanggapan yang diterima karyawan tentang imbalan gaji memadai mampu mendorong pekerjaan yang lebih baik.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian sebelumnya terkait dengan penelitian ini berfungsi memberikan gambaran umum saat menstrukturkan kerangka kerja untuk memikirkan penelitian ini. Selain itu terdapat beberapa penelitian telah di pelajari yang dapat mengembangkan wawasan pemikiran penulis untuk menemukan persamaan dan perbedaan dari beberapa penelitian dan faktor penting lainnya, beberapa penelitian yang dikaji yaitu:

**Tabel 2.1.** Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Hartono & Rotinsulu, 2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Inti Citra Rasa	Variabel Independen: X1: Gaya Kepemimpinan X2: Komunikasi X3: Pembagian Kerja  Variabel Dependen: Y1: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: didapati bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. Prima Inti Citra Rasa memperbaiki komunikasi dengan cara membangun jaringan yang

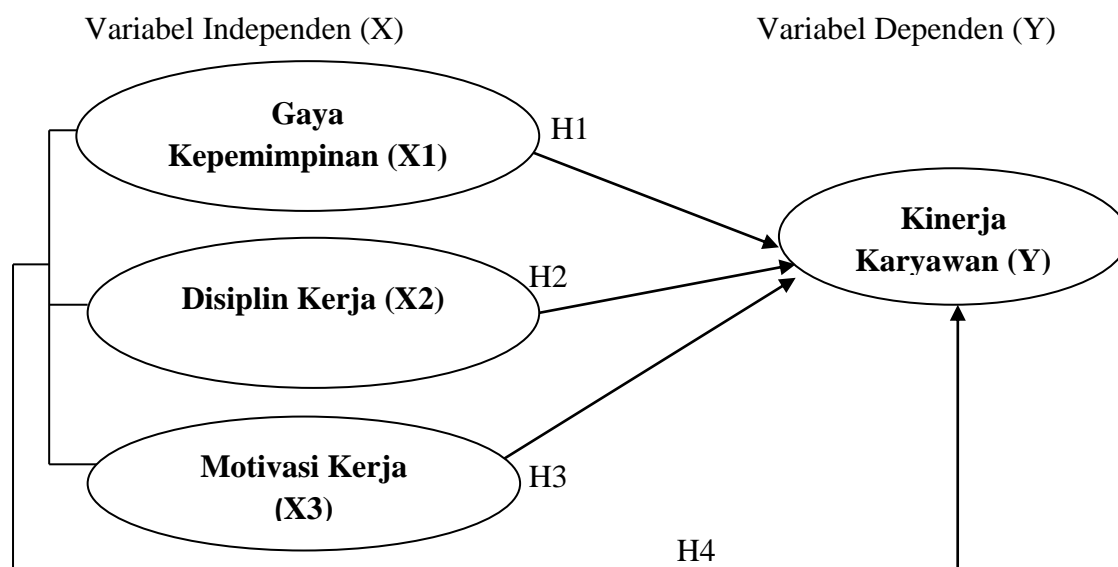
	Manado		baik pada perusahaan.
2	(Triyanto et al., 2016) Gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan: studi pada PT.Sumber inti pangan tangerang	Variabel Independen: X1: Gaya Kepemimpinan X2: Motivasi X3: Kompensasi  Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: perusahaan perlu lebih mendorong dan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat karena terbukti berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan disamping kebutuhan pimpinan perusahaan senantiasa memperhatikan motivasi kerja karyawan karena hal ini akan mendorong rasa banga dan rasa memiliki dan loyalitas yang tinggi. Hal yang sama juga dilakukan untuk memperbaiki penyediaan kompensasi, baik secara langsung maupun tidak langsung untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3	(Kuddy, 2017) Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan ketahanan pangan Provinsi Papua	Variabel Independen: X1: Kepemimpinan X2: Motivasi X3: Disiplin Kerja  Variabel Dependen: Y: Kinerja Pegawai	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa: secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial (individu), variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. Disamping itu, penelitian ini juga dapat membuktikan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua.
4	(Prihono, Budiarta, & Astika, 2016) Pengaruh motivasi, budaya organisasi dan spritualitas pada	Variabel Independen: X1: Motivasi X2: Budaya Organisasi X3: Spritualitas  Variabel Dependen:	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: bahwa motivasi, budaya organisasi, dan spiritualitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan atasan pegawai sebagai responden dan eksplorasi lebih

	kinerja pegawai kantor pelayanan perbendaharaan negara di provinsi bali	Y: Kinerja Pegawai	lanjut mengenai spiritualitas.
5	(Katiandagho, Mandey, & Mananeke, 2014) Pengaruh disiplin kerja kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pt.PLN (Persero) wilayah suluttengo area manado	Variabel Independen: X1: Disiplin Kerja X2 :Kepemimpinan X3: Motivasi  Variabel Dependen: Y: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: secara simultan disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial hanya disiplin kerja dan kepemimpinan yang berpengaruh signifikan, sedangkan motivasi tidak mempunyai secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemimpin sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi sebaiknya mampu mengontrol perilaku-perilaku kerja dan mengarahkannya pada kepuasan kerja pegawai.
6	(Hapid & Sunarwan, 2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Financia Multi Finance Palopo	Variabel Independen: X1: Gaya Kepemimpinan X2: Motivasi X3: Disiplin Kerja  Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### 2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah deskripsi sementara dari fenomena yang merupakan tujuan dari masalah kita. Kerangka berpikir ini disusun berlandaskan pada hasil penelitian terkait dan tinjauan pustaka. Kerangka berpikir ini adalah suatu argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis. Dalam penelitian ini,

variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y), variabel independen adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3). Berikut ini menunjukkan dasar pemikiran kerangka berpikir dalam penelitian ini:



**Gambar 2.1.** Kerangka Pemikiran

#### 2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah reaksi sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan berbentuk kalimat interogatif (Sugiyono, 2013: 64). Berlandaskan kerangka berpikir diatas, hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Utama Raya.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Utama Raya.

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Utama Raya.

H4 : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Makmur Utama Raya.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Mengutip dari Sanusi, (2014: 13) rancangan atau desain penelitian adalah cetak biru atau skema dasar bagi seorang peneliti. Oleh sebab itu, rancangan penelitian ini perlu dipersiapkan sebelum penelitian dilaksanakan. Pada awalnya skema penelitian akan diposisikan bagian awal atau permulaan mengenai materi “metode penelitian”, yang dimana akan memberi informasi panduan tentang kegiatan yang mesti dilakukan, kapan akan dilakukan, dan bagaimana cara melakukan.

Dalam penelitian ini memakai metode desain penelitian kausalitas untuk menguji kemungkinan kausalitas antar variabel (Sanusi, 2014: 14) yaitu variabel independen dan variabel dependen antara variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **3.2. Operasional Variabel**

##### **3.2.1. Variabel Dependen**

Variabel dependen dapat diartikan juga selaku variabel keluaran, kriteria, atau konsekuen. Variabel dependen merupakan dimana variabel ini dipengaruhi

oleh variabel independen (Sugiyono, 2013: 39). Variabel dependen (Y) pada penelitian ini ialah kinerja karyawan pada PT Makmur Utama Raya.

Beberapa indikator-indikator dari kinerja karyawan (Y) mengutip dari (Bintoro & Daryanto, 2017: 107) adalah:

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan Waktu.
4. Efektivitas.
5. Kemandirian.

**Tabel 3.1.** Variabel Dependen (Y)

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pengukuran</b>
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Noor, (2013: 271) kinerja adalah perpaduan keahlian, upaya dan kesempatan yang diukur melalui hasil kerja pekerjaan selama aktivitas dilakukan untuk tujuan organisasi.	1.Kualitas. 2.Kuantitas. 3.Ketepatan Waktu. 4.Efektivitas. 5.Kemandirian.	Skala Likert

### 3.2.2. Variabel Independen

Variabel independen atau biasanya dikenal juga selaku variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Variabel independen merupakan variabel yang menyebabkan perubahan yang terjadi akibat dari variabel dependen (Sugiyono, 2013: 39).



Beberapa indikator-indikator dari Gaya Kepemimpinan (X1) mengutip dari (Sudja & Mujiati, 2017: 556) adalah:

1. Kemampuan mengambil keputusan.
2. Potensi motivasi.
3. Keterampilan komunikasi.
4. Kapabilitas mengelola bawahan.
5. Tanggung jawab.
6. Kesanggupan mengontrol emosional.

Beberapa indikator-indikator dari Disiplin Kerja (X2) mengutip dari Handoko (2008) dalam (Hamali, 2016: 216) adalah:

1. Disiplin Preventif.
2. Disiplin Korektif.
3. Disiplin Progresif.

Beberapa indikator-indikator dari Motivasi Kerja (X3) mengutip dari Ardana et al (2011) dalam (Putra & Indrawati, 2015: 2992) adalah:

1. Pekerjaan terjamin.
2. Penghargaan atau *reward*.
3. Penempatan posisi dengan tepat.
4. Kelayakan Gaji.

Tabel 3.2. Variabel Independen (X)

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Gaya Kepemimpinan (X1)	Menurut Noor, (2013: 167) gaya kepemimpinan adalah cara-cara seorang pemimpin memiliki kapasitas dalam situasi yang dihadapi dan bersifat tidak tetap artinya menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi.	1.Kemampuan mengambil keputusan. 2.Potensi motivasi. 3.Keterampilan komunikasi. 4.Kapabilitas mengelola bawahan. 5.Tanggung jawab. 6.Kesanggupan mengontrol emosional.	Skala Likert
Disiplin Kerja (X2)	Menurut Bintoro & Daryanto, (2017: 95) disiplin kerja merupakan suatu prosedur pertumbuhan bermanfaat bagi karyawan dalam proses latihan bertujuan karyawan bisa mengembangkan kontrol diri supaya lebih efektif dalam bekerja.	1.Disiplin Preventif. 2.Disiplin Korektif. 3.Disiplin Progresif.	Skala Likert
Motivasi Kerja (X3)	Menurut Syamsul Arifin, (2012: 145) motivasi kerja merupakan dukungan yang timbul berasal dari diri seseorang berupa kemampuan, keinginan, kebutuhan dan imbalan sehingga berjuang memperoleh hasil yang telah dirancang baik secara sadar atau tidak sadar.	1.Pekerjaan terjamin. 2.Penghargaan atau <i>reward</i> 3.Penempatan posisi dengan tepat. 4.Kelayakan gaji.	Skala Likert

### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Populasi adalah area yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik spesifik dan kualitas yang telah ditetapkan, dipelajari serta menarik kesimpulan oleh para peneliti (Sugiyono, 2013: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT Makmur Utama Raya berdasarkan data bulan Juni 2018 dengan jumlah 118 orang.

#### **3.3.2. Sampel**

Sampel merupakan komponen karakteristik dan jumlah populasi. Apabila populasi terlalu besar terdapat keterbatasan dana, tenaga serta waktu oleh karena itu peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada dipopulasi, sehingga peneliti bisa memanfaatkan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2013: 81).

Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama untuk setiap anggota atau komponen untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2013: 84). Teknik *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Sampling Jenuh. Mengutip dari Sugiyono, (2013: 85) sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel ketika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel dan populasinya relatif kecil. Dalam penelitian ini, jumlah populasi karyawan pada PT Makmur Utama Raya sejumlah 118 orang. Berdasarkan pandangan (Sugiyono, 2013: 85) di atas, maka

penulis mengambil seluruh populasi karyawan pada PT Makmur Utama Raya sebagai sampel penelitian ini, yaitu sejumlah 118 orang.

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1. Metode Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono, (2013: 137) Pengambilan data bisa melalui dengan pengaturan berbeda, sumber berbeda, dan cara berbeda. Berikut metode-metode pengumpulan data, yaitu:

1. *Interview* (Wawancara)

Wawancara merupakan cara mendapatkan data ketika peneliti melakukan survey pendahuluan dalam mencari permasalahan yang perlu dipelajari atau ingin mengetahui lebih dalam dan jumlah responden relatif kecil.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan cara mendapatkan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis dan meminta responden untuk menjawab pertanyaan tersebut. Kuesioner adalah cara yang efisien untuk mengumpulkan data apabila peneliti memahami variabel-variabel yang diukur serta apa yang dapat mereka harapkan dari responden.

