

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIT
PELAYANAN LAUNDRY RUMAH SAKIT DR.CIPTO
MANGUNKUSUMO (RSCM) JAKARTA PUSAT**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu Program Studi
Manajemen



Oleh :

Suandi

NIM: 2016511244

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**



ABSTRAK

Kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Unit pelayanan Laundry Rumah Sakit DR.Cipto Mangunkusumo Jakarta Pusat. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai unit pelayanan Laundry Rumah Sakit DR.Cipto Mangunkusumo JakartaPusat.

Penelitian ini dilakukan di Unit pelayanan Laundry Rumah Sakit DR.Cipto Mangunkusumo Jakarta Pusat. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi pegawai unit pelayanan Laundry Rumah Sakit DR.Cipto Mangunkusumo Jakarta Pusat sebanyak 31 Orang di jadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner . Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kualitatif dengan teknik analisa data menggunakan analisis linier berganda dan uji asumsi klasik. Pengelolaan data menggunakan software SPSS versi 22. Hasil yang diperoleh ditemukan tidak adanya pengaruh signifikan pada gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berdasar pada hasil t hitung lebih kecil dari pada t tabel serta signifikan yang lebih besar dari signifikan yang ditetapkan. Hasil yang berbeda ditunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berdasar t hitung lebih besar dari t tabel serta signifikan yang lebih besar dari signifikansi yang ditetapkan .

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja pegawai disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki kepemimpinan dan motivasi kerja.

Kata Kunci

Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai



ABSTRACT

Leadership and work motivation are two of the factors that are thought to influence the performance of employees in the Laundry service unit of Dr. Cipto Mangunkusumo Hospital, Central Jakarta. To prove the effect of the effect, this study was conducted with the aim of knowing the effect of work motivation on the employee performance of the Laundry service unit at Dr. Cipto Mangunkusumo Hospital, Central Jakarta.

This research was conducted at the Laundry Service Unit of Dr. Cipto Mangunkusumo Hospital, Central Jakarta. The sampling technique used is a saturated sample technique where the entire population of employees of the Laundry service unit at the Dr. Cipto Mangunkusumo Hospital, Central Jakarta, as many as 31 people, are used as samples. The technique of studying data using a questionnaire. This study uses descriptive qualitative techniques with data analysis techniques using multiple linear analysis and classical assumption test. Data management uses SPSS version 22 software. The results found do not have a significant effect on leadership style on employee performance based on results that are smaller than the table and have a significant greater than the specified significance. Different results show that there is no significant effect of the work motivation variable on employee performance based on the t count greater than the table and the significance greater than the specified significance.

Based on these findings, to improve employee performance can be done in order to improve leadership and work motivation.

Keywords

Leadership, Work Motivation, Employee Performance

© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji serta syukur kehadirat Allah SWT, Karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelayanan Laundry Rumah Sakit Dr.Cipto Mangunkusumo (RSCM) Jakarta Pusat”

Sholawat dan salam kita haturkan keharibaan junjungan alam Nabi besar kita Baginda Nabi Muhammad SAW, para sahabat,kelurganya dan kita selaku umatnya mudaha-mudahan Istiqomah mengikuti sunahnya. Dalam penyusunan Proposal ini banyak kesulitan dan hambatan yang dialami, dengan Izin Allah SWT, dan bantuan berbagai pihak sehingga proposal Skripsi ini dapat diselesaikan, oleh karena itu dengan kerendahan hati mengucapkan banyak-banyak terima kasih kepada yang terhormat:

1. Dr.Titing Widyastuti,MM selaku Dosen pembimbing
- 2.Dr.Susanti Widhiastuti,SE.MM.Selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
- 3.Dr.Suyanto,SE,MM. ,M.Ak. Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA Jakarta
4. Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA di Jakarta Pusat.
- 5.Terima kasih kepada Civitas Akademika STIE IPWIJA.
6. Direktur Utama Rumah Sakit Dr.Cipto Mangunkusumo di Jakarta Pusat.
7. Direktur SDM Rumah Sakit Dr.Cipto Mangunkusumo di Jakarta Pusat.



8. Bapak Ubaidillah yang telah membantu dan membimbing dalam proses penulisan Skripsi dan memberikan kemudahan dan persetujuan dalam penelitian.
9. Ibu Dr.Dra. Eka Yoshida ,MM,MARS Selaku Kepala Unit Pelayanan Laundry Rumah Sakit Dr.Cipto Mangunkusumo di Jakarta Pusat
10. Bapak Ahmad Yunus ST.Selaku koordinator Operasional Unit Pelayanan Laundry Rumah Sakit Dr.Cipto Mangunkusumo di Jakarta Pusat
11. Kepala Unit Bagian Diklat Rumah Sakit Dr.Cipto Mangunkusumo di Jakarta Pusat.
12. Rekan –Rekan Mahasiswa Program Manajemen STIE IPWIJA.
13. Keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan dan semangat
- 14 Serta semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Pada akhirnya penulis Skripsi ini berharap semoga dapat bermanfaat dengan baik bagi penulis maupun peneliti lanjutan yang memerlukan sebagai literatur atau bahan bahan referensi.

Jakarta, 2020

Penulis,

Suandi



© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN ORISINALITAS.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	v
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRAC.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar belakang masalah.....	1
1.2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja.....	2
1.3. Penomena Kinerja.....	2
1.4. Rumusan Masalah.....	7
1.5. Tujuan Penelitian.....	8
1.6. Kegunaan Penelitian.....	8
1.7. Sistematika Penulisan.....	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	11





2.1. Landasan teori.....	11
2.1.1. Manajemen.....	11
2.1.1.1. Pengertian Manajemen	11
2.1.1.2. Fungsi dan Peran Manajemen	12
2.2. Landasan Teori.....	13
2.2.1. MSDM.....	13
2.2.1.1. Pengertian MSDM	13
2.2.1.2. Fungsi MSDM	13
2.2.1.3. Prinsip-prinsip MSDM.....	15
2.2.1.3. Model pendekatan MSDM.....	16
2.2.1.4. Tujuan MSDM.....	18
2.3. Landasan Teori.....	19
2.3.1. Gaya Kepemimpinan.....	19
2.3.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	19
2.3.1.2. Macam Gaya Kepemimpinan.....	21
2.3.1.3. Teori-teori Kepemimpinan.....	22
2.3.1.5. Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan.....	23
2.3.1.6. Fungsi-fungsi Kepemimpinan.....	25
2.3.1.7. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	27
2.4. Landasan Teori.....	28
2.4.1. Motivasi.....	28
2.4.1.1. Pengertian Motivasi.....	29



© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.4.1.2. Teori-teori.....	29
2.4.1.3. Teknik Motivasi Kerja Pegawai.....	32
2.4.1.4. Indikator Motivasi.....	33
2.5. Landasan Teori.....	34
2.5.1. Kinerja Karyawan.....	34
2.5.1.1. Pengertian Kinerja.....	34
2.5.1.2. Teori-teori Kinerja.....	35
2.5.1.3. Penilaian Kinerja.....	36
2.5.1.4. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja.....	37
2.5.1.5. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	39
2.5.1.6. Indikator Kinerja.....	40
2.6. Hubungan Antar Variabel.....	41
2.7. Hasil Penelitian Terdahulu.....	42
2.8. Keterkaitan antara Variabel.....	47
2.8.1. Hubungan antar Variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.....	47
2.8.2. Hubungan Antar Variabeal Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai.....	47
2.8.3. Kerangka Pemikiran.....	48
2.8.4. Hipotesis Penelitian.....	49

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....51

3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	51
------------------------------------	----



3.2. Model Penelitian.....	52
3.3. Populasi dan Sampel.....	52
3.4. Metode Pengambilan Data.....	52

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran umum objek penelitian.....	66
A. Sejarah Perusahaan	66
B. Lokasi Perusahaan.....	67
C. Visi Dan Misi Perusahaan.....	68
D Struktur Organisasi Perusahaan.....	68
4.2. Hasil Penelitian Dan Pembahasan.....	69
A . Analisis Deskriptif.....	69
B. Penilaian Responden Terhadap Identitas Responden.....	71
4.3. Analisis Deskriptif.....	74
4.3.1. Deskriptif Responden Penelitian	75
4.3.2. Persepsi Deskripsi Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan.....	75
4.3.3. Analisa Data Pengujian Hipotesis.....	76
4.3.4 Uji Reliabilitas.....	78
4.3.5. Uji Asumsi Klasik.....	80
4.3.5.1. Uji Normalitas.....	80
4.3.5.2. Uji Multikolinieritas.....	81
4.3.5.3. Uji Asumsi Heterokeditas.....	81
4.3.6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	82



4.4. Pembahasan.....85

4.4.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....85

4.4.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....86

4.4.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap
Kinerja Pegawai87

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....89

5.1. Kesimpulan89

5.2. Saran.....89

DAFTAR PUSTAKA.....91



© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Di era globalisasi ini setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta atau pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerjasama untuk mewujudkan tujuannya (Schein dalam Mangkunegara, 2001:23)

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah dibidang sumber daya manusia (Handoko, 2003:4). Pentingnya kinerja bagi RSCM, Khususnya di Unit Pelayanan Laundry Rumah Sakit Dr. Ciptomangunkusumo Jakarta Pusat, karena untuk meningkatkan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi Khususnya di Unit Pelayanan Laundry Rumah sakit Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta Pusat. Dengan kinerja akan

memberikan kontribusi ekonomi dan strategi untuk mencapai tujuan di Unit Pelayanan Laundry Rumah Sakit Dr. Ciptomangunkusumo Jakarta Pusat sesuai dengan sasaran visi dan misinya. Keberhasilan kinerja karyawan dapat memberikan kepuasan kepada konsumen,

© 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 mengurnungkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



namun lebih dari itu kinerja yang baik juga dapat memberikan kepuasan kepada karyawan, kepuasan karyawan dapat dirasakan dengan tingkat imbalan yang diterima.

1.2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja

Bagaimana cara mengukur kinerja karyawan di Unit Pelayan Laundry Rumah sakit Dr.Cipto Mangunkusumo Jakarta Pusat, Sebuah perusahaan harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena ini adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan perusahaan pada akhirnya, kinerja karyawan akan mempengaruhi pencapaian target perusahaan . Jika kinerja karyawan baik, maka pencapai target yang diinginkan perusahaan juga akan tercapai. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya :

- a. Kondisi dan prasarana kantor (Fasilitas Kantor).
- b. Kondisi dan suasana lingkungan kerja
- c. Prioritas kerja yang jelas.
- d. Dukungan dan suport dari atasan.
- e. Memberikan apresiasi dan bonus.
- f. Membuat rapor untuk para karyawan.

