

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PT. MITRA GARINDO PERKASA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Disusun oleh :

SITI MASITOH

NIM :2014521290

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

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala puja dan puji syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan serta do'a dari orang-orang tercinta, dengan rasa bangga dan bahagia akhirnya skripsi ini dapat dirampungkan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

1. Orang tua sayayang selalu membimbing dan memberikan do'a serta semangat buat saya dengan tak pernah lelah mendidik saya untuk selalu mencari ilmu, belajar, ibadah, dan berdo'a.
2. Bapak dan ibu Dosen Pembimbing, penguji dan pengajar, yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan penulis memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya.
3. Rifky Abdul Fatah memberikan dukungan dan dorongan semangat dalam berjuang meraih pendidikan
4. Teman-teman saya, yang selalu menyemangati dan memberi dukungan kepada saya dalam berjuang meraih pendidikan.

Semoga Allah SWT membalas jasa budi kalian dikemudian hari dan memberikan kemudahan dalam segala hal, amin.

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Siti Masitoh

NIM : 2014521290

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan dengan penuh kesadaran.

Jakarta, 28 Agustus 2018

SITI MASITOH
NIM : 2014521290

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SITI MASITOH

NIM : 2014521290

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja
Karyawan

Jakarta, 28 Agustus 2018
Dosen Pembimbing

Drs. JAYADI, MM

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MITRA GARINDO PERKASA**



SITI MASITOH

NIM : 2014521290

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada hari Rabu tanggal 05 bulan September tahun 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA
Ketua
Tanggal : 15 September 2018
2. Sugoto Sulistyono, SE, MM
Anggota
Tanggal : 15 September 2018
3. .Drs. Jayadi, MM
Anggota
Tanggal : 15 September 2018

Menyetujui,

Sekolah Ilmu Ekonomi IPWIJA Program Studi Manajemen

Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, S.E, M.M

Tanggal :

ABSTRAK

Gaya Kepemimpinan dan Motivasi merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mitra Garindo Perkasa. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pegawai PT. Mitra Garindo Perkasa.

Penelitian dilakukan di PT. Mitra Garindo Perkasa dengan mengambil 100 pegawai sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin dari total populasi 600 pegawai pada margin eror 10%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan dua temuan utama bahwa terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu; 1) Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan; 2) Motivasi Memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki Gaya Kepemimpinan dan Motivasi.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Leadership style and Motivation are the two Factors of a few relatively large factors suspected to influence Employee Performance on the PT. Mitra Garindo Perkasa. These research aimed to determine the effect of Leadership style and Motivation toward Employee Performance on the PT. Mitra Garindo Perkasa.

Research conducted at the PT. Mitra Garindo Perkasa by taking 100 employees as the research sample, calculated using the Slovin formula of the total population of 600 employees at the margin of error 10%. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scale from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analysis are the statistic approach to data analysis. Hypothesis testing is done by t-test and F-test.

The study Produced two major findings that there are significant Leadership style and Motivation in accordance with the hypothesis, that are; 1) Leadership style has a negative influence on employee performance; 2) Motivation has a positive influence on employee performance.

Base on the research finding, in order to increase Employee Performance can be done by Leadership style and Motivation.

Keywords :Leadership style, Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PujisyukursenantiasapenulispanjatkankehadiratAllah SWTkarenaataslindungan-Nyamakaskripsidenganjudul“**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**”inidapatdiselesaikanpadatepatwaktu.

Skripsiinijugatidaklepasdariadanyacampurtanganpihaklain yang tulusikhlasdanrelamengorbankanwaktudanpikiranuntukmembimbingpenulissampa ipenulisanskripsiinidapatterselesaikan.

Untukitupenulisinginmengucapkanterimakasihkepada :

1. BapakDrs.Jayadi,MM.,selakudosenpembimbingyang tidakkenallelahmeluangkanwaktumemberikanbimbingandanarahankepada penulis.
2. Ibu Dr. SusantiWidhiastuti, MM.,selakuKetua Program StudiSarjanaManajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Bapak Dr. Suyanto, SE., MM., M.Ak., selakuKetua STIE IPWIJA.
4. Bapak Dr. Slamet Ahmadi, SE, MM.,selaku Dosen wali kelas F9 malam STIE IPWIJA.
5. BapakdanIbuDosenserta Staff STIE IPWIJA yang turutmembantusehinggaskripsiinidapatselesai.
6. Orang tuasayayang telahmemberikandukunganmorilmaupunmaterildan,adiksayayang telahmemberikandukungan dan dorongansertaperhatiannya.

7. Rekan-rekan kelas F9 yang selal memberikan saran dan masuk dalam penyusunan skripsi.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebut satu persatu yang juga turut membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan penulisan skripsi ini.

Semoga segala amal dan kebaikan mereka mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Namun penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, meskipun penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikannya, untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga hasil skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri dan pihak lain yang membutuhkannya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 28 Agustus 2018

Penulis,

(Siti Masitoh)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN ORISNALITAS	iii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9

2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Manajemen sumber daya manusia	9
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	13
2.1.3 Motivasi	23
2.1.4 Kinerja Karyawan	28
2.2 Penelitian Terdahulu	34
2.3 Kerangka Pemikiran.....	34
2.4 Hipotesis.....	38
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	39
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.2 Desain Penelitian.....	39
3.3 Operasionalisasi Variabel dan Indikator Penelitian	40
3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	42
3.5 Metode Pengumpulan Data	43
3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian	44
3.7 Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	45
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Gambaran Umum PT. Mitra Garindo Perkasa.....	51
4.1.2 Karakteristik Responden	62
4.1.3 Validitas Reliabilitas	65
4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian.....	70
4.1.5 Analisis Data	74