3. Observasi

Observasi merupakan cara mendapatkan data memiliki karakteristik berbeda jika dibandingkan dengan metode pengumpulan lain, yaitu

wawancara dan kuesioner. Selalu berkomunikasi dengan pihak lain merupakan cara mendapatkan hasil wawancara dan kuesioner, sedangkan observasi tidak hanya terbatas dengan pihak lain tetapi juga untuk benda-benda alami lainnya.

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data oleh penulis adalah metode kuesioner dimana penulis menyebarkan kuesioner kepada semua karyawan PT Makmur Utama Raya. Dalam penelitian ini skala pengukuran kuesioner yang digunakan adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono, (2013: 93) skala *likert* berfungsi untuk mengukur persepsi satu orang atau lebih mengenai fenomena sosial, pendapat dan sikap. Dalam penelitian, fenomena sosial ini ditentukan oleh peneliti yang disebut dengan variabel penelitian. Di bawah ini adalah evaluasi penilaian kriteria skala *likert*.

**Tabel 3.3.** Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

**Sumber:** Sugiyono, (2013: 93)

### 3.5. Metode Analisis Data

Menurut Sanusi, (2014: 115) teknik analisis data adalah data yang menggambarkan teknik analisis yang digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan beserta pengujiannya. Data yang dikumpulkan ditentukan oleh permasalahan penelitian secara bersamaan menunjukkan

karakteristik tujuan studi apakah untuk menyelidiki, menjelaskan atau menguji hipotesis.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif yaitu dimana mencari pengaruh variabel independen terhadap dependen. Pada penelitian kuantitatif ini, analisis data adalah kegiatan setelah data sampel yang mewakili populasi dari semua responden atau sumber data lain telah dikumpulkan, langkah selanjutnya adalah menganalisis dan menguji hipotesis penelitian. Analisis proses pengolahan data penelitian ini diuji dengan memanfaatkan Program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 21.

### 3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut Wibowo, (2012: 24) statistik deskriptif adalah statistik yang menggambarkan data yang telah digabungkan dan dirangkum berisi aspek-aspek kunci yang terkait dengan data. Biasanya meliputi mendeskripsikan standar deviasi, varian, range, frekuensi, modus, mean, median, nilai minimum dan nilai maksimum. Untuk menemukan rentang skala dapat menggunakan rumus berikut untuk mencari skor terendah dan tertinggi :

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

**Sumber:** Umar, (2011: 162)

Keterangan:

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternatif jawaban per item

Berlandaskan rumus diatas, perhitungan rentang skala bisa dihitung sebagai berikut:

a. Skor terendah = Bobot terendah x jumlah sampel = 1 x 118 = 118

b. Skor tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sampel = 5 x 118 = 590

Langkah selanjutnya menghitung rentang skala dengan cara sebagai berikut:

$$RS = \frac{118(5-1)}{5} = 94.4$$

Jadi, rentang skala untuk masing-masing kriteria adalah 94.4. Penjelasan detail bisa dilihat melalui tabel dibawah ini:

**Tabel 3.4.** Kriteria Analisis Deskriptif

No	Nilai Interval	Kriteria
1	118 – 212.4	Sangat Tidak Setuju
2	212.5 – 306.9	Tidak Setuju
3	307 – 401.4	Netral
4	401.5 – 495.9	Setuju
5	496 – 590	Sangat Setuju

**Sumber:** Data Olahan, 2018

### 3.5.2. Uji Kualitas Data

#### 3.5.2.1. Uji Validitas

Menurut Azwar (1999) dalam Wibowo, (2012: 35) uji validitas merupakan uji menentukan sejauh mana alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Melalui uji validitas item pertanyaan kuesioner berfungsi mengukur kondisi aktual responden dan melengkapi kuesioner. Validitas membuktikan perbedaan yang terima melalui alat pengukur menunjukkan perbedaan aktual dengan responden yang disurvei. Dalam penelitian ini, menggunakan rumus korelasi *Pearson Person Moment* untuk menghitung nilai korelasi ®.

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

**Rumus 3.2.** Korelasi *Pearson Product Moment*

**Sumber:** Wibowo, (2012: 37)

Keterangan :

$R_{ix}$  = Koefisien korelasi

$i$  = Skor item

$x$  = Skor total dari  $x$

$n$  = Jumlah banyaknya subjek

Pengujian memanfaatkan uji dua sisi pada tingkat signifikansi 0,05 (SPSS menggunakan nilai ini secara *default*). Tolak ukur suatu data valid atau tidak, apabila:

1. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (sig 0,050 dengan uji dua sisi) bahwa item pertanyaan tersebut dianggap berkorelasi signifikan dengan skor total item dan item tersebut dinyatakan valid.
2. Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel (sig 0,050 dengan uji dua sisi) bahwa item pertanyaan tersebut dianggap tidak berkorelasi signifikan dengan skor total item dan item tersebut dinyatakan tidak valid.

**Tabel 3.5.** Range Validitas

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

**Sumber:** Wibowo, (2012: 36)



### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (1999) dalam Wibowo, (2012: 52) reliabilitas dengan kata lain menentukan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten jika pengukuran diulang lebih dari satu kali. Reliabilitas membuktikan alat pengukur ini bermanfaat menguji tingkat konsistensi alat ukur dan hasil yang didapatkan bisa dipercaya atau tidak.

Metode uji reliabilitas yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini sangat populer dan digunakan pada skala uji yang berbentuk skala Likert (*Scoring Scale*). Uji ini dengan menghitung koefisien alpha. Menurut Suliyanto (2004) dalam Wibowo, (2012: 52) Untuk mencari angka reabilitas dapat digunakan suatu rumus, yaitu :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \alpha b^2}{\alpha 1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.3. Cronbach Alpha}$$

**Sumber:** Wibowo, (2012: 52)

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \alpha b^2$  = Jumlah varian pada butir

$\alpha 1^2$  = Varian total

Pengujian memanfaatkan uji dua sisi pada tingkat signifikansi 0,05 (SPSS menggunakan nilai ini secara *default*). Tolak ukur suatu data reliabel atau tidak apabila, nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis *product moment*, atau nilai  $r$  tabel. Menurut Sekaran (1992) dalam (Wibowo, 2012: 53) pemeriksaan

memanfaatkan metode *Cronbach's Alpha* bisa diverifikasi melalui batas yang ditentukan, misalnya 0,6. Nilai kurang  $< 0,6$  dinyatakan mempunyai reliabilitas yang rendah, sedangkan nilai  $> 0,6$  dinyatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi. Terlampir tabel angka indeks koefisien reliabilitas dibawah ini:

**Tabel 3.6.** 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

Menurut Wibowo, (2012: 87) persyaratan uji regresi dan korelasi adalah data wajib menyanggupi pedoman BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil umum merupakan model regresi yang mampu memberikan nilai estimasi atau prakiraan linier tidak bias yang paling baik.

Sebelum menggunakan analisis regresi berganda sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel yang diteliti, beberapa asumsi klasik wajib dilengkapi terdiri dari atas uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

#### 3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut Wibowo, (2012: 61) uji ini untuk menentukan apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti normal atau tidak normal. Kurva nilai Residual terstandarisasi dinyatakan normal apabila nilai Kolmogorov-Smirnov  $Z < Z$  tabel,

atau menggunakan Nilai *Probability Sig (2 tailed)* >  $\alpha$ ;  $\text{sig} > 0,05$ . Pada pengujian grafik histogram bisa dilihat nilai residu berdistribusi normal berbentuk kurva apabila digambarkan seperti lonceng, kedua sisi kurva meluas tanpa batas. Jika data mempunyai nilai data ekstrim atau biasanya jumlah data relatif sedikit, maka data tersebut dikatakan tidak normal. Sedangkan pengujian grafik *P-P plot regression standardized* bisa dilihat apabila berdistribusi normal titik-titik memencar mendekati area garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya berdistribusi tidak normal titik-titik menjauhi area garis diagonal dan penyebaran tidak mengikuti garis diagonal.

### **3.5.3.2. Uji Multikolinieritas**

Menurut Wibowo, (2012: 87) model regresi semestinya tidak terjadi korelasi atau interaksi sempurna atau menghampiri sempurna antara variabel independen yang membentuk suatu variabel. Ketika model persamaan muncul artinya tanda-tanda multikolinieritas lainnya berkorelasi. Ketika model persamaan muncul, tanda-tanda multikolinieritas lainnya berkorelasi.

Tanda-tanda multikolinieritas memakai alat uji disebut *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Wibowo, (2012: 87) apabila nilai  $VIF < 10$ , menandakan bahwa model tidak memiliki tanda-tanda multikolinieritas bermaksud tidak ada interaksi antara variabel independen.

### **3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas**

Mengutip dari Wibowo, (2012: 93) permasalahan heteroskedastisitas jika model tersebut terdapat varian variabel tidak identik. Gejala ini dapat diartikan sebagai varian dari ketidaksetaraan dari residu pengamatan model

regresi. Uji ini berfungsi membantu ada tidaknya gejala-gejala ini. Model tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi > nilai alpha 0,05.

### **3.5.4. Uji Pengaruh**

#### **3.5.4.1. Uji Regresi Linear Berganda**

Regresi linear berganda adalah pengembangan regresi linear sederhana, yaitu meningkatkan jumlah variabel independen, Sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel independen (Sanusi, 2014: 134). Rumus menghitung regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \quad \text{Rumus 3.4. Uji regresi linear berganda}$$

**Sumber:** Sanusi, (2014: 135)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>3</sub> = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu

### **3.6. Uji Hipotesis**

#### **3.6.1. Pengujian Secara Parsial (Uji T)**

Menurut Budiman et al., (2016: 325) fungsi dari uji T menentukan besarnya dampak setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara

individu. Nilai uji T bisa melihat melalui hasil *output* SPSS *Coefficients<sup>a</sup>*. Dalam menentukan apakah setiap variabel independen individu memiliki dampak pada variabel dependen, dapat dilakukan dengan membandingkan p-value pada kolom Sig. Setiap variabel independen dengan tingkat signifikan yang digunakan 0,05. Jika p-value < 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sebaliknya jika p-value > 0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

### **3.6.2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)**

Menurut Budiman et al., (2016: 325) fungsi dari uji F menentukan besarnya dampak tiap variabel independen bersamaan terhadap variabel dependen. Nilai uji F bisa melihat melalui hasil *output* SPSS ANOVA. Dalam menentukan apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki dampak pada variabel dependen, dapat dilakukan dengan membandingkan p-value pada kolom Sig. Setiap variabel independen dengan tingkat signifikan yang digunakan 0,05. Jika p-value < 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sebaliknya jika p-value > 0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

### **3.6.3. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Mengutip dari Wibowo, (2012: 135) analisis ini adalah model regresi yang secara simultan mempengaruhi variabel dependen dan digunakan untuk menemukan persentase atau jumlah kontribusi dari dampak variabel independen. Jadi koefisien angka menunjukkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi aktual. Nilai R<sup>2</sup> dapat diinterpretasikan sebagai persentase nilai yang menjelaskan keragaman nilai Y, sedangkan sisanya oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Rumus mencari koefisien Determinasi (KD) adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2} \quad \text{Rumus 3.5. Koefisien Determinasi R2}$$

**Sumber:** Wibowo, (2012: 136)

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$ryx_1$  = Korelasi variabel  $x_1$  dengan  $y$

$ryx_2$  = Korelasi variabel  $x_2$  dengan  $y$

$rx_1x_2$  = Korelasi variabel  $x_1$  dengan variabel  $x_2$

### 3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian

#### 3.7.1. Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mengambil objek penelitian yaitu PT Makmur Utama Raya yang beralamat di Komplek Industri Estate samping Sekolah *Basic*, Batam Center, Kota Batam, kepulauan Riau 29444.

#### 3.7.2. Jadwal Penelitian

Waktu penelitian ini berlangsung dari bulan Januari 2018 sampai dengan bulan Juni 2018.

**Tabel 3.7.** Jadwal Penelitian

KEGIATAN	SEP	OKT	NOV	DES	JAN
Perancangan					
Studi Pustaka					
Penyusunan Penelitian					
Penyusunan Kuesioner					
Penyerahan Kuesioner					
Pengolahan Data					
Menganalisis Data Olahan					
Menyimpulkan Penelitian					

**Sumber:** Data Olahan 2018