1.3. Penomena Kinerja

Penomena kinerja sekarang ini banyak bermunculan bermacam masalah khususnya penomena kinerja yang terjadi di Unit Pelayanan Laundry Rumah sakit Dr.Cipto Mangunkusumo Jakarta Pusat , baik dalam skala kecil, menengah maupun skala yang lebih besar. Penomena ini mengindikasikan adanya perkembangan dalam bidang Laundry, perkembangan dalam bidang Laundry ini diharapkan juga diikuti dengan perkembangan sarana dan prasarana yang memadai serta sumber daya yang memadai. Penomenal saat ini adalah kurangnya disiplin dalam kehadiran pegawai di unit pelayanan laundry

Tabel 1.1
DATA KEHADIRAN PEGAWAI UNIT PELAYANAN LAUNDRY RSCM
JAKARTA PUSAT



**BULAN JULI S/D DESEMBER 2019
DENGAN JUMLAH RESPONDEN 30 ORANG**

Sumber data pegawai ai Unit pelayanan Laundry

BULAN	KETERANGAN				
	ALFA	DATANG TERLAMBAT	PULANG CEPAT	SAKIT	CUTI
Jul-19	61	254	24		23
Aug-19	56	185	36	22	22
Sep-19	76	197	27	21	21
Oct-19	31	186	37	21	73
Nov-19	64	148	26	21	51
Dec-19	61	206	37	20	84
JUMLAH HARI	349	1176	187	105	274

RSCM Jakarta Pusat

Berdasarkan Tabel 1.1. ketidakhadiran selama bulan juli sampai dengan desember mengalami variasi, begitupula angka datang terlambat jumlahnya sangat tinggi selama bulan juli sampai dengan desember dan jumlah data pulang cepatpun terdapat jumlah yang variatif setiap bulannya namun jauh lebih sedikit dibanding dengan angka ketidakhadiran dan datang terlambat. Fluktuasi ini menunjukkan kurangnya disiplin kerja terhadap pegawai unit pelayanan laundry RSCM Jakarta pusat

Gambar 1.1

Grafik absensi pegawai unit pelayanan laundry RSCM



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Dengan penomenal tersebut berdampak pada kinerja yang tidak maksimal yang berdampak pada lambatnya pelayanan terhadap *customer* Unit Pelayanan Laundry Rumah sakit Dr.Cipto Mangunkusumo Jakarta Pusat. Untuk menghindari adanya penomenal yang berdampak pada kepuasan konsumen dan karyawan perlu ada nya fasilitas dan SDM yang memadai. setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas dan sumber daya manusia yang dimiliki (Darmanto,2009:1). Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif maka perusahaanpun dapat berjalan dengan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari Kinerja karyawan. Maka selaras dengan yang dikemukakan Handoko (2003:223) bahwa sumber daya manusia yaitu orang –orang yang memberikan tenaga, bakat, kretivitas dan usaha mereka kepada organisasi.

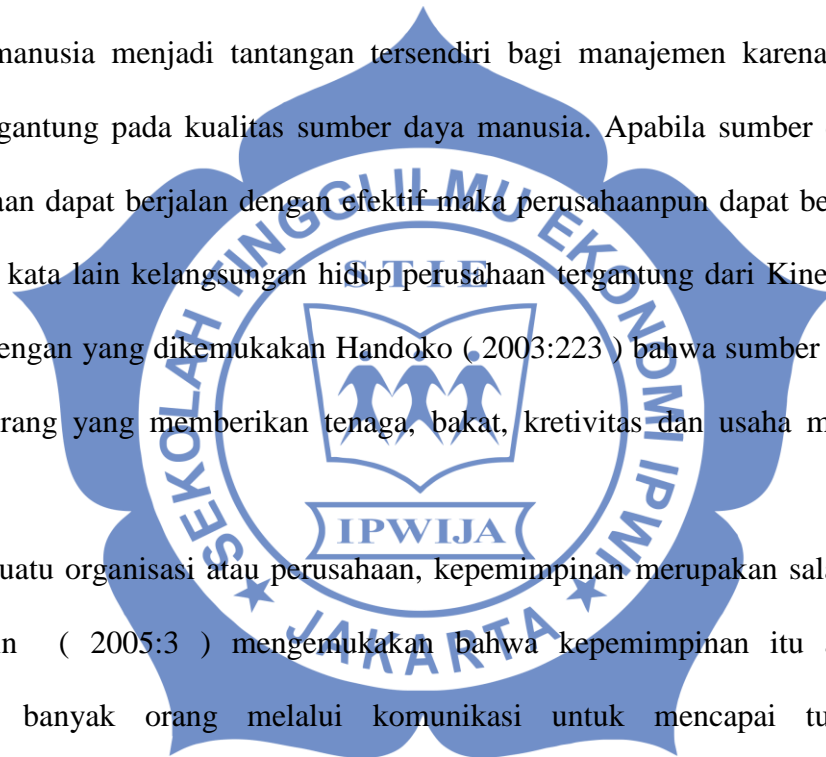
Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Dubrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan , cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah , tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan,kemampuan untuk menciptakan rasa percaya dan dukungan diantara staff agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan faktor utama penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka ,maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawan.

© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri pada karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para staffnya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasi. Sering kali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para staffnya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada staffnya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat di artikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut (Anoraga :2)

Rumah sakit Dr.Cipto Mangunkusumo (RSCM) adalah rumah sakit pelayanan kesehatan bagi pasien yang terdiri dari pelayanan medik dan non medik. dalam memberikan pelayanan kesehatan,rumah sakit memiliki pelayanan unsur-unsur penunjang pelayanan,diantaranya pelayanan laundry rumah sakit. Pelayanan laundry di RSCM diselenggarakan oleh unit pelayanan laundry (UPL) sesuai dengan SK MENKES RI NO 76/MENKES/SK/1/2002 tanggal 31 Januari 2002 yang dipimpin oleh Kepala Unit Pelayanan Laundry yang berada di Jl.Diponegoro No.71 Jakarta Pusat.

Dalam organisasi Unit pelayanan laundry RSCM Jakarta Pusat,seorang pimpinan memiliki peran andil yang cukup besar dalam memotivasi pegawainya, bahwa untuk mencapai suatu target pegawai memerlukan motivasi agar dapat bekerja lebih maksimal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi. Timbulnya motivasi internal disebabkan karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang. Kekuatan ini akan mempengaruhi pikirannya, yang selanjutnya akan mengarah keperilaku orang tersebut. Sedangkan motivasi eksternal adalah motivasi yang timbul manakala terdapat rangsangan dari luar individu

Motivasi internal maupun eksternal dapat mempengaruhi kinerja karyawan misalkan motivasi yang dapat diberikan seperti peningkatan jabatan, meningkatnya remunerasi dan lain-lain. Tanpa adanya motivasi kerja maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang tidak maksimal dan tujuan organisasi sulit dicapai. Bentuk kinerja karyawan yang tidak maksimal bervariasi antara lain tidak masuk kerja tanpa keterangan, datang terlambat, pulang cepat dan hilangnya semangat kerja. Dengan adanya motivasi ini akan memberikan kekuatan rangsangan untuk mempengaruhi pikirannya, yang selanjutnya akan mengarah pada perilaku atau sikap yang berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga tujuan mudah tercapai. Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik untuk memilih judul penelitian yaitu “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Unit Pelayanan Laundry RSCM Jakarta pusat

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pokok-pokok permasalahan seperti yang diuraikan dalam latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai unit Pelayanan Laundry Rumah Sakit Dr.Cipto Mangun Kusumo Jakarta Pusat.
2. Seberapa besar pengaruh antara Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Unit Pelayanan Laundry Rumah Sakit Dr.Cipto Mangun Kusumo Jakarta Pusat.

1.5. Tujuan penelitian



Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut diatas penelitian ini ada tujuan yang ingin di capai dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Unit Pelayanan Laundry Rumah Sakit Dr.Cipto Mangunkusumo Jakarta Pusat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa adanya pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Unit Pelayanan Laundry Rumah Sakit Dr.Cipto Mangun Kusumo Jakarta Pusat.

1.6. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Merupakan kesempatan untuk berlatih bagi penerapan berbagai teori yang telah diperoleh dan selanjutnya menambah pengetahuan serta pengalaman dengan membandingkan teori dengan praktik/kenyataan.

2. Bagi instansi/unit

Hasil penelitian ini dapat membantu pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan berguna sebagai masukan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang tepat bagi kemajuan instansi serta pengambilan keputusan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini berguna sebagai saran pengembangan ilmu pengetahuan dan tambahan informasi bagi penelitian selanjutnya.

1.7. Sistematika penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan terarah mengenai masalah yang akan dibahas maka akan digambarkan secara umum dan singkat mengenai isi dari masing –masing bab tersebut yaitu:

BAB 1 PENDAHULUAN



Pada bab ini memuat tentang: Latar belakang masalah, perumusan

Tujuan dan kegunaan Penelitian dan Sistematis penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini memuat secara teoritis mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini memuat tentang tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasional variabel, populasi, sampel dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumen variabel penelitian, metode analisis dan pengujian hipotesis.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini dijelaskan mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan teori

2.1.1. Manajemen

2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen dikenal luas diseluruh dunia, Kata manajemen mungkin berasal dari bahasa Italia (1561) “ *maneggiare*” Yang berarti “ *mengendalikan* “ terutama mengendalikan kuda “ yang berasal dari bahasa latin “ *manus* “ yang berarti ” tangan “. Manajemen merupakan proses dimana sumberdaya yang terbatas dirakit dan digunakan untuk mencapai diidentifikasi / tujuan yang telah ditentukan. Dapat dikonseptualisasikan sebagai yang melibatkan tanggung jawab perencanaan dan pengaturan operasi perusahaan yang efektif dan ekonomis dalam pemenuhan tujuan atau tugas yang diberikan.

Menurut Terry dan Rue (2009:1) Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan sekelompok orang-orang kearah tujuan organisasi atau maksud-maksud yang nyata. Jhon D. Millet (1954, dalam Sukarna 2012:2), manajemen adalah proses pembimbing, penyediaan, fasilitas-fasilitas kerja terhadap orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi resmi untuk mencapai sesuatu tujuan. Handoko (1998:9) menyatakan bahwa manajemen merupakan proses yang melibatkan pencapaian tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan (*stated goals*). Sedangkan

menurut Robbins (2009:8), manajemen merupakan proses pengoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.

2.1.1.2. Fungsi dan Peran Manajemen



Henry Fayol (1916) seperti yang dikutip oleh Robbins (2009:9) mengemukakan “

Five Functions of management “, yaitu : merancang, mengorganisasi, memerintah, mengkoordinasi dan mengendalikan.

- a. Perencanaan. Termasuk kedalam proses ini adalah merumuskan sasaran, membangun strategi dan mengembangkan rencana.
- b. Pengorganisasian. Terdiri dari penentuan tugas-tugas, petugas yang mengerjakan dan bertanggung jawab.
- c. Kepemimpinan. Tugasnya adalah mengarahka dan memotivasi orang-orang dalam pekerjaan dalam mencapai sasaran organisasi.
- d. Pengendalian. Mencakup evaluasi dari ketiga sebelumnya, sudah dilaksanakan dengan baik atau belum.

Manajemen dalam sebuah organisasi memiliki peran dalam proses kegiatan yang telah direncanakan agar dapat mencapai tujuan secara efektif. Manajer berperan dalam menyatakan organisasi dan elemen manusia kedalam sebuah sistem yang efektif dan efisien.

Menurut Henry Mintzberg (1991) seperti yang dikutip Rusdiana dan Irfan (2014:114) peranan manajerial yakni:

- a. *Interpersonal Role* . Peranan sebagai pemimpin; Peranan sebagai tokoh (melaksanakan kegiatan-kegiatan sebagai wakil organisasi), dan peranan sebagai penghubung (*The Liason Role*) terutama dengan pihak luar.

- b. *Informational Role*. Peranan sebagai penerima; Peranan sebagai penyebar informasi (menyampaikan informasi kepada pihak bawahan); dan peranan sebagai juru bicara (meneruskan informasi kepada pihak yang berada diluar organisasi).

- c. *Decision Role* (Perananan sebagai wirausahawan ; Peranan yang mengatasi gangguan-gangguan ; Peranan sebagai pengelola Yng mengalokasikan sumber-sumber daya ; Dan

© 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 mengurnumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



peranan sebagai perantara (menghadapi berbagai macam orang dan kelompok-kelompok orang).

2.2. Landasan teori

2.2.1. Manajemen Sumber daya Manusia

2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*Human resources mangement /HRM*) merupakan salah satu cabang dari ilmu manajemen yang mempelajari tentang pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset yang dimiliki organisasi. Menurut Mondy (2008:4), Manajemen SDM adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi . Menurut Dessler (2011:4), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

2.2.1.2. Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto (2013:5) Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai dua fungsi, yakni fungsi manajemen dan fungsi operasional. Fungsi manajemen termasuk perencanaan, pengorganisaian, pengarahan dan pengendalian. Fungsi operasional termasuk pengadaan , pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja .

Menurut Byars dan Rue (2008:4), terdapat enam fungsi manajemen sumber daya manusia yakni:

1. Perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi. Membuat analisis pekerjaan (*job anallysis*), meramalkan kebutuhan tenaga kerja, merekrut pegawai sesuai kualifikasi, melakukan seleksi sesuai dengan posisi kerja/jabatan.



2. Pengembangan SDM. Melakukan orientasi lain dan pelatihan pegawai, merancang dan mengimplementasikan program pengembangan organisasi, merancang evaluasi kinerja pegawai, memfasilitasi pengembangan karir pegawai.
3. Kompensasi dan keuntungan. Merancang dan mengimplementasikan sistem kompensasi pegawai, melaksanakan sistem kompensasi dengan baik dan adil.
4. Keselamatan dan kesehatan. Merancang dan menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan pegawai, memfasilitasi permasalahan yang dialami pegawai.
5. Hubungan ketenagakerjaan dengan pegawai. Melakukan mediasi antara perusahaan dan pegawai, merancang tata tertib dan Penanganan pegawai, merancang tata tertib dan penanganan keluhan pegawai.
6. Penelitian SDM. Menyediakan data informasi SDM, merancang dan mengimplementasikan sistem komunikasi.

2.2.1.3. Prinsip-prinsip MSDM

Menurut Soejipto (2012:16) ada tiga prinsip yang harus diperhatikan oleh manajemen SDM. Pertama pengelolaan SDM yang berorientasi pada pelayanan dengan tujuan mencegah pengelolaan SDM secara mekanis yang hanya akan menghasilkan output yang seragam. Melalui pengelolaan SDM yang berorientasi pada layanan, kekurangan-kekurangan dalam pengelolaan dapat diminimalkan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kedua, pengelolaan SDM dengan memberikan kesempatan berperan secara aktif kepada karyawan. Prinsip ini diharapkan mampu mendorong semangat kerja karyawan dan memotivasi mereka untuk menyelesaikan dengan lebih baik. Prinsip terakhir adalah pengelolaan SDM yang mampu menumbuhkan kembangkan jiwa entrepreneur dalam diri setiap individu karyawan didalam perusahaan. Jiwa entrepreneur ini penting untuk meningkatkan kreatifitas, keahlian dan keterampilan, serta keberanian mengambil resiko.



Menurut Wright & Rudolph (1994) seperti yang dikuitp oleh irianto(2011:283),

ditekankan pada lima aspek yaitu:

1. *Emphasis on people.* Organisasi dalam melakukan aktivitasnya memrluksn persn SDM , dan memposisikan manusia sebagai unsur utama didalamnya, Unsur manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar bersifat pasif, namun lebih bersifat aktif, selain itu ., tujuan alamiah organisasi dibentuk adalah untuk memenuhi kebutuhan manusia .
2. *Participative leadership.* Secara teoritis ,kepemimpinan yang paling baik dapat menyesuaikan diri terhadapsemua perubahansituasional SDM. Prinsip kepemimpinan MSDM harus pula memposisikan unsur manusia sebagai pihakyang bersifat aktif dan berparsisifasi.
3. *Innovative workstyle.* MSDM merujuk pada perilaku inovatif ynag kontinu yang dapat dicapai seorang individu dalam organisasi. Prinsip ini merujuk pada kemampuan kinerja individu alam merefleksikan diri pada apa yang telah dicapai dankemudian mempelajarinya sedemikian rupa sehingga dapat mencapai tingkat yang lebih baik dimasa mendatang
4. *strong cient orientation.* Adanya persaingan yang makin ketat, organisasi berorientasi kepada hasil yang diterima oleh konsumen. Kepuasan konsumen dijadikan sebagai acuan sekaligus sebagai “instrumen” bagi organisasi untuk mencapai *sustained competitice advantage* (SCA) atau keunggulan bersaing secara berkelanjutan.
5. *A mindset that seeks optimumperformance.* Manajer SDM berperan sebagai acuan dalam mengatur pola pikir individu dan organisasi dalam menentukan nilai-nilai lebih bagi organisasi yang sangat penting untuk menunjukkan persepsi, sikap, dan perilaku kearah membangun kesuksesan organisasi.

2.2.1.4. Model Pendekatan MSDM



Siswanto (2009:35), menemukan dua model pendekatan MSDM, yaitu model

Michigan dan Harvard dimana kedua model ini menggunakan dua model yang berlawanan.

Model Michigan berorientasi pada tujuan organisasi (disebut *hard model*), sedangkan model

Harvard berorientasi pada manusia (disebut *Soft model*). Model Michigan terdiri dari dua

perspektif, yakni perspektif hubungan antara strategi dengan lingkungan dan perspektif

MSDM-nya sendiri. Model Harvard menggambarkan kerangka kerja yang menghubungkan

antara pilihan kebijakan MSDM dengan lingkungan internal dan eksternal, serta

keterkaitannya dengan *outcome* SDM dan konsekuensi jangka panjangnya.

Hardana (2015:119) menuliskan enam model MSDM yang digunakan, yakni:

a. Model Klerikal. Fungsi departemen SDM yang utama adalah memperoleh dan memelihara laporan data, catatan-catatan dan melaksanakan tugas-tugas rutin. Fungsi departemen SDM menangani *work sheet* yang dibutuhkan, memenuhi berbagai peraturandan melaksanakan tugas-tugas kepegawaian rutin.

b. Model hukum. Pelaksanaan MSDM harus dapat memperoleh kekuatannya dari keahlian dibidang hukum. Aspek hukum berasal dari hubungan perburuhan, negosiasi kontrak, pengawasan dan dan kepatuhan.

c. Model finansial. Aspek finansial manajemen SDM semakin berkembang karena para manajer semakin sadar akan pengaruh yang besar dari SDM yang meliputi biaya kompensasi tidak langsung seperti biaya asuransi kesehatan, pensiun, asuransi jiwa, liburan dan sebagainya.

d. Model manajerial. Model manajerial ini memiliki dua versi yaitu versi pertama Manajer SDM memahami kerangka acuan kerja yang berorientasi pada produktivitas, versi kedua departemen SDM melatih Manajer lini dalam keahlian yang diperlukan untuk menangani fungsi-fungsi kunci SDM seperti pengangkatan, evaluasi kinerja dan pengembangan.



e. Model humanistik. Departemen dibentuk untuk mengembangkan dan membantu perkembangan nilai dan potensi SDM didalam organisasi. Model ini

menggambarkan tumbuhnya perhatian organisasi terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan mereka.

f. Model ilmu perilaku . model ini berdasar pada ilmu perilaku seperti psikologi dan perilaku organisasi yang merupakan dasar aktivitas SDM. Prinsipnya adalah bahwa sebuah pendekatan sains terhadap perilaku manusia yang diterapkan pada hampir semua permasalahan SDM. Prinsip sains ini meliputi umpan balik, evaluasi, desain program dan tujuan pelatihan serta manajemen karir.

2.2.1.5. Tujuan Mamajemen SDM

Menurut werther dan Davis (1996) seperti yang dikutip oleh Benny (2005:65), ada empat tujuan dari manajemen SDM, yaitu:

a. Tujuan kemasyarakatan

Makna tujuan kemasyarakatan adalah secara sosial bertanggung jawab akan kebutuhan masyarakat dan tantangan-tantangannya, sementara itu meminimalkan pengaruh negatif dari tuntutan tersebut terhadap organisasi.

b. Tujuan organisasiona

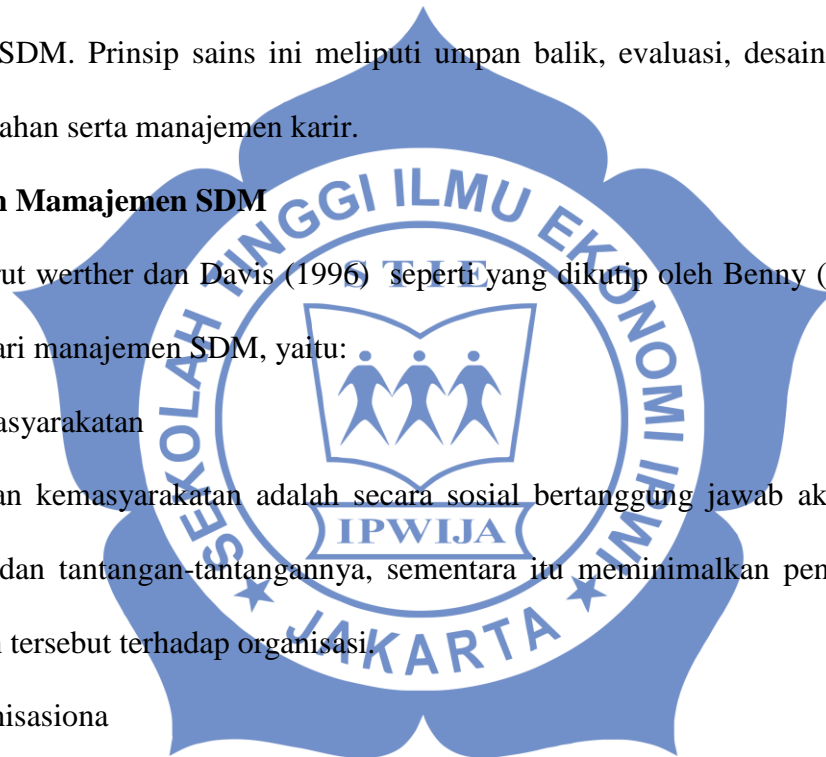
Makna tujuan organisasional adalah majemen sumber daya manusia, hanyalah merupakan alat untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

c. Tujusn fungsional

Tujaun fungsional maknanya adala h memlihara agar kontribusi dari departemen personalia dalam tingkatan yang sepadan denagan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan pribadi

Tujuan pribadi maknanya adalah membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadi mereka sejauh tujuan tersebut membntu kontribusi mereka untuk organisasi.





Menurut Brewster, dkk. (2000) seperti yang dikutip oleh Cania (2014:379), tujuan manajemen SDM antar lain:

- a. Berkontribusi pada pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup organisasi
- b. Mendukung dan mengimplikasi strategi bisnis organisasi
- c. Menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif bagi organisasi
- d. Meningkatkan daya tanggap dan potensi inovasi organisasi
- e. Meningkatkan jumlah opsi strategi yang layak bagi organisasi
- f. Berpartisipasi dalam perencanaan strategi dan mempengaruhi arahstrategis dari organisasi
- g. Meningkatkan kerjasama antar departemen dan manajer

2.3. Landasan Teori

2.3.1. Gaya Kepemimpinan

2.3.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut House dan Mitchell (1976) dalam teorinya "*Hoise's path-goal theory of leadership*" seperti yang dikutip oleh Yukl, (2009:4) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya dan efektifitas dan keberhasilan organisasi.

Schruijer dan Vansina (2002) seperti yang dikutip oleh Lanier (2012:100) menjelaskan bahwa istilah pemimpin mengacu pada individu yang memerankan peran tertentu sebagai pemimpin auat dari peran tertentu yang menggunakan perilaku pemimpin. Istilah kepemimpinan mengacu pada suatu fungsi yang dapat dipenuhi oleh seseorang. Kepemimpinan diberikan oleh suatu kelompok terhadap anggotanya.

Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang





disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Tannenbaum, Weschler dan Mussarik (1961) dalam tulisan Ali (2012:74) menjelaskan kepemimpinan merupakan pengaruh interpersonal yang dilakukan dalam situasi dan diarahkan melalui proses komunikasi, menuju pencapaian tujuan atau sasaran khusus. Sedangkan Samsudin (2009:287) mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Wukir (2013:134) memberikan pengertian kepemimpinan yang merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama.

2.3.1.2. Macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut pendapat Hasibuan gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian:

- a. Kepemimpinan Otoriter. Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang , sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin.
- b. Kepemimpinan Partisipatif. Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persusif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pimpinan memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.





c. **Kepemimpinan Delegatif.** Kepemimpinan Delegatif adalah apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2013:49) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrim yaitu :

- a. Gaya kepemimpinan otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas
- b. Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikutnya dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan

2.3.1.4. Teori-teori Kepemimpinan

Wursanto (2002:197) menyatakan teori kepemimpinan adalah bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Beberapa teori tentang gaya kepemimpinan yaitu :

a. Teori Kelebihan

Teori ini beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup 3 hal yaitu kelebihan rasio, kelebihan rohaniah dan kelebihan badaniah.

b. Teori Sifat

Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik, sifat-sifat kepemimpinan yang umum misalnya bersifat adil,





suka melindungi, penuh rasa percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, energik, persuasif, komunikatif dan kreatif.

c. Teori Keturunan

Menurut teori ini, seseorang menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan, karena orang tuanya menjadi seorang pemimpin, maka anaknya otomatis akan menjadi pemimpin menggantikan orang tuanya.

d. Teori Kharismatik

Teori ini menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai Kharisma (pengaruh yang sangat besar). Pemimpin ini biasanya mempunyai daya tarik , kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar .

e. Teori Bakat

Teori ini disebut juga teori ekologis, yang berpendapat bahwa pemimpin lahir karena bakatnya. Ia menjadi pemimpin karena memang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin. Bakat kepemimpinan harus dikembangkan, misalnya dengan memberi kesempatan orang tersebut menududki suatu jabatan.

f. Teori Sosial

Teori ini beranggapan pada dasarnya setiap orang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin asal dia diberi kesempatan. Setiap orang dapat dididik mejadi pemimpin karena masalah kepemimpinan dapat dipelajari, baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman praktik.

2.3.1.5. Tipe Gaya Kepemimpinan

Siagian (2003:27) menyatakan bahwa terdapat lima tipe gaya kepemimpinan yang mempunyai ciri masing-masing , yaitu :

a. Otokratik

Kepemimpinan otokratik adalah seorang pemimpin yang mempunyai ciri-ciri yang pada umumnya negatif, mempunyai sifat egois yang besar sehingga akan memutarbalikan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

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 mengurnungkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



kenyataan dan kebenaran sehingga sesuatu yang subyektif akan diinterpretasikan sebagai kenyataan dan atau sebaliknya. Tipe kepemimpinan ini segalanya akan diputuskan sendiri, serta punya tanggapan bahwa bawahannya tidak mampu memutuskan sesuatu.

b. Tipe Paternalistik

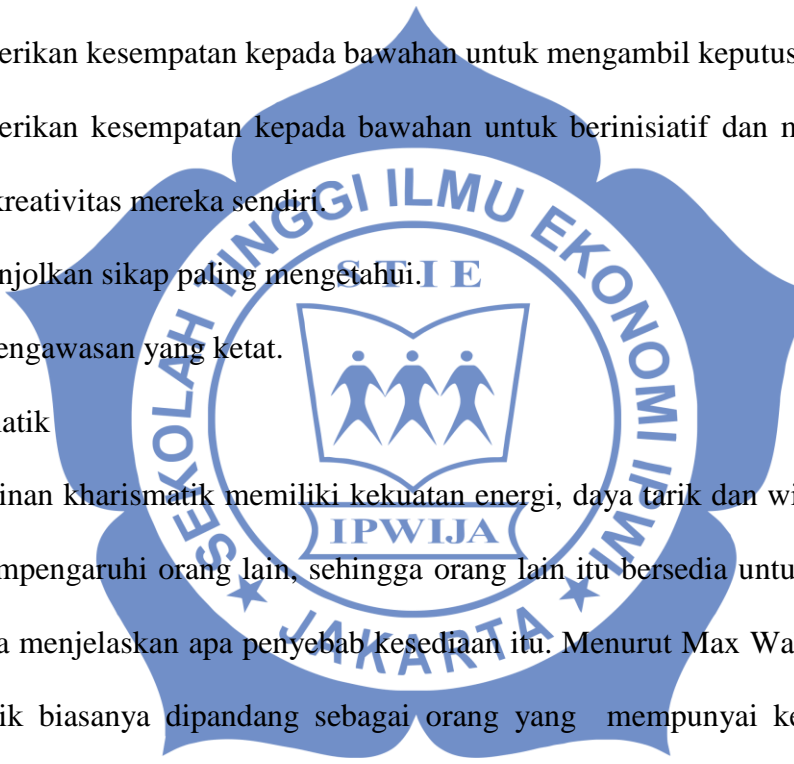
Kepemimpinan paternalistik adalah seorang pemimpin yang

mempunyai ciri menggabungkan antara negatif dan positif, ciri-cirinya adalah:

1. Bersikap selalu melindungi.
2. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
3. Tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi daya kreativitas mereka sendiri.
4. Sering menonjolkan sikap paling mengetahui.
5. Melakukan pengawasan yang ketat.

c. Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu bersedia untuk mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu. Menurut Max Weber, pemimpin yang kharismatik biasanya dipandang sebagai orang yang mempunyai kemampuan atau kualitas supernatural dan mempunyai daya tarik yang istimewa. Kemampuan ini tidak dimiliki orang biasa karena kemampuan ini bersumber dari Illahi, dan berdasarkan hal ini seseorang kemudian dianggap sebagai seorang pemimpin. Pemimpin kharismatik mempunyai banyak cara untuk memperoleh simpatidari bawahannya yaitu dengan menggunakan pernyataan visi untuk menanamkan tujuan dan sasaran kepada bawahannya, kemudian mengkomunikasikan ekspektasi kinerja yang tinggi dan meyakini dengan meningkatkan rasa percaya diri bahwa bawahan bisa mencapainya, kemudian pemimpin memberikan contoh melalui kata-kata dan tindakan, serta memberikan teladan supaya ditiru para bawahannya.





d. Tipe Laissez Faire

Kepemimpinan laissez faire adalah kepemimpinan yang gemar melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan dan keberadaan dalam organisasi lebih bersifat suportif, pemimpin ini tidak senang mengambil resiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status quo.

e. Tipe Demokratik

Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistis tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahannya secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial, dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri. Pemimpin ini dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreatifitasnya.

2.3.1.6. Fungsi –fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Rivai (2005 :53) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut :

a. Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat satu arah . Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan dengan efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah .

b. Fungsi Konsultatif



Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan –keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan dalam mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pimpinan yang mempunyai kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

2.3.1.7. Indikator Gaya Kepemimpinan



Menurut menurut Kartono (2008) Gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

a. Kemampuan mengambil keputusan.

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

b. Kemampuan Memotivasi.

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

c. Kemampuan Komunikasi

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

d. Kemampuan Mengendalikan bawahan.

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

e. Tanggung Jawab.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





Seorang pemimpin harus memiliki tanggungjawab kepada bawahannya, tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung ,memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya

f. Kemampuan Mengendalikan Emosional

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

2.4. Landasan Teori

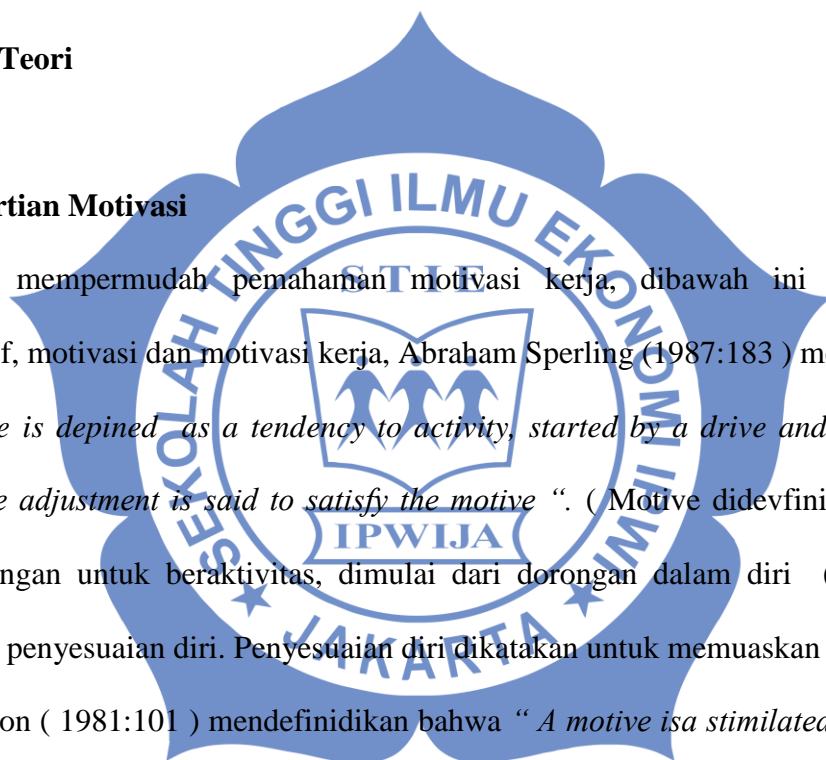
2.4.1. Motivasi

2. 4.1.1. Pengertian Motivasi

Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, dibawah ini dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja, Abraham Sperling (1987:183) mengemukakan bahwa “ *Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive* “. (Motive didevfinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif).

William J.Stanton (1981:101) mendefinidikan bahwa “ *A motive isa stimilated need a goal-oreanted individual seeks to satisfy* “. (Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasikan yang beroreantasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas). Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (1969:173) bahwa “ *Motivasion as an enegrizing condition ofthe organism that server to direct that organism to word the goal of a certain calass*”. (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakn suatu dorongan kebituhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang





menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara,2008:93

2.4.1.2. Teori-teori Motivasi

Teori motivasi sering diklasifikasi menjadi dua kelompok yaitu teori isi dan teori proses. Teori isi atau disebut juga teori kebutuhan adalah teori yang menyangkut hal-hal yang berkenaan dengan kebutuhan yang mendasari seseorang untuk berperilaku, atau memusatkan pada apa-apa yang menyebabkan perilaku tersebut. Yang termasuk didalam teori isi diantaranya:

1. Teori Hierarki kebutuhan dari Abraham H. Maslow.
2. Teori motivasi dua faktor dari Frederick Herzberg.
3. Teori motivasi prestasi dari David Mc Clelland
4. Teori ERG dari Alderfer. Sedangkan teori proses memusatkan pada bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan atau menjelaskan proses dimulainya hasrat seseorang untuk berperilaku. Yang termasuk teori proses ini diantaranya:

1. Teori penghargaan dari Victor H. Vroom
2. Teori keadilan dari Adam Smith.

Teori-Teori isi dalam motivasi :

1. Teori Hierarki kebutuhan Abraham H. Maslow

Maslow mendasarkan konsep hierarki kebutuhan pada dua prinsip. Pertama, kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hierarki dari kebutuhan yang terendah sampai kebutuhan yang tertinggi, kedua, suatu kebutuhan yang telah terpenuhi berhenti menjadi motivator utama dari perilaku. Menurut Maslow, kebutuhan manusia terbagi menjadi lima tingkatan, yaitu, kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri.





Dalam tingkatan tersebut, kebutuhan pertama yang harus dipenuhi terlebih dahulu adalah kebutuhan fisiologis, seperti sandang pangan dan papan. Setelah kebutuhan pertama terpenuhi, kebutuhan lebih tinggi berikutnya akan menjadi kebutuhan utama yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan ketiga akan muncul setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Proses ini akan terus sampai terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri.

2. Teori motivasi prestasi David Mc Clelland

David Mc Clelland mengemukakan ada korelasi positif antara kebutuhan berprestasi atau prestasi dan sukses pelaksanaan. Menurutnya ada tiga dorongan mendasar dalam diri orang yang termotivasi, yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi (*Need for achievement*)
- b. Kebutuhan kekuatan (*Need for power*)
- c. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for affiliation*)

Teori David Mc Clelland menunjukkan bahwa kebutuhan yang kuat untuk berprestasi merupakan dorongan yang kuat untuk berhasil atau unggul berkaitan dengan sejauh mana orang tersebut termotivasi untuk melaksanakan tugasnya. Orang dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi cenderung untuk menetapkan sasaran yang cukup sulit bagi mereka sendiri dengan mengambil resiko yang sudah diperhitungkan untuk mencapai sasaran itu.

Dengan demikian orang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi akan cenderung termotivasi dengan situasi kerja yang penuh tantangan dan persaingan, orang dengan kebutuhan berprestasi rendah cenderung berprestasi jelek dalam situasi kerja sama. Kebutuhan untuk berafiliasi yaitu orang ingin berarti disekeliling kerjanya. Kebutuhan terhadap kekuatan menyangkut dengan tingkat kendali yang diinginkan seseorang atau situasi yang dihadapinya.

3. Teori Motivasi ERG Alderfer



Alderfer menyatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan yang melandasi motivasi seseorang. Teori ini juga merupakan penyempurnaan dari teori hierarki kebutuhan dari A. H.

Maslow, Alderfer mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, Yaitu :

a. Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*), merupakan kebutuhan manusia untuk bertahan hidup atau mempertahankan eksistensinya. Berhubungan dengan kebutuhan dasar dari teori Maslow kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman.

b. Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness needs*). Menekankan akan pentingnya hubungan antar individu (*Interpersonal relationship*) dan bermasyarakat (*social relationship*). Berhubungan dengan kebutuhan sosial dari teori Maslow.

c. Kebutuhan akan kemajuan (*Growth needs*), adalah keinginan intrinsikm dari dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya. Dalam teori Maslow erat kaitannya dengan kebutuhan akan harga diri.

2.4.1.3. Teknik Motivasi Kerja Pegawai

Terdapat beberapa teknik memotivasi pegawai menurut Mangkunegara (2000 :101), yaitu :

1. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawai

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan pondamen yang mendasari perilaku kerja dan tidak mungkin memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan pegawainya .

Kebutuhan dasar manusia menurut Maslow dalam Mangkunegara (2000: 102) adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman,kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Jika tidak terpenuhi maka pegawai tersebut mengalami konflik diri, keluarga , dan bisa juga menjadi penyebab terjadinya konflik kerja. Dengan demikian jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka pemimpin akan mengalami kesulitan dalam memotvasi kerja pegawai.

2. Teknik Komunikasi Persuasif



Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara eksologis. Teknik ini di rumuskan “

A8IIDDAS”

A = *Attention* (Perhatian)

I = *Interes* (Minat)

D = *Desire* (Hasrat)

Ds = *Decision* (keputusan)

A = *Action* (Tindakan)

Terpenuhinya faktor dari dalam pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja

yang berpengaruh terhadap motivasi kerja, sedangkan faktor dari luar pekerjaan akan menghilangkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada meningkatnya semangat kerja dan kinerja (Slamet, 2007:204).

2.4.1.4. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan teori dari Herzberg dalam Slamet, 2007:137) yaitu :

1. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan

Suasana harmonis antar pegawai terjalin di tempat kerja dan selalu terjalin kerjasama bawahan dengan atasan maupun dengan rekan kerja.

2. Lingkungan kerja

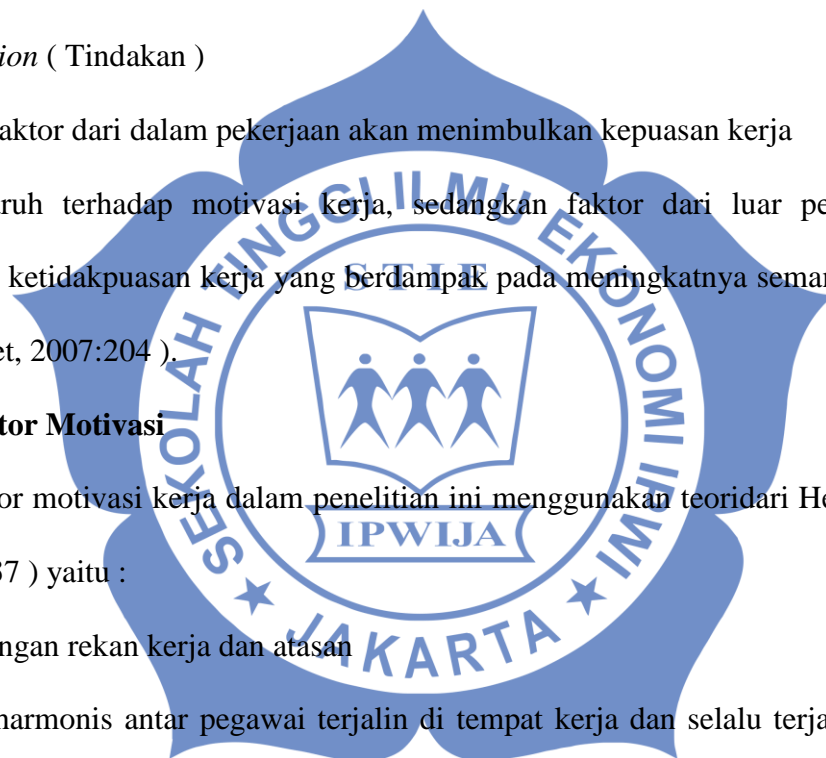
Terdapat fasilitas penunjang pekerjaan yang memadai sesuai dengan kebutuhan kerja dan suasana kerja yang sesuai dengan yang di harapkan.

3. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan

Perusahaan /organisasi selalu memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya .

4. Pemberian tunjangan

Perusahaan /organisasi telah memberikan tunjangan yang layak bagi pegawainya.





2.5. Landasan Teori

2.5.1. Kinerja Karyawan

2.5.1.1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara 2008:67). Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah .

Kinerja menurut Dale timpe (1992; hal 31 adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang yang dapat meningkatkan produktifitas . Kinerja menurut Meiner (1965 ; hal.43) adalah sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu dalam didalam melakukan pekerjaan . Dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain. Kesuksesan yang dicapai individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan jengan jenis pekerjaannya . Sedangkan Beyley (1982 ; hal.56) berpendapat bahwa kinerja berkaitan erat dengan tujuan atau sebagai suatu hasil dari perilaku kerja individu , hasil yang diharapkan dapat merupakan tuntutan dari individu itu sendiri (Lewa dan Subowo ,2005). Hasibuan dalam Sujak ((1990) dan Sutiadi (2003;6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja ysgn dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,pengalaman dan kesungguhan serta waktu . Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dengan kriteria yang tetapkan. Selanjutnya As'ad dalam Agustina (2002) dan sutiadi (2003;6) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tuga pekerjaannya (Brahmasari dan Suprayetno,2008 : 128) Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya





dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat dapat menyangkut kualitas ,kuantitas ,dan kecepatan waktu.

2.5.1.2. Teori-teori Kinerja

a. Goal theory

Teori ini dikemukakan oleh Georgopoulos (1975) yang disebut *path goal theory*.

Menurutnya *performance* adalah fungsi dari *facilitating process* dan *inhibiting process*.

Prinsip dasarnya adalah jika seseorang melihat bahwa *performance* yang tinggi itu merupakan

jalur (*path*) untuk memuaskan *need* (*goal*) tertentu, maka ia akan barbuat mengikuti jalur

tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan. Kesimpulan dari teori ini

adalah bahwa *performance* merupakan fungsi dari motivasi untuk berproduksi dengan level

tertentu . Motivasinya ditentukan oleh kebutuhan yang mendasari tujuan yang yang

bersangkutan dn merupakan alat dari tingkah laku produktif terhadap tujuan yang diharapkan.

b. *Attribusi /Expetancy Theory*

Pertama kali dikemukakan oleh Heider (1958), pendekatan teori atribusi ini mengenai

kinerja yang dirumuskan sebagai berikut :

$$P = M \times A$$

Keterangan:

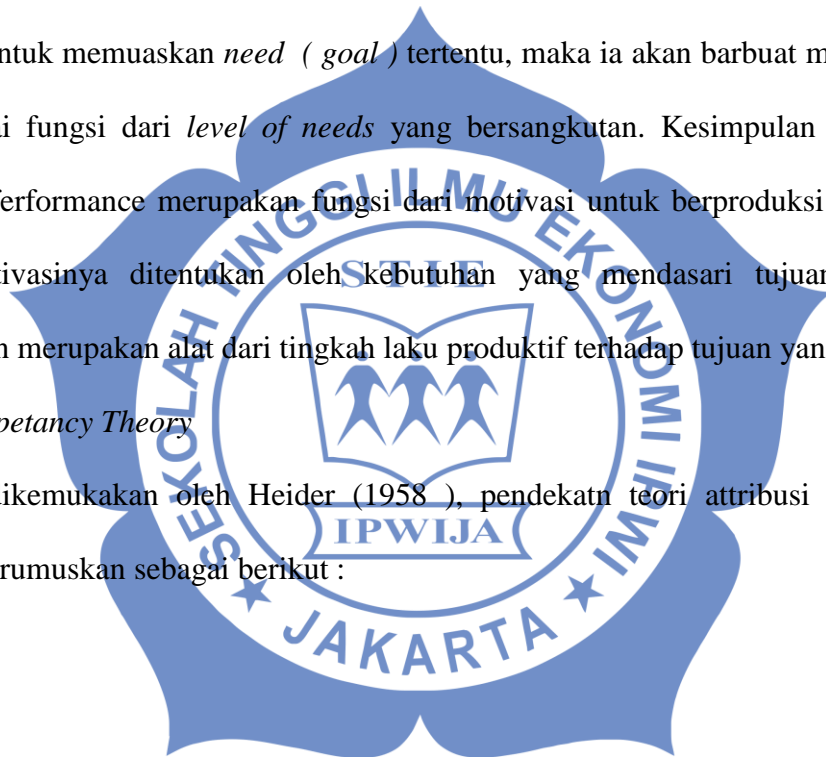
P = *Performance* (kinerja)

A = *Ability* (kemampuan)

M = *motivations* (motivasi)

Berdasarkan rumus diatas ,teori kinerja (*performance*) adalah hasil interaksi antara motivasi (*motivation*) dan kemampuan (*ability*).

2.5.1.3. Penilaian Kinerja





Evaluasi kinerja dalam organisasi sebuah perusahaan merupakan kunci dalam pengembangan karyawan. Evaluasi kinerja pada prinsipnya merupakan manifestasi dari bentuk penilaian kinerja seorang karyawan. Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawannya . Penilaian kinerja memberikan gambaran tentang keadaan karyawan dan sekaligus dapat memberikan feedback (umpan balik) bagi para karyawan (Sulistiyani,2003:223).

Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu didalam perusahaan yang dilakukan terhadap perusahaan tersebut . Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya (Rosidah ,2003: 223)

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas yang perlu dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Kegiatan penilain ini terolong penting , karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia dalam organisasi (Sulistyani,2003:224).

2.5.1.4. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

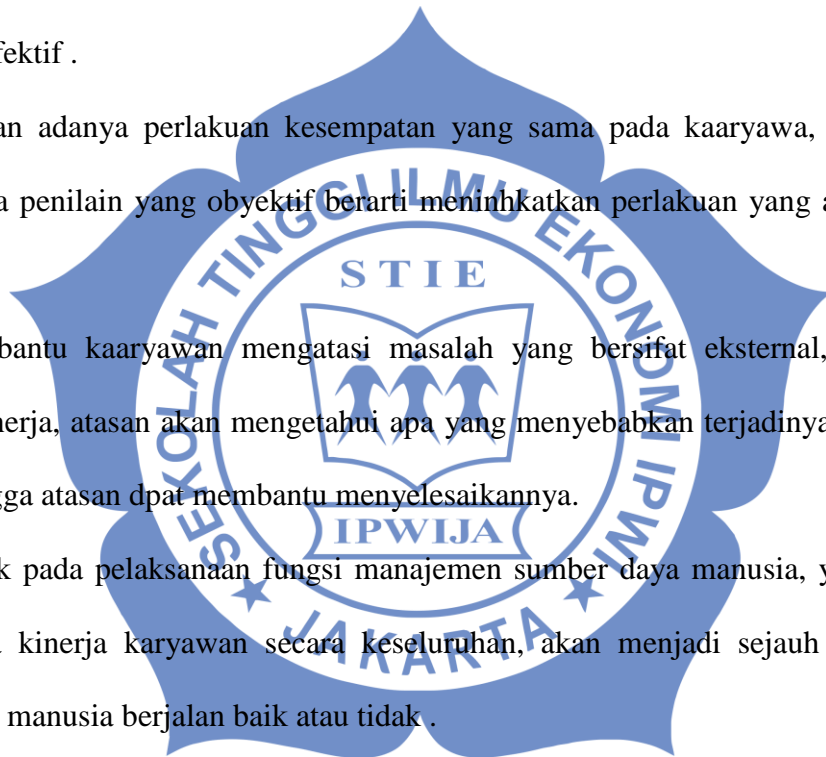
Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyanagkut aspek individual maupun aspek organisasi. Adapun manfaat penilaian kinerja adalahsebagi i berikut :



- a. Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui feedback yang diberikan oleh organisasi.
 - b. Penyesuaian gaji yang dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkonspesasikan karyawan secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
 - c. Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari karyawan sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif .
 - d. Meningkatkan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada kaaryawa, yaitu dengan dilakukannya penilain yang obyektif berarti meninhkatkan perlakuan yang adil bagi para karyawan.
 - e. Dapat membantu kaaryawan mengatasi masalah yang bersifat eksternal,yaitu dengan penilaian kinerja, atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk sehingga atasan dpat membantu menyelesaikannya.
 - f. Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaiutu dengan diketahuinya kinerja karyawan secara keseluruhan, akan menjadi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan baik atau tidak .
- Informasi penilaian kinerja tersebut dapat dipakai perusahaan untuk mengelola kinerja karyawannya, dan mengungkapkan kelemahan kinerja karyawan sehingga pemimpin dapat menentukan tujuan maupun peringkat target yang harus diperbaiki. Tersedianya informasi kinerja para karyawan sangat membantu pemimpin dalam mengambil langkah perbaikan program-program kepegawaian yang telah dibuat ,maupun program-program organisasi secara menyeluluh (Rosida, 2003:225).

Sedangkan tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut

- a. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan karyawan



© 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

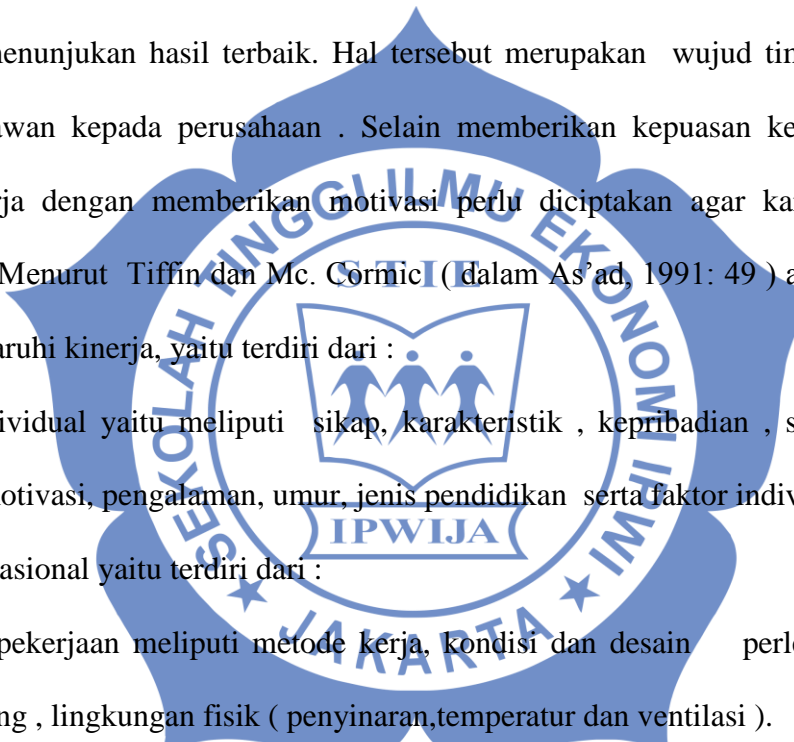


- b. Memotivasi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya.
- c. Mendistribusikan reward dari organisasi atau perusahaan yang dapat berupa tambahan gaji atau upah serta promosi yang adil .

2.5.1.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya dalam perusahaan tentunya berbeda-beda , tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya . Rasa puas yang didapatkan karyawan disaat mereka bekerja, dapat membuat mereka bekerja secara maksimal dan menunjukkan hasil terbaik. Hal tersebut merupakan wujud timbal balik yang diberikan karyawan kepada perusahaan . Selain memberikan kepuasan kepada karyawan , keghairahan kerja dengan memberikan motivasi perlu diciptakan agar karyawan bekerja dengan efektif . Menurut Tiffin dan Mc. Cormic (dalam As'ad, 1991: 49) ada dua variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu terdiri dari :

1. Variabel individual yaitu meliputi sikap, karakteristik , kepribadian , sifat-sifat fisik , minat, dan motivasi, pengalaman, umur, jenis pendidikan serta faktor individual lainnya.
2. Variabel situasional yaitu terdiri dari :
 - a. Faktor fisik pekerjaan meliputi metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang , lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
 - b. Fakor sosial dan organisasi meliputi peraturan organisasi, jenis latihan, dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Sedangkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja dalam Mangkunegara, (2008:67) adalah :
 - a. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

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



mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu , pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya .

b. Faktor motivaasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.5.1.6. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Robert L.Mathis – John H..Jackson (2006: 378) adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit ,jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

c . Ketepatan waktu

ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waaktu sampai menjadi output.

d. Kehadiran

Kehadiran kaaryawan di perusahaan baik dalam masuk kerja,pulang kerja ,izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya maempengaruhi kinerja karyawan itu.

e. Kemampuan bekerja sama



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

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 mengurnungkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan, sehingga indikator yang digunakan pada variabel kinerja adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

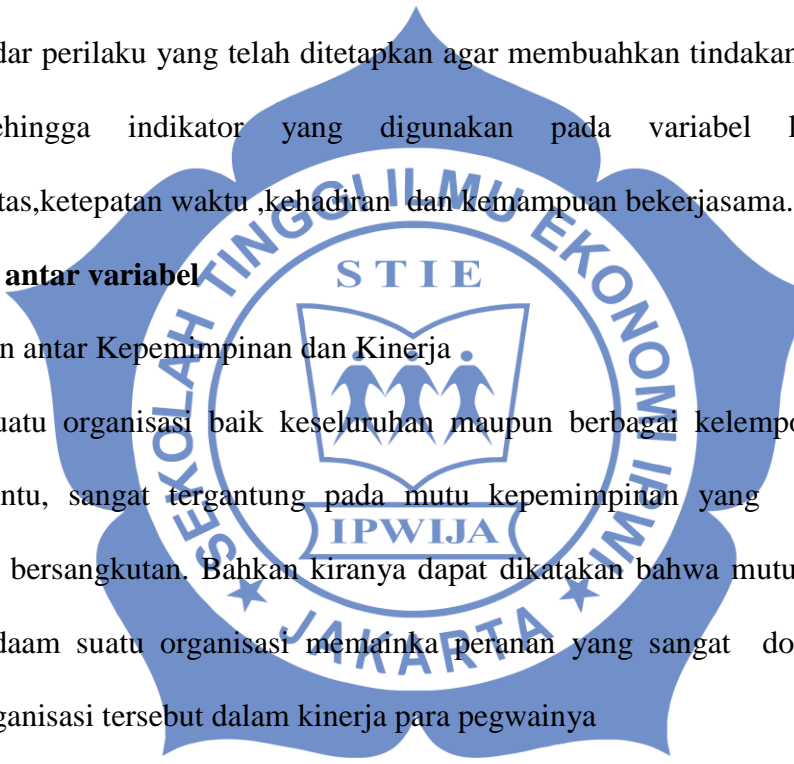
2.6. Hubungan antar variabel

a. Hubungan antar Kepemimpinan dan Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi baik keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam kinerja para pegawainya

b. Hubungan antar Motivasi dan Kinerja

Motivasi adalah sekelompok faktor yang ada dalam diri maupun diluar diri seseorang yang mendorong untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara mencurahkan segala daya dan potensi yang ada. Sehingga pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi dapat meningkatkan gairah kerja sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi dan kinerja mempunyai bentuk linier dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah





satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan,tanggungjawab terhadap waktu kerja yan telah ditetapkan.

2.7. Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian, penulis terlebih dahulu melakukan studi kepustakaan dari penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian tersebut diantaranya:

Tabel 1.2

Peneliti terdahulu

No	Sumber	Nama Variabel	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Dewi Sandi Trang (2013)	Gaya Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi X2 Kinerja Karyawan (Y)	Analisis pendekatan Kuantitatif dengan instrumen berupa Kuesioner Obyek penelitian karyawan pada perwakilan BPKP Prpinsi Sulawesi Utara dengan jumlah populasi dari 92 orang	Menunjuka gaya kepemimpinan Memiliki tingkat signifikansi, yang artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kaaryawan, secara simultan kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian terdahulu, terdapat pada salah satu variabel yang diteliti yaitu pada variabel (X2) Budaya organisasi, sedangkan penelitian sekarang ini (X2)nya adalah Motivasi.	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian terdahulu sama denga penelitian saat ini yang sedang diteliti,tekh nik pengumpul an datanya juga sama – sama menggunakan kuesioner serta sampel jenuh.
2	Aries Susanti Baskoro (2012)	Motivasi Kerja (X2) Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja	Menggunakan Kuantitatif dengan instrumen berupa Kuesioner ,wawancara singkat dan menggunakan Structural Equestin Modeling yang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan , namun penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa motivasi	Penelitian yang terdahulu menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM) sedangkan yang digunakan yang akan	Metode penelitian Penelitian yang digunakan dalam penelitian Yang terdahulu sama dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© 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

			<p>dijalankan oleh Smart PLS 2.0 M3. Obyek penelitian karyawan pada PT. PLN (Persero) APD Semarang dengan jumlah sampel 63 orang</p>	<p>memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>digunakan peneliti yakni regresi linier berganda</p>	<p>penelitian saat ini yang disedang diteliti yaitu metode kuantitatif . Teknik pengumpulan datanya juga sama – sama menggunakan kuesioner. Variabel yang digunakan dalam penelitian terdahulu sama-sama menggunakan variabel Motivasi dan gaya kepemimpinan</p>
3	<p>Ragil Permansari (2013)</p>	<p>Motivasi (X2) Lingkungan Kerja Kinerja (Y)</p>	<p>Pendekatan kuantitatif, analisis Deskriptif dan regresi linier berganda dan sampel jenuh Obyek penelitian ini adalah karyawan PT. Anugrah raharjo Semarang yang berjumlah 69 orang</p>	<p>Menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Berbeda di salahsatu variabel X2 yaitu lingkungan kerja .Kemudian lokasi penelitian yang digunakan adalah Laundry RSCM Jakarta Pusat sebagai tempat penelitian</p>	<p>Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian terdahulu sama dengan penelitian saat ini yang sedang diteliti .teknik pengumpulan datanya juga sama – sama menggunakan kuesioner</p>
4	<p>Rokhmala Habsoro Abdilah (2011)</p>	<p>Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah Metode analisis data</p>	<p>Bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil secara simultan dengan uji F menunjukkan</p>	<p>Tempat Penelitian dan jumlah Sample yang diteliti</p>	<p>Sama sama meneliti gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja pegawai</p>



© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

			<p>yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Jumlah Sample :60 Orang</p>	<p>bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,680 yang menunjukkan bahwa 68% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 32% dijelaskan oleh variabel lain.</p>		
5	Muhamad Fauzan Baihaqi (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	<p>Pada Karyawan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta.</p> <p>Dalam menganalisis data menggunakan metode analisis regresi linear dan analisis jalur serta Sobel Test. Jumlah sampel yang diambil 101 responden</p>	<p>bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.</p>	Terdapat pada kepuasan kerja	Gaya Kepemimpinan dan kinerja
6	Lucky Wulan Analisa (2011)	Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan (X2) Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Y)	<p>Pada DISPERINDAG Kota Semarang menggunakan analisis regresi linier berganda. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 74 orang</p>	<p>Hasil penelitiannya adalah variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	Terdapat pada gaya kepemimpinan	Motivasi Kerja dan kinerja
7	Gusli (2016)	Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)	<p>karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan. uji validitas dan</p>	<p>Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis</p>	Terdapat pada tempat dan jumlah Sample	Sama-sama meneliti gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai



© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

			<p>reliabilitas Jumlah Sample : 47 Orang</p>	<p>uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel Motivasi (X2). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai thitung variabel motivasi lebih besar dari pada thitung variabel Gaya kepemimpinan.</p>		
8	Inez zaneta hafizhah (2018)	Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi(X2) dan Kinerja Pegawai (Y)	<p>FITK UIN Syarif Hidatullah Jakarta Alat annalisi digunakan Deskriptif kualitatif dengan teknik analisa menggunakan Regresi Linier Berganda Jumlah Sample : 45 orang</p>	<p>Tidak adanya pengaruh signifikan pada gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berdasarkan thitung dan lebih kecil dari pada t table</p>	<p>Terdapat pada tempat penelitian dan jumlah Sample</p>	<p>Sama sama meneliti gaya kepemimpinan ,motivasi dan kinerja pegawai</p>
9	Randy Mars Tornado (2014)	Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi(X2) dan Kinerja Pegawai (Y)	<p>Karyawan pada tree Hotel di Makassar Alat Anlisis yang digunakan partial least squqre (PLS) Jumlah Sample :37 Orang</p>	<p>bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Hal ini di buktikan dengan nilai Tstatistic variabel gaya kepemimpinan lebih tinggi dari T-tabel. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Tree Hotel di Makassar. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Terdapat pada tempat penelitian dan jumlah Sample</p>	<p>Sama sama meneliti gaya kepemimpinan ,motivasi dan kinerja pegawai</p>
10	Bryan Johannes Tampi (2014)	Gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	<p>Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia, TB K (Regional Seles Manado)</p>	<p>Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variable bebas</p>	<p>Perbedaan pada Variabel Bebas dan tempat penelitian</p>	<p>Sama sama meneliti gaya kepemimpinan ,motivasi dan kinerja</p>



			penelitian yang digunakan yaitu pelenilitan kuantitatif dan kualitatif penelitian yang digunakan yaitu pelenilitan kuantitatif dan kualitatif Jumlah Sample :40 Orang	berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai		pegawai
--	--	--	--	--	--	---------

© 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 mengurnumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.8. Keterkaitan Antar Variabel

2.8.1. Hubungan antar variable gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai

Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri Yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Penggunaan gaya kepemimpinan yang sesuai kondisi bawahan dapat lebih mempengaruhi mereka agar mengikuti instruksi pimpinan dengan baik. Semakin terpengaruhnya bawahan terhadap instruksi pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan, semakin terselesaikannya pekerjaan tersebut.