4.1.6 Pengujian Hipotesis.....	79
4.2 Pembahasan Penelitian.....	82
4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	83
4.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	84
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	85
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN.....	
KARTU BIMBINGAN SKRIPSI.....	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekap Absen Karyawan Periode Januari- Desember	3
Tabel2.1Penelitian terdahulu.....	34
Tabel3.1Jadwal Penelitian.....	39
Tabel3.2Operasional Variabel.....	41
Tabel 3.3Skala Likert	44
Tabel4.1Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	63
Tabel 4.3KarakteristikRespondenBerdasarkanPendidikan Terakhir	64
Tabel 4.4UjiValiditasVariabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	66
Tabel 4.5UjiReliabilitasVariabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	66
Tabel 4.6UjiValiditasVariabel Motivasi (X2).....	68
Tabel 4.7UjiReliabilitasVariabel Motivasi (X2).....	68
Tabel 4.8UjiValiditasVariabel Kinerja Karyaawan (Y).....	69
Tabel 4.9UjiReliabilitasVariaabel Kinerja Karyawan (Y).....	70
Tabel 4.10DeskripsiVariabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	71
Tabel 4.11Deskripsi Variabel Motivasi (X2).....	72
Tabel 4.12DeskripsiVariabel Kinerja Karyawan (Y)	73
Tabel 4.13Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas	75
Tabel 4.14Hasil Uji Asumsi Autokorelasi	76

Tabel 4.15 Model Summary Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	77
Tabel 4.16 Anova Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	78
Tabel 4.17 Koefisien Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	38
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	41
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia	64
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
Gambar 4.5 Normal P-P Plot Asumsi Normalitas	74
Gambar 4.6 Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas	76
Gambar 4.7 Rangkuman Hasil Analisis	82

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden dan Rata-Rata Variabel
- Lampiran 3 Output SPSS
- Lampiran 4 Daftar nilai tabel
- Lampiran 5 Daftar riwayat hidup
- Lampiran 6 Kartu Bimbingan Skripsi

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Perkembangan ini dimulai sejak adanya kerjasama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Pengelolaan Sumber Daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan hal ini, kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia menentukan keberhasilan pengelolaan organisasi dan kelangsungan hidup suatu organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia pada dasarnya adalah langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi (Handoko,2001).

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada didalamnya berkewajiban mengaturnya yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagai mana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Mengemukakan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang dapat sesuai dengan standar organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerjanya yang dimiliki dan kinerja karyawan merupakan hal penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah (Widodo, 2006)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Simamora, 2002).

Namun kenyataannya kinerja pegawai pada PT. Mitra Garindo Perkasa tahun 2017 menurun. Banyak karyawan yang melanggar tata tertib perusahaan. Masalah tersebut antara lain: absensi karyawan yang tidak baik (sering tidak masuk), sering karyawan masuk terlambat yang disertai dengan alasan yang tidak tepat diterima oleh perusahaan dan banyak karyawan malas-malasan dalam bekerja dan ada juga karyawan yang cuti. Akibat dari tingkat absensi karyawan tidak baik maka kinerja karyawan PT. Mitra Garindo Perkasa juga mengalami penurunan (Sumber: PT Mitra Garindo Perkasa). Menurut perkiraan saya menurunnya kinerja karyawan disebabkan karena kurangnya motivasi kerja dari pimpinan, menurunnya moral kerja, menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif dan kuantitatif dan gaya

kepemimpinannya yang kurang baik sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja.

Tabel 1.1
Rekap Absensi Karyawan Periode Januari-Desember

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Tingkat Kehadiran
1	Januari	600	93%
2	Februari	600	92%
3	Maret	600	91%
4	April	600	95%
5	Mei	600	93%
6	Juni	600	90%
7	Juli	600	95%
8	Agustus	600	98%
9	September	600	94%
10	Oktober	600	93%
11	November	600	92%
12	Desember	600	90%

Sumber : PT. Mitra Garindo Perkasa; diolah peneliti, 2018

Kepemimpinan yaitu upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, untuk mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan atau respons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai (Dubrin,2005). Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhan diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber Daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan

pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan.

Dasar kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan Sumber Daya Manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik. Dengan hal ini, kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada karyawan dan motivasi kerja pada karyawan untuk menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak dipenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Berbagai hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, dan penurunan tingkat perputaran dan

absensi kerja. Semakin besar motivasi maka akan semakin besar kualitas kerja yang diberikan oleh sang karyawan. Sebagai contoh, jika seorang karyawan mempunyai motivasi yang tinggi, tentu saja kinerja yang dia berikan akan maksimal dan tidak bermalas-malasan. Sebaliknya jika motivasi rendah, dia tidak akan bekerja secara maksimal dan lebih sering terlihat malas (Bangun, 2012)

Karyawan merupakan asset yang sangat vital bagi perusahaan. Karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama untuk Manajemen Sumber Daya Manusia. Mereka berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan perusahaan, kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang baik sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi pada periode tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan, dan hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun oleh kelompok dalam perusahaan (Arfah dan Anshory, 2005)

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut, dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Garindo Perkasa”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan umumpenelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh Gaya

Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karawan pada PT.Mitra Garindo Perkasa. Permasalahan tersebut selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Garindo Perkasa?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Garindo Perkasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Mitra Garindo Perkasa. Tujuan selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Garindo Perkasa.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Garindo Perkasa.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Almamater

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan manajemen dalam pengambilan keputusan dalam ketenagakerjaan.

b. Bagi Penulis

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dan penulisan. Adapun sistematika dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

Bab 1 dalam bab ini terdapat pendahuluan: uraiannