

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. SUMBER
SARANA SUKSES BERSAMA CIKEAS**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program
Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:
Tiara Siskalianti Fazriah
NIM: 2014521318

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2018**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Sumber Sarana Sukses Bersama Cikeas secara parsial dan simultan.

Penelitian dilakukan di PT. Sumber Sarana Sukses Bersama Cikeas pada tahun 2018 dengan mengambil sampel penelitian sebanyak 80 karyawan. Pengambilan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metodologi untuk mengetahui pengaruh antara independent variabel dengan dependent variabel dengan menggunakan rumus regresi linear berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi sedangkan untuk mengetahui kevalidan menggunakan rumus uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik.

Berdasarkan hasil analisa maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah yang positif, sedangkan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t, untuk variabel Kepemimpinan diperoleh $b_1 = 0,022$ dengan nilai t_{hitung} sebesar $0,257 < t_{tabel}$ (1,994) berarti variabel kepemimpinan tidak terdapat pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi diperoleh $b_2 = 0,805$ dengan nilai t_{hitung} sebesar $9,114 > t_{tabel}$ (1,994) berarti variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan Sig $0,000 < 0,05$ maka variabel kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menghasilkan model persamaan linier berganda $Y = 5,816 + 0,022X_1 + 0,805X_2$ dengan hasil nilai $R^2 = 0,519$. Hal ini menunjukkan 51,9% variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya yaitu 48,1% variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of influence of leadership and motivation of employees of PT. Sumber Sarana Sukses Bersama Cikeas is partial and simultaneous.

The research was conducted at PT. Sumber Sarana Sukses Bersama Cikeas in 2018 by taking a sample of 80 employees. Data collection is done by distributing questionnaires with five rating scales from strongly disagree to strongly agree. In this study the author uses a methodology to determine the effect of independent variables with dependent variables using the formula of multiple linear regression, t test, F test, coefficient of determination while to know the validity of using validity test formula, reliability test and classical assumption test.

Based on the result analysis so it can be concluded that the variable leadership has not been affecting the employee performance with positive direction, while variabel motivation had a positive impact on employee performance. Based on the t, for variables leadership obtained $b_1 = 0,022$ with a value of as much as it is $t_{hitung} 0,257 < t_{table} (1,994)$ mean the variable leadership is not partial is on the performance of employees, and variable motivation obtained $b_2 = 0,805$ with a value of as much as $9,114 t_{hitung} > t_{table} (1,994)$ mean the motivation variable influence significantly to employee performance. Testing shows F obtained $F_{hitung} > F_{table}$ with a sig $0,000 < 0,05$ so variable leadership and motivation simultaneously had a positive impact on employee performance. This research produce model linear equations and worship of $Y = 5,816 + 0,022X_1 + 0,805X_2$ with the result of the value of $R^2 = 0,519$. This show 51,9% variable of employee performance while the rest those are 48,1% variable employee performance by influenced by other variables not examined in this study.

Keyword: Leadership, Motivation and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat serta hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul : “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI” (Studi Kasus Pada PT. Sumber Sarana Sukses Bersama) sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Manajemen IPWI Jakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi, namun pada akhirnya dapat terlampaui berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik moral dan spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dra. Siti Laela, MM., selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, MM., selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. Selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Dr. Slamet Ahmadi, SE, MM., selaku Dosen wali kelas F9 malam STIE IPWIJA.
5. Kedua orang tua Bapak Siswanto dan Ibu Nurhayanti. Beserta kedua Adik Kembar saya Dicky dan Dicka yang telah memberi suport.
6. Manajer dan rekan-rekan PT. Sumber Sarana Sukses Bersama yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
7. Rekan – Rekan mahasiswa Program Pascasarjana Megister Manajemen STIE IPWIJA khususnya kelas F9 Malam.
8. Semua jajaran Dosen Pengajar dan staf STIE IPWIJA Manajemen.
9. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, segala Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk kesempurnaan penelitian di masa datang. Semoga segala dukungan serta do'a yang tulus dari semua pihak yang telah membantu mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Jakarta, 28 Agustus 2018

Penulis

Tiara Siskalianti Fazriah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSEMBAHAN	i
HALAMAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRAC	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Sistematika Penulisan	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Pengertian Manajemen SDM	7
2.1.1.1 Fungsi Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Kepemimpinan	11
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan	11
2.1.2.2 Fungsi Kepemimpinan	12
2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan	15
2.1.3 Motivasi	16

2.1.3.1	Pengertian Motivasi	16
2.1.3.2	Jenis - jenis Motivasi	17
2.1.3.3	Tujuan Motivasi	18
2.1.3.4	Faktor - faktor Motivasi Kerja	18
2.1.3.5	Fungsi – fungsi Motivasi Kerja	19
2.1.3.6	Indikator Motivasi	20
2.1.4	Kinerja Karyawan	21
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.1.4.2	Faktor – faktor Kinerja Karyawan	23
2.1.4.3	Indikator Kinerja Karyawan	23
2.1.4.4	Penilaian Kinerja Keuangan	23
2.2	Penelitian Terdahulu	24
2.3	Kerangka Pemikiran	27
2.4	Hipotesis	28

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.1.1	Tempat Penelitian	29
3.1.2	Waktu Penelitian	29
3.2	Desain Penelitian	29
3.3	Operasional Variabel	30
3.4	Populasi, Sampel dan Metode Sampling	32
3.4.1	Populasi	32
3.4.2	Sampel	33
3.4.3	Jenis dan Sumber Data	33
3.5	Metode Pengumpulan Data	33
3.5.1	Sumber Data	34
3.5.2	Teknik Pengumpulan Data	34
3.6	Instrumentasi Variabel Penelitian	35
3.6.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	35
3.6.2	Uji Regresi Linier Berganda	36

3.7 Metode Analsis dan Pengujian Hipotesis.....	37
3.7.1 UjiAsumsiKlasik.....	38
3.7.2 Pengujian Hipotesis.....	40
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	42
4.1.1GambaranUmumObjekPenelitian	42
4.1.1.1VisiMisi Perusahaan.....	42
4.1.1.2StrukturOrganisasi Perusahaan	43
4.1.2Karakteristik Responden.....	44
4.1.2.1KarakteristikRespondenBerdasarkanJenisKelamin.....	45
4.1.2.2KarakteristikRespondenBerdasarkanMasaKerja.....	46
4.1.2.3KarakteristikRespondenBerdasarkanUsia	47
4.1.2.4KarakteristikRespondenBerdasarkanPendidikan.....	48
4.1.3 Deskripsi Tanggapan Responden.....	49
4.1.4Uji Validitas Reliabilitas.....	56
4.1.4.1UjiValiditas.....	56
4.1.2.2UjiReliabilitas.....	59
4.1.5Uji Asumsi Klasik.....	61
4.1.5.1UjiNormalitas	61
4.1.5.2UjiMultikolineritas	63
4.1.5.3UjiAutokorelasi	64
4.1.5.4UjiHeteroskedastisitas	65
4.1.5.5 KoefisienDeterminasiBerganda.....	66
4.1.6Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
4.1.7Pengujian Hipotesis	69
4.1.7.1UjiSimultan.....	70
4.1.7.2UjiParsial	71
4.2 Pembahasan.....	73
4.2.1Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	74
4.2.2Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	75
4.2.3Pengaruh Motivasi paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.....	76

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Waktu Penelitian.....	29
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	31
Tabel 3.3	Skor Penelitian Kuesioner.....	35
Tabel 3.4	Skal Likert.....	38
Tabel 4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelami.....	45
Tabel 4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	46
Tabel 4.3	Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.4	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel 4.5	Skala Likert Interval.....	50
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Variabel Kepemimpinan.....	50
Tabel 4.7	Output Descriptive Frequencies.....	52
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Variabel Motivasi.....	52
Tabel 4.9	Output Descriptive Frequencies.....	54
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Variabel Kinerja.....	54
Tabel 4.11	Output Descriptive Frequencies.....	56
Tabel 4.12	Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	57
Tabel 4.13	Uji Validitas Variabel Motivasi.....	58
Tabel 4.14	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	59

Tabel 4.15	Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan.....	60
Tabel 4.16	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi.....	60
Tabel 4.17	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja.....	61
Tabel 4.18	Uji Asumsi Normalitas Data.....	63
Tabel 4.19	Uji Asumsi Multikolinieritas.....	64
Tabel 4.20	Uji Asumsi Autokorelasi.....	65
Tabel 4.21	Koefisien Determinasi Berganda.....	66
Tabel 4.22	Anova Pengaruh Kepemimpinan & Motivasi terhadap kinerja...67	
Tabel 4.23	Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
Tabel 4.24	Uji Simultan (F).....	70
Tabel 4.25	Uji Parsial (t).....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 3.1	Desain Penelitian.....	30
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	44
Gambar 4.2	Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	45
Gambar 4.3	Karakteristik Responden Masa Kerja.....	47
Gambar 4.4	Karakteristik Responden Usia.....	48
Gambar 4.5	Karakteristik Responden Pendidikan.....	49
Gambar 4.6	Frekuensi Responden Kepemimpinan.....	51
Gambar 4.7	Frekuensi Responden Motivasi.....	53

Gambar 4.8 Frekuensi Responden Kinerja.....	54
Gambar 4.9 Uji Normalitas P-P Plot.....	62
Gambar 4.10 Uji Heteroskedastisitas.....	65
Gambar 4.11 Rangkuman Hasil Analisis.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Distribusi Jawaban Responden

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Faktor manusia merupakan masalah utama pada setiap kegiatan organisasi. Organisasi diartikan sebagai proses kerjasama sekelompok orang kearah pencapaian tujuan tertentu. Di dalam proses kerjasama itu para anggota saling berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain. Semua tindakan yang diambil pada setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi adalah suatu kerangka hubungan yang berstruktur yang didalamnya berisi wewenang dan tanggung jawab serta berusaha untuk selalu meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal

tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai masing – masing memiliki peran dan tugas yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan penentu bagi keefektifan dan kemajuan organisasi. Agar keefektifan dan kemajuan organisasi dapat berjalan dengan baik maka diperlukan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi. Sebaliknya perusahaan harus dikelola secara optimal sehingga kinerja pegawai meningkat. Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau pegawai pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi pasti menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar. Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pegawai antara lain kepemimpinan pada organisasi tersebut, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, iklim kerja dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas dua faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kepemimpinan dan motivasi.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa

memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Motivasi berdampak pada seseorang atau individu untuk melibatkan diri pada kegiatan dan pekerjaan yang mengarah pada tujuan sebagai kepuasan. Pegawai memiliki keinginan yang kuat yang muncul akibat adanya dorongan dari dalam diri untuk terlibat serta berpartisipasi dalam organisasi dengan mengerjakan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan dan secara berkelanjutan pegawai akan terus mendedikasikan diri melalui segala tugas dan pekerjaan secara sukarela karena kenyamanan serta rasa senang yang didasari motivasi yang kuat.

Berdasarkan dari berbagai uraian di atas melahirkan pemikiran bagi penulis untuk melakukan penelitian masalah ini dengan mengambil judul “ **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. SUMBER SARANA SUKSES BERSAMA CIKEAS**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Sumber Sarana Sukses Bersama?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Sumber Sarana Sukses Bersama?

3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Sumber Sarana Sukses Bersama?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai latar belakang yang diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Sumber Sarana Sukses Bersama.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Sumber Sarana Sukses Bersama.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Sumber Sarana Sukses Bersama.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan untuk pengambilan keputusan manajemen perusahaan dan sebagai penambahan wawasan keilmuan dengan fokus terhadap beberapa kalangan :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan Manajemen dalam pengambilan keputusan dalam hal ketenagakerjaan sebagai input bagi pemimpin dalam menentukan kebijakan – kebijakan yang berhubungan dengan Kepemimpinan dan Motivasi dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan.

2. Bagi Pembaca

Penulis berharap skripsi ini bermanfaat selain perusahaan dan penulis sendiri tetapi dapat pula bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya untuk pengetahuan tentang sumber daya manusia.

3. Bagi Penulis

Untuk mengembangkan bakat dan wawasan serta menambah pengetahuan bagi penulis dalam mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan.

1.5 Sistematika Penulisan

Suatu gambaran umum dari tahap – tahap penulisan skripsi ini terangkum dalam sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab yaitu :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB 2 : LANDASAN TEORI

Pada Bab ini berisi kajian penelitian sebelumnya, landasan teori, penelitian terdahulu , kerangka pemikirani dan Hipotesis.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasional variabel, populasi sample, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel, metode analisis dan pengujian hipotesis.

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan, hasil penelitian data yang diperoleh dari penelitian dan pembahasan.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan hal-hal pokok dari apa saja yang diperoleh, dikaitkan dengan analisis yang sudah dilakukan atas rumusan masalah yang sudah ditetapkan, disertai dengan saran-saran bagi perusahaan terhadap permasalahan yang terjadi Lampiran 3 : Analisa Data SPSS

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi atau perusahaan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa SDM, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor – faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain – lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Seperti telah kita ketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai suatu metode-metode yang telah ditetapkan dalam pengembangan perusahaan. Oleh karena itu sangatlah dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mengatur dan mengatasi masalah – masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan manajemen sumber daya manusia lainnya.

Untuk itu lebih jelasnya terdapat beberapa pengertian dari pengembangan sumber daya manusia di antaranya:

Menurut Schuler, et al dalam Edi sutrisno (2011:6): Manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja orrganisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan – tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan



kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Flippo dalam Marwansyah (2012:3) “Manajemen SDM adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat dapat di capai. Selain itu, Menurut Handoko (2011:10) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

2.1.1.1 Fungsi Sumber Daya Manusia

Fungsi sumber daya manusia menurut Hasibuan (2010: 21) meliputi:

1. Fungsi dari Manajerial

a. Perencanaan (planning)

Perencanaan (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam bantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b. Pengorganisasian (organizing)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi adalah bagan organisasi (organization chart). Organisasi



hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantutercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan.

2. **Fungsi dari Operasional**

Fungsi fungsi operasional sumber daya manusia menurut Bambang Wahyudi (2010:14) dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengadaan karyawan

adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan dan membantu terwujudnya tujuan

b. Pengembangan

adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan yang



diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi

adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (output) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.

d. Pengintegrasian

adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana Pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena 2 mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.

e. Pemeliharaan

adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

2.1.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajernya (pimpinan). Dari sinilah timbul kebutuhan untuk dipimpin dan memimpin apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan dapat mencapai sasarannya.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Sebab itu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya.

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi, 2012:2).

Berikut ini dikemukakan definisi kepemimpinan menurut beberapa ahli . Menurut Hasibuan (2010:170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2011:64) kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Selain itu menurut Tohardi (2010:222) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan.

2.1.2.2 Fungsi-fungsi kepemimpinan

1. Fungsi Perencanaan

Seorang pemimpin perlu membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi dan bagi diri sendiri selaku penanggung jawab tercapainya tujuan organisasi. Manfaat – manfaat tersebut antara lain :

- a. Perencanaan merupakan hasil pemikiran dan analisa situasi dalam pekerjaan untuk memutuskan apa yang akan dilakukan.
 - b. Perencanaan berarti pemikiran jauh ke depan disertai keputusan – keputusan yang berdasarkan atas fakta – fakta yang diketahui.
 - c. Perencanaan berarti proyeksi atau penempatan diri ke situasi pekerjaan yang akan dilakukan dan tujuan atau target yang akan dicapai.
- 2. Fungsi memandang ke depan**

Seorang pemimpin yang senantiasa memandang ke depan berarti akan mampu mendorong apa yang akan terjadi serta selalu waspada terhadap kemungkinan. Hal ini memberikan jaminan bahwa jalannya proses pekerjaan ke arah yang dituju akan dapat berlangsung terus menerus tanpa mengalami hambatan dan penyimpangan yang merugikan. Oleh sebab seorang pemimpin harus peka terhadap perkembangan situasi baik di dalam maupun diluar organisasi sehingga mampu mendeteksi hambatan-hambatan yang muncul, baik yang kecil maupun yang besar.

3. Fungsi pengembangan loyalitas

Pengembangan kesetiaan ini tidak saja diantara pengikut, tetapi juga untuk para pemimpin tingkat rendah dan menengah dalam organisasi. Untuk mencapai kesetiaan ini, seseorang pemimpin sendiri harus memberi teladan baik dalam pemikiran, kata-kata, maupun tingkah laku sehari – hari yang menunjukkan kepada anak buahnya pemimpin sendiri tidak pernah mengingkari dan menyeleweng dari loyalitas segala sesuatu tidak akan dapat berjalan sebagaimana mestinya.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa izin tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin STIE IPWI Jakarta

4. Fungsi Pengawasan

Fungsi pengawasan merupakan fungsi pemimpin untuk senantiasa meneliti kemampuan pelaksanaan rencana. Dengan adanya pengawasan maka hambatan – hambatan dapat segera diketemukan, untuk dipecahkan sehingga semua kegiatan kembali berlangsung menurut rel yang telah ditetapkan dalam rencana.

5. Fungsi mengambil keputusan

Pengambilan keputusan merupakan fungsi kepemimpinan yang tidak mudah dilakukan. Oleh sebab itu banyak pemimpin yang menunda untuk melakukan pengambilan keputusan. Bahkan ada pemimpin yang kurang berani mengambil keputusan. Metode pengambilan keputusan dapat dilakukan secara individu, kelompok tim atau panitia, dewan, komisi, referendum, mengajukan usul tertulis dan lain sebagainya.

6. Fungsi memberi motivasi

Seorang pemimpin perlu selalu bersikap penuh perhatian terhadap anak buahnya. Pemimpin harus dapat memberi semangat, membesarkan hati, mempengaruhi anak buahnya agar rajin bekerja dan menunjukkan prestasi yang baik terhadap organisasi yang dipimpinnya. Pemberian anugerah yang berupa ganjaran, hadiah, pujian atau ucapan terima kasih sangat diperlukan oleh anak buah sebab mereka merasa bahwa hasil jerih payahnya diperhatikan dan dihargai oleh pemimpinnya. Di lain pihak, seorang pemimpin harus berani dan mampu mengambil tindakan terhadap anak buahnya yang menyeleweng, yang malas dan yang telah berbuat salah sehingga merugikan organisasi, dengan jalan memberi celaan, teguran, dan hukuman yang setimpal dengan kesalahannya. Untuk melaksanakan fungsi fungsi ini sebaik-baiknya, seorang pemimpin perlu menyelenggarakan daftar kecakapan dan



kelakuan baik bagi semua pegawai sehingga tercatat semua hadiah maupun hukuman yang telah diberikan kepada mereka.

2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan penting didalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Tohardi (2010:222) menyatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak yang tampak dari:

a. Pengarahan

Pemimpin memberikan pengarahan yang jelas dan dapat dimengerti oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini meliputi pemahaman karyawan terhadap perintah atau intruksi yang diberikan pimpinan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah atau instruksi yang telah diberikan.

b. Komunikasi

Komunikasi sebagai cara yang dilakukan pimpinan dalam proses pekerjaan sehingga karyawan mau bekerjasama. Hal ini meliputi kemampuan menciptakan komunikasi antara karyawan dengan pimpinan dengan baik serta kerja sama yang tercipta antar pimpinan dengan karyawannya dapat terjalin dengan baik untuk mencegahnya kesalahpahaman dalam proses pekerjaan.

c. Pengambilan keputusan

Pimpinan memberikan wewenang dan tanggungjawab dalam pengambilan keputusan kepada karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini meliputi pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan harus didasarkan dengan aturan-aturan yang berlaku diperusahaan dan juga situasi dan kondisi yang terjadi pada saat itu.

d. Memotivasi



Pimpinan memberikan bimbingan, dorongan dan pengawasan kepada bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini meliputi memahami perilaku dan karakteristik karyawan, serta tingkat kebutuhan setiap karyawan yang berbeda-beda. Melakukan pekerjaan perlu adanya motivasi dalam diri karyawan, karena motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta dapat meningkatkan produktivitas dan kegairahan kerja bersama.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah dorongan atau gejolak yang timbul dari dalam diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya sesuai dengan keinginan masing-masing (Afin Murtie, 2012: 63).

Menurut Kadarisma (2012: 278), Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012: 141), Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Kadarisma (2012: 276), pengertian motivasi dalam kehidupan sehari-hari diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Dari uraian di atas dapat dikemukakan, motivasi merupakan kegiatan atau cara untuk mendorong gejolak dalam diri manusia agar mau berperilaku, bekerja secara optimal untuk memenuhi kebutuhan atau tujuan yang telah ditentukan.





2.1.3.2 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2012: 150), Mengatakan bawah jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.3.3 Tujuan Motivasi

Menurut Sunyoto Danang (2012:198) tujuan motivasi antara lain

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 6) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

2.1.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Pasualang, Harbani (2010:152) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Faktor eksteren



- a. Kepemimpinan
- b. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- c. Komposisi yang memadai
- d. Adanya penghargaan akan prestasi
- e. Status dan tanggung jawab

2. Faktor interen

- a. Kematangan pribadi
- b. Tingkat pendidikan
- c. Keinginan dan harapan pribadi
- d. Kebutuhan terpenuhi
- e. Kelemahan dan keborosan
- f. Kepuasan kerja

2.1.3.5 Fungsi-Fungsi Motivasi

Motivasi merupakan faktor yang sangat penting di dalam belajar sebab motivasi berfungsi sebagai:

1. Pemberi semangat terhadap seorang peserta didik dalam kegiatan-kegiatan belajarnya.
2. Memilih dari tipe-tipe kegiatan-kegiatan dimana seseorang berkeinginan untuk melakukannya.
3. Pemberi petunjuk pada tingkah laku.

Fungsi motivasi juga dipaparkan oleh Tabrani dalam bukunya “*Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*”, yaitu:

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau perbuatan.
2. Mengarahkan aktivitas belajar peserta didik
3. Menggerakkan dan menentukan cepat atau lambatnya suatu perbuatan.



Sama halnya dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sardiman, bahwa ada tiga fungsi motivasi:

1. Mendorong manusia untuk berbuat.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai
3. Menentukan arah perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan.

Disamping itu, ada juga fungsi-fungsi lain, motivasi dapat berfungsi sebagai pendorong usaha-usaha pencapaian prestasi. Seseorang melakukan sesuatu usaha karena adanya motivasi. Adanya motivasi yang baik dalam belajar akan menunjukkan hasil yang baik pula. Dengan kata lain bahwa dengan adanya usaha yang tekun dan terutama didasari adanya motivasi, maka seseorang yang belajar itu akan dapat melahirkan prestasi yang baik. Intensitas motivasi seseorang siswa akan sangat menentukan tingkat pencapaian prestasi belajarnya.

2.1.3.6 Indikator Motivasi

1. Penyediaan fasilitas kerja
2. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang
3. Adanya jenjang karier
4. Adanya jaminan keamanan dan kenyamanan dalam tempat kerja
5. Melakukan evaluasi kerja terhadap karyawan
6. Atasan memberikan contoh untuk memotivasi bawahannya Adanya promosi jabatan bagi karyawan

2.1.4 Kinerja Karyawan



2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan berarti seberapa baik kemampuan yang dilakukankaryawan, dibandingkan dengan tugas-tugas yang telah ditugaskan, dan kemudian dievaluasi.karyawan yang memiliki kinerja tinggi merupakan dambaan bagi setiap organisasi, karena semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin tinggi pula peluang organisasi dalam mencapai tujuan dengan tepat. Keberhasilan organisasi sebagai satu kesatuan merupakan akumulasi dari hasil kerja karyawan yang berprestasi.

Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2010:94) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Selain itu menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian diatas maka kinerja pada dasarnya adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan atau perilaku secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

2.1.4.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiono (2009:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ;

a. Kualitas Pekerjaan atau *Quality of Work*

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

b.Kuantitas Pekerjaan atau *Quantity of Work*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

c. Pengetahuan Pekerjaan atau *Job Knowledge*

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

d. Kerjasama Tim atau *Teamwork*

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

e. Kreatifitas atau *Creativity*

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

f. Inovasi atau *Inovation*

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

g. Inisiatif atau *initiative*



Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

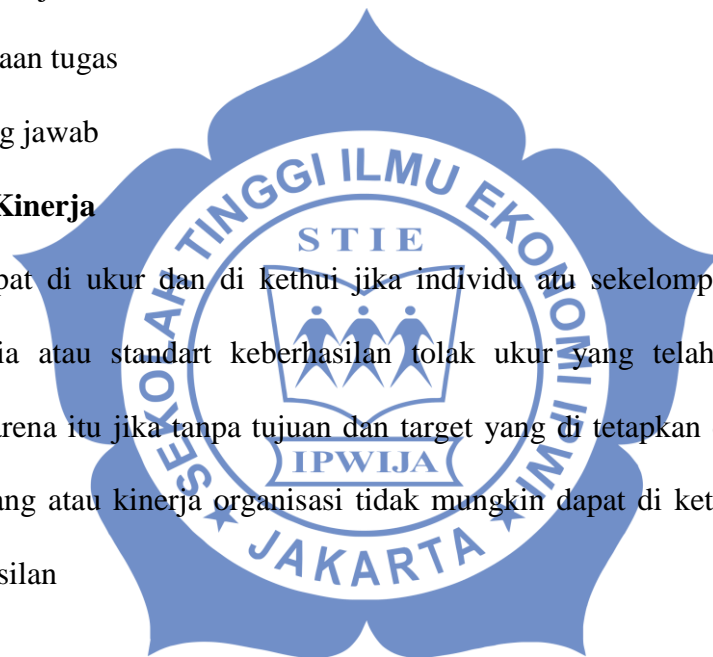
2.1.4.4 Penilaian Kinerja

Kinerja dapat diukur dan diketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan

Pengukuran atau penilaian kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. (Moehariato, 2012 : 95).

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Berdasarkan penelitian dari Danang, (2016) dalam Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB), menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kinerja





pegawai sebesar 70,5% terhadap kinerja pegawai hal tersebut dilihat dari r^2 sebesar 0,705; (2) ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 20,7% . Hal tersebut didapat dari hasil analisis r^2 sebesar 0,207 (3) ada pengaruh positif antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai sebesar 73,6 dan sebesar 26,4% berasal dari variabel atau faktor lain yang tidak ada di dalam penelitian ini. Hal tersebut didapat dari hasil analisis r^2 sebesar 0,736. Variabel kepemimpinan memiliki sumbangan relatif terhadap kinerja pegawai sebesar 89,23% dan 65,67% sumbangan efektif. Motivasi memiliki sumbangan relatif terhadap kinerja pegawai sebesar 10,77% dan memiliki 7,92% sumbangan efektif.

2. Berdasarkan penelitian dari Wijayanti, (2012) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang, yang berjumlah 30 orang menyatakan bahwa Hasil analisis regresi data menunjukkan persamaan sebagai berikut $Y = 6,325 + 0,714 X_1 + 0,151 X_2$. Hasil tersebut menunjukkan kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh sebesar 0,714 terhadap kinerja karyawan dan motivasi (X_2) memiliki pengaruh sebesar 0,151 terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan uji hipotesis uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimana t hitung $4,336 > t$ tabel 1,701 dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel motivasi (X_2) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana t hitung $0,915 < t$ tabel 1,701 dan taraf signifikan $0,386 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan Uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa variabel

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa izin tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin STIE IPWI Jakarta

kepemimpinan, variabel motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dimana F hitung 31,030 > t hitung 4,21. Sedangkan berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67,4%. Simpulan penelitian ini adalah ada pengaruh secara parsial dan simultan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan karyawan harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik serta para pemimpin agar memberikan motivasi yang lebih tinggi kepada karyawan.

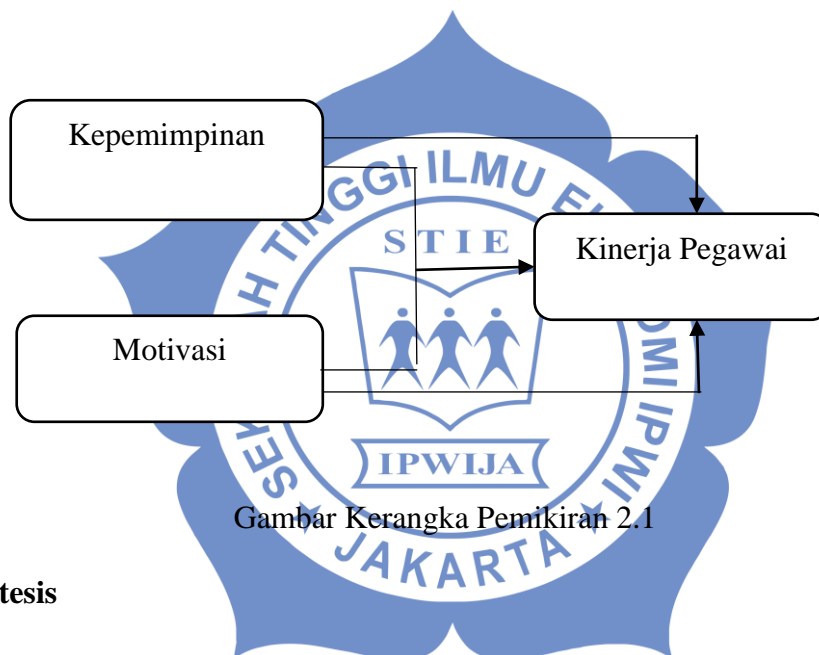
3. Wirawan, (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Warna Alam Indonesia menguji dan menganalisis pada 60 karyawan PT Warna Alam Indonesia. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 16. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan persamaan kuadrat terkecil dan uji hipotesis menggunakan t -statistik untuk menguji koefisien regresi parsial dengan level of significance 5%. Selain itu juga dilakukan uji validitas, uji reabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil penelitian tidak ditemukan variabel yang menyimpang dari asumsi klasik, hal ini menunjukkan bahwa data yang tersedia telah memenuhi syarat untuk menggunakan model persamaan regresi linier berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemampuan prediksi dari kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan sebesar 39,7%.

2.3 Kerangka Pemikiran

Salah satu faktor yang dapat diandalkan untuk menciptakan keunggulan dalam suatu perusahaan atau organisasi yaitu sumber daya manusia yang potensial. Perusahaan yang

memiliki sumber daya manusia handal dapat menciptakan suatu disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik. Maka penulis menjabarkan kerangka pikiran yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini.

Untuk mewujudkan arah dari pemecahan dan penganalisaan masalah yang dihadapi, maka terlebih dahulu dikemukakan gambaran yang berupa kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar Kerangka Pemikiran 2.1

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan anggapan yang mungkin benar dan mungkin salah menurut Muthia Roza Linda, Megawati, dan Yusri Japriska (2014). Hipotesis akan ditolak bila salah dan akan diterima bila fakta-fakta membenarkan. Adapun hipotesis yang dipaparkan adalah:

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sarana Sukses Bersama (Y).
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sarana Sukses Bersama (Y).
3. Diduga ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sarana Sukses Bersama.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Berdasarkan judul yang peneliti angkat, yaitu “pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sarana Sukses Bersama”. maka lokasi yang menjadi unsur dalam penelitian ini yaitu PT. Sumber Sarana Sukses Bersama Jl. Tlajung RT. 004 RW. 011 Cikeas Udik Jawa Barat.

3.1.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilakukan oleh Peneliti sampai penyusunan selesai yaitu selama 3 bulan, mulai dari bulan Juni 2018.

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

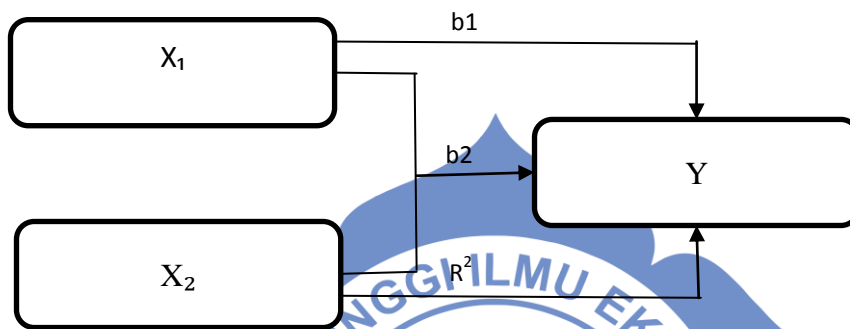
3.2 Desain Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun											
		Juni 2018			Juli 2018			Agustus 2018					
1	Penelitian Pendahuluan	■											
2	Penyusunan Proposal		■										
3	Pengumpulan Data				■	■	■						
4	Pengelolaan Data							■	■	■	■		
5	Penyusunan Laporan										■	■	

Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat diperlukan dilakukan perencanaan dan perancangan, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Dapat dikatakan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan

oleh penulis dalam melaksanakan penelitian, mulai dari perencanaan sampai pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini akan diuji dalam bentuk angka. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Desain Penelitian

3.3 Operasionalisasi Variabel

merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam penelitian. Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti dibagi menjadi 2 (dua) kelompok yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Definisi operasional variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas atau bisa disebut variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2). Kepemimpinan (X1) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu cara yang digunakan untuk berinteraksi guna menyampaikan dan mencapai tujuan organisasi dengan pola komunikasi yang baik. Sedangkan Motivasi (X2) yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk



melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

(Sugiyono,2010:33)

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat atau variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Sugiyono,2010:39)

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian dan Definisi	Indikator Penelitian	Skala
1	<p>Kepemimpinan (X1)</p> <p>Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.</p> <p>Tohardi (2010: 222)</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Pengarahan2. Komunikasi3. Pengambilan keputusan4. memotivasi	<p>Interval</p> <p>1 - 5</p>



2	<p>Motivasi Kerja (X₂)</p> <p>Motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan</p> <p>Kadarisma (2012: 278)</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Penyediaan fasilitas kerja2. Memberi kesempatan untuk berkembang3. Adanya jenjang karier4. Adanya jaminan keamanan dan kenyamanan dalam tempat kerja5. Melakukan evaluasi kerja	<p>Interval 1 – 5</p>
3	<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.</p> <p>Anwar Prabu Mangkunegara (2011: 67)</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Kualitas2. Kuantitas3. Pelaksanaan tugas4. Tanggung jawab	<p>Interval 1 – 5</p>

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1 Populasi



Menurut Sugiyono (2012) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri

atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sumber Sarana Sukses Bersama sejumlah 80 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2010). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sumber Sarana Sukses Bersama berjumlah 80 orang.

3.4.2 Sample

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2010). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sumber Sarana Sukses Bersama berjumlah 80 orang.

3.4.3 Jenis dan Sumber Data

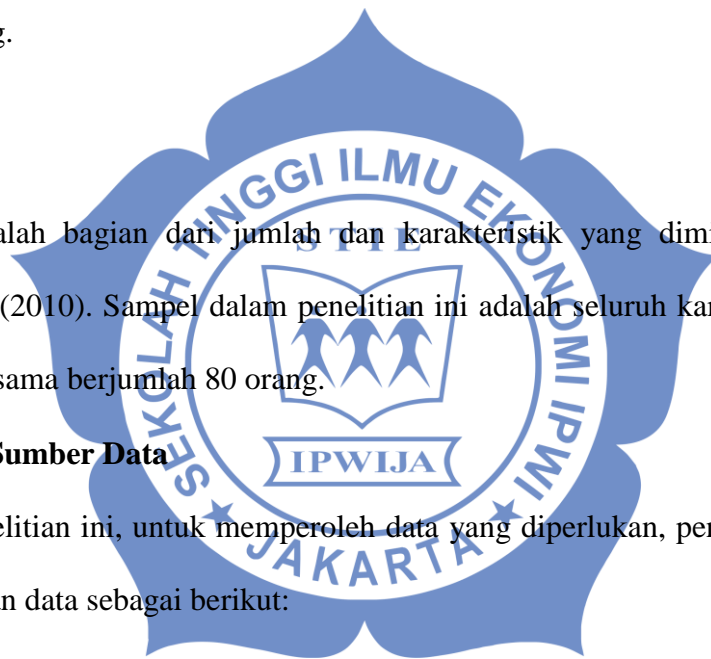
Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

Data yang diperoleh dengan cara peneliti datang langsung di PT. Sumber Sarana Sukses Bersama dengan memberikan pertanyaan berupa pernyataan tertulis (kuesioner) kepada karyawan yang terkait dalam suatu penelitian PT. PT. Sumber Sarana Sukses Bersama dengan ketentuan yang telah ditentukan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden guna memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan. nantinya kuesioner akan dibagikan kepada karyawan PT. Sumber Sarana Sukses Bersama.

Pengumpulan data merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan dalam proses penelitian. Dalam suatu Penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk





memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya Supranto (dalam Haryobudi,2010).

3.5.1 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara) yaitu merupakan data kuesioner.
2. Data Sekunder, yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (dicatat oleh pihak lain)

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan
 - a. Observasi atau pengamatan langsung
Melakukan pengamatan secara langsung di PT. Sumber Sarana Sukses Bersama untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan variabel penelitian dan hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung untuk menganalisis dan mengambil kesimpulan.
 - b. Kuisisioner
Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya.
Teknik pengelolaan data hasil kuisisioner digunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai 5 sampai dengan 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan baik mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan,

karena data ini bersifat ordinal maka selanjutnya nilai – nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden. Adapun kriteria pembobotan untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada tabel 3.3 dibawah ini:

Tabel 3.3
 Skor Penilaian kuesioner

Jawaban	Bobot Nilai
a. Sangat Setuju (SS)	5
b. Setuju (S)	4
c. Cukup (C)	3
d. Tidak Setuju (TS)	2
e. Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Instrumentasi Variabel Peneliti

Setelah memperoleh data selanjutnya dianalisis untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, kemudian menguji hipotesis yang diajukan dengan melakukan uji validitas dan reabilitas, uji t, uji F, koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2) dengan menggunakan SPSS versi 16.0.

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan Person Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05. (Ghozali, 2012:52).

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan



indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha > 0,6 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha < 0,6. Ghazali (2012:47).

3.6.2 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Imam Ghazali (2013:96) untuk menguji hipotesis akan digunakan model statistik regresi linier berganda. Metode analisis regresi linier berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi hubungan antara satu variabel dependen dengan dua variabel independen. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari dua variabel, yakni kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Bila dijabarkan secara sistematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y : kinerja karyawan

A : konstanta, yaitu besarnya nilai Y saat nilai X₁ dan X₂ = 0

b₁ b₂ : koefisien regresi

X₁X₂ : variabel kepemimpinan dan variabel motivasi

E : *standard error*

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Dalam melakukan pengukuran atau jawaban dari kuesioner-kuesioner yang diajukan kepada responden, skala yang digunakan adalah skala Likert maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian menjadi tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan. Sugiyono (2009: 86), menyatakan bahwa



Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata yang diberi skor sebagai berikut:

- STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor = 1
- TS (Tidak Setuju) diberi skor = 2
- C (Cukup) diberi skor = 3
- S (Setuju) diberi skor = 4
- SS (Sangat Setuju) diberi skor = 5

Selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden, untuk memudahkan penelitian dari rata-rata tersebut maka digunakan interval untuk menentukan panjang interval

- Skor minimum = 1
- Skor maksimum = 5

Rumus Skala Likert adalah sebagai berikut:

$$I = R/K$$

I = Interval

R = Range

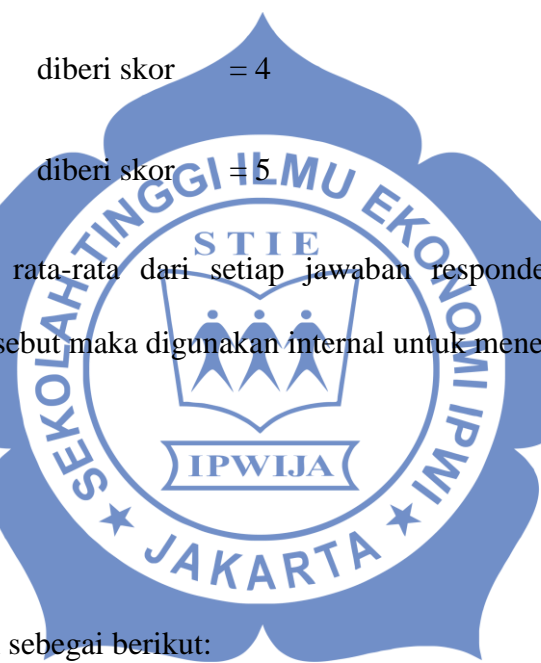
K = Tingkatan skala yang dibuat

Tabel 3.4

Skala Likert

Skala	Kategori
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Setuju

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa izin tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :





1,81 - 2,60	Tidak Setuju
2,61 - 3,40	Cukup
3,41 - 4,20	Setuju
4,21 - 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono, (2009)

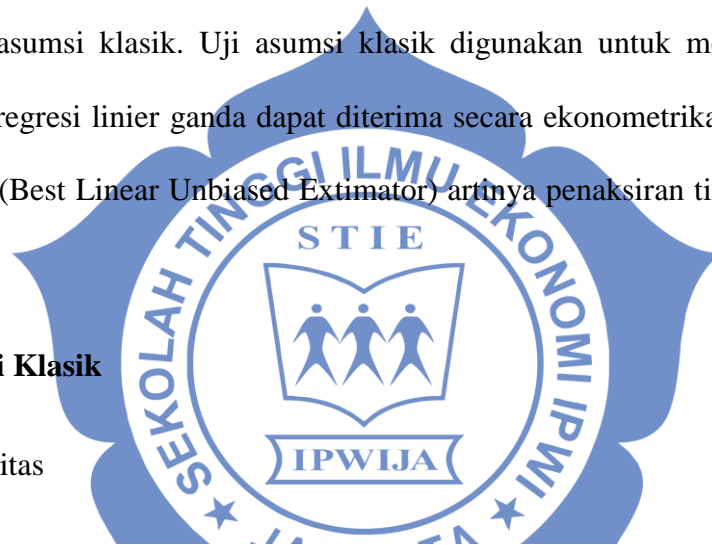
Sebelum analisis regresi linier ganda yang sesungguhnya, dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linear Unbiased Extimator) artinya penaksiran tidak bisa, linier dan konsisten.

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitubisa menggunakan *Plot of Regression Standardized Residual*. Data dinyatakan berdistribusi normal, jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal. Bisa juga menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Imam Ghazali, 2011: 160-165).

2. Uji Autokorelasi





Uji autokorelasi adalah menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Ghozali, 2016:108). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi pada sebagian besar ditemukan pada regresi yang datanya adalah time series, atau berdasarkan waktu berkala, seperti bulanan, tahunan dan seterusnya.

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui korelasi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi bisa dilakukan menggunakan uji Durbin-Watson (DW), dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, berarti terjadi autokorelasi.
2. Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak terjadi autokorelasi.
3. Jika d terletak antara dI dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF >10 , terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF < 10 , tidak terjadi multikolinieritas (Imam Ghozali, 2011: 105).

4. Uji Heteroskedastisitas



Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap *scatter plot* yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola *scatter plot* membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2011: 139)

3.7.2. Pengujian Hipotesis

1. Uji-f (Silmutan)

Uji-f Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel. Jika Fhitung lebih besar dari Ftabel, ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian pula sebaliknya. Selain itu untuk menguji seberapa kuat pengaruh variabel pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. (F hitung dengan taraf uji $\alpha = 5\%$).

- Jika probabilitas atau signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak bila dilakukan secara simultan.
- Jika probabilitas atau signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima bila dilakukan secara simultan.

2. Uji-t (Signifikan Parsial)

menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu independen (X) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji-t dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

- Jika probabilitas atau signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, bila dilakukan uji secara parsial.



b. Jika probabilitas atau signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, bila dilakukan uji secara parsial.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

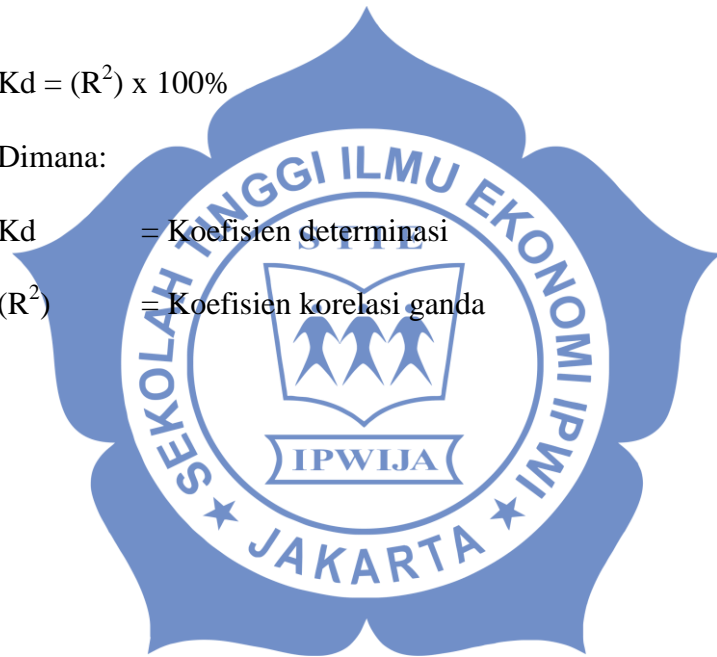
Untuk itu mengetahui besarnya koefisien determinasi dipergunakan rumus :

$$Kd = (R^2) \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

(R^2) = Koefisien korelasi ganda





DAFTAR PUSTAKA

- © A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perusahaan Remaja Rosdakarya, Bandung
- Afin Murtie, 2012. *Menciptakan SDM Berkuwalitas*, PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta
- Bambang Wahyudi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Edy Sutrisno, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Fahmi,(2009). “*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang*”. Semarang : Universitas Gunadarma.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalita dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Harbani Pasolong, (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Kadarisman, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta
- Marwansyah, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung*: Alfabeta
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Marihot Tua Effendi Hariandja. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, PT. Grasindo, Jakarta
- Permansari, Ragil. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. ANUGRAH RAHARJO SEMARANG*. ISSN 2252-6552.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung
- Reza, Regina Aditya, (2010), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*, Skripsi.
- Rivai, Veitzhal dan Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sari, Rahmila, Muis, Mahlia, dan Hamid, Nurdjannah, 2012 : 4, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar.
- Suyoto, Danang dan Burhanudin. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jokjakarta: CAPS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Tampi, Johannes Bryan. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Negara Indonesia, Tbk* (Regional Sales Manado). Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. tahun 2014.

Terry R George. (2009). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.

Tohardi, Ahmad. 2010. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo persada.

Veithzal Rivai, Bachtiar, Boy Rafli Amar. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wilhelmus, Andiyanto. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai-Flores Nusa Tenggara Timur*. Skripsi. FE Universitas Diponegoro.

Internet

<https://library.binus.ac.id/eColls/eThesistdoc/.../2014-2-00660-MN%20Bab2001.pdf>

<http://lib.unnes.ac.id/18042/1/7350407081.pdf>

http://eprints.uny.ac.id/32257/1/skripsi_danangsetyaramadhani_11402241030.pdf



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa izin tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin STIE IPWI Jakarta