2.8.2. Hubungan antara variable motivasi kerja dan kinerja pegawai

Menurut mangkunegara (2014:61), motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju unuk tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaannya dapat menyelesaikan pekejaannya dengan penuh tanggungjawab

2.8.3. Kerangka Pemikiran

Organisasi terdiri dari berbagai sumber daya sebagai penopang berjalan aktivitas didalamnya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam



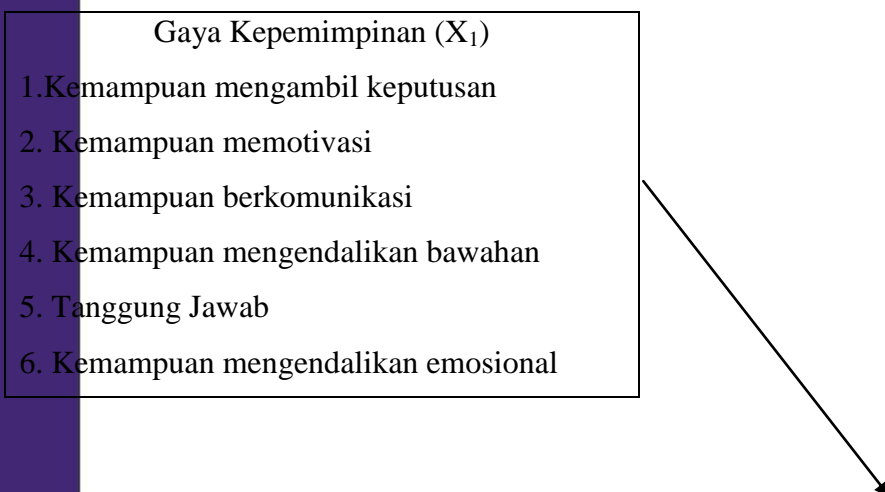
organisasi. Semua sumber daya yang lain tidak akan berjalan tanpa adanya peran dari sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola menggunakan sistem yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan SDM dalam rangka membawa organisasi/perusahaan untuk dapat tetap hidup (*Survive*), dapat bersaing (*competitive*) serta menghasilkan keuntungan. Situasi dan kondisi organisasi secara internal dan eksternal dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan sebagai fungsi pelaksana tugas. Kondisi kerja internal organisasi yang kondusif dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Faktor internal yang dapat mempengaruhi kondisi kerja secara internal antara lain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Mangkunegara (2014:61), motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Tabel.2.1

Kerangka berfikir penelitian



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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Kartono (2008)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

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 mengurnungkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Motivasi Kerja (X₂)

- 1. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan
- 2. Lingkungan Kerja
- 3. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan
- 4. Pemberian tunjangan

Herzberg dalam Slamet (2007:137)

Kinerja (Y)

- 1. Kualitas
- 2. Kuantitas
- 3. Ketepatan waktu
- 4. Kehadiran
- 5. Kemampuan Bekerja sama

(Robert L. Mathis-Jhon H. Jakson (2006:378))

2.8.4. Hipotesis Penelitian

Hipoesis adalah suatu anggapan yang masih harus di uji kebenarannya, digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan. Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian ini sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2002:64).

H₁ : “ Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Unit Pelayanan Laundry RSCM Jakarata Pusat”

H₂ : “ Terdapat pengaruh motivasi kinerja terhadap kinerja pegawai Unit Pelayanan Laundry RSCM Jakarata Pusat”



BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

1. Fokus

Fokus penelitian ini pada pembahasan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi

KEGIATAN	APRIL 2020				MEI 2020				JUNI 2020				JULI 2020				AGUSTUS 2020			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. PENELITIAN PENDAHULUAN																				
2. PENYUSUNAN INSTRUMEN KRIPSI																				
3. PENGUMPULAN DATA																				
4. ANALISIS DATA																				
5. PENYUSUNAN LAPORAN																				

kerja terhadap kinerja pegawai di Unit Pelayanan Laundry RSCM Jakarta Pusat. Variabel-variabel penelitiannya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai variable X dan kinerja sebagai variable Y.

2. Lokus

Penelitian ini dilakukan di Unit Pelayanan Laundry Rumah Sakit DR. Cipto Mangunkusumo Jalan Diponegoro No. 71 Jakarta Pusat.

3. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama 5 bulan yaitu bulan April – Agustus 2020 hingga tercukupi kebutuhan data dan informasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) IPWI Jakarta
 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



3.2. Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan berupa model deskriptif dengan metode kuantitatif.

Model deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variable atau lebih (Variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variable itu dengan variable yang lain (Sugiyono,2014:3). Penelitian deskriptif dalam

penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran dan keterangan keterangan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Metode penelitian Kuantitatif menurut Sugiyono (2014:14), yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat postivisme, digunakan dalam menelititerhadap sample dan populasi penelitian, tehnik pengambilan sample umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengupulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif atau bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang di tetapkan sebelumnya.

3.3. Populasi dan sampel

1. Populasi

Sugiyono (2014:148) mengemukakan definisi populasi adalah wilayah degenealisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Adapun dalam penelitian ini, yang menjadi populasi ada pegawai Unit pelayanan Laundry RSCM Jakarta Pusat dengan 30 responden

2. Sampel

Sampel adalah bagian terkecil dari suatu populasi yang akan diteliti. Sampel tersebut sebagai perwakilan, harus mempunyai sifap-sifat atau cir-ciri yang terdapat pada populasi. Tekhnik pengambilan data ini dilakuka dengan cara pengambilan objek dari sampel



yang dinamakan sampling atau responden. Menurut sugiyono (2014:1949), sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Secara umum, ada dua jenis teknik pengambilan sampel, yaitu sampel acak (*random sampling*) dan sampel tidak acak (*non random sampling*). *Random sampling* adalah cara pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk diambil kepada setiap elemen populasi. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, yakni seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Berhubung populasi hanya 30 orang, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 30 orang.

3.4. Metode Pengambilan Data

Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode

a. Kuesioner

Mengumpulkan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Daftar pertanyaan ditujukan pada responden terutama yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dengan bentuk *rating scale*.

b. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah sebagai berikut.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2016:520). Kriteria pengujian jika korelasi antar butir dengan skor total lebih dari 0,3 maka instrument tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya jika korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha=0,05$ maka koefisien korelasi tersebut signifikan.





2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indicator dari variable atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- a) *Repeated measure* atau pengukuran ulang : disini seorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
- b) *One shoot* atau pengukuran sekali saja : disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach alpha* (α). Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* $>0,60$ (Rochaety, 2009:54).

3. Uji Asumsi klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer ini, maka peneliti melakukan uji normalitas, uji multikolinieritas. Dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali,2016:154). Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis uji statistic. Dalam analisis grafik, salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara



data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2016:103). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen. Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen.
- Jika antar variabel independen ada koefisien korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinieritas. *Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen*
- Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) *nilai tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam



pengertian sederhana setiap variable independen menjadi variable dependen (terikat) dan diregres terhadap variable independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabelitas variable independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk *menunjukolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

c. Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varianve* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedstisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil sedang dan besar). Ada beberapa cara untuk

Mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas.

- Melihat grafik plot antara nilai prediksi variabelterikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.
- Uji park, yaitu uji ynag mengemukakan metode bahwa variansi(s^2) merupakan fungsi dan variable-variabel independen yang dinyatakan dalam persamaan $\sigma^2_i = \alpha X_i\beta$
- Uju Glejser, yaitu pengujian yang mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variable independen.



- Uji White, dapat dilakukan dengan meregres residual kuadrat dan perkalian (ineraksi) variabelindevenden.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Uji persamaan regresi linier berganda

Pengujian hipotesisi yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linieryang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai vriabel dependen , bila variable indevenden dimanipulasi /dirubah-rubah atau dinaikturunkan (Sugiyono, 2014:260). Rumus linier berganda :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

β_1 s/d β_2 : Koefisien regresi

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Motivasi Kerja

e : Standar Error

b. Uji Determinasi (Adjusted R^2)

Menurut Ghozali (2016:95), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan pariasi variabel indevenden. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel indevenden dalam menjelaskan variasi variabel





dependen amat terbatas . Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model

6. Uji Hipotesis

a. Uji statistic Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu Variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Cara melakukan uji t bisa dengan menggunakan *quick look*, yaitu kita menerima hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut table.

b. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2012:98), uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternative yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012;98).

7. Definisi Operasional Variabel Penelitian



Menurut sugiyono (2014:94), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel terikat atau dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014:97).

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

2. Variabel bebas atau independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2014:96). Variabel bebas dalam penelitian ini ada dua yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.



Tabel 3.2

Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Gaya kepemimpinan (X1) Samsudin (2019;293)	Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan berkomunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung	Ordinal

© 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 mengunnunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

			Jawab 6. Kemampuan mengendalikan emosional Kartono (2008)	
2	Motivasi Kerja (X ₂) Herzberg (1964) dalam Robin & Judge (2007:227)	Mangkunegara (2014:61), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk tercapai tujuan organisasi atau perusahaan	Motivasi Kerja (X ₂) 1. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan 2. Lingkungan Kerja 3. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan 4. Pemberian tunjangan Herzberg dalam Slamet (2007:137)	ordinal
3	Kinerja (Y) Megginson(1981) daam Mangkunegara (2013:83)	Hasibuan (2009:94), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu	Kinerja (Y) 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Bekerja sama (Robert L. Mathis-Jhon H.	ordinal



			Jakson (2006:378))	
--	--	--	-----------------------	--

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, “ *Prosedur Penelitian : Sebuah Pendekatan Praktik*”, Rineka Cipta , Jakarta 2010

Aries Susanti dan sigit wahyu Baskoro 2012.” *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja*
Semarang

Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2008 “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)*. Dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Universitas 17 Agustus Surabaya, Vol.10, NO.2, September 2008:124-135

Bryan Johannes Tampi 2014.” *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai*.
Manado

Dessler, Gary.” *Human Resource Manajemen*”. Twelfth Edition, Florida Internastional University, England, 2011

Dewi Sandi Trang ,2013.” *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya kerja terhadap Kinerja karyawan*.
Sulawesi Utara

Gusli 2016.” *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan*
Makasar selatan

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : BP UNDIP

Hasibuan, Melayu SP, 2003. *Organisasi dan Motivasi, Dasar peningkatan Produktivitas*, Jakarta Bumi Aksara

Handoko, T. Hani “ *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*”.

Lucky Wulan Analisa 2011.” *Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan*
Semarang

Mangkunegara, Anwar .P 2008 *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*

Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Mathis, Robert L. and Jackson, John. "Manajemen Sumber daya Manusia". Tenth Edition, Salemba Empat, Jakarta, 2006

Mundy, R. Wayne. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Cet. ke-2, Bogor, Ghalia Indonesia, 2004.

M. Fauzan Baihaki 2010 "Gaya Kepemimpinan Transformasional".

Analisis Regresi Linier. Analisis Jalur dan Sobel Test (Studi Kasus Pada Karyawan

Muhammad Fauzan Baihaqi 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja".

Jogjakarta

Ragil Permansari 2013. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Semarang

Rokhmaloka Habsoro Abdillah 2011. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Jawa Tengah

Randy Mars Tornado 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai".

Jakarta

Rokmal Oka Habsoro, Abdillah, 2011. "Gaya Kepemimpinan Berorientasi pada Tugas Berorientasi Perorangan."

Sulistiyani, Ambar T. dan Rosida. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Samsudin, Sadili. "Manajemen Sumber daya Manusia". CV. Pustaka Setia, Bandung, 2009

Soetjipto, Budi W, dkk. *Paradigma baru Manajemen Sumber daya Manusia*. Amara BOOK, Yogyakarta, 2012

Sunyoto. Danang. "Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran". CAPS, Yogyakarta, 2013

PT. Yudistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)

Sumber Referensi Proposal Skripsi milik Dwi Wahyu Wijayanti Jurusan Manajemen.

Fakultas Ekonomi Universitas Semarang (UNNES) Desember 2012

Sumber Referensi Proposal Skripsi milik Inez Zaneta Hafizhah Fakultas Ekonomi Bisnis Jurusan Manajemen, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta 2018

Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*, Yogyakarta : Balai Pustaka.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Wukir. *Manajemen Sumber daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*". Multi Presindo, Jakarta 2013. BPEE., Yogyakarta, 2013

repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/42216/2/INEZ...



© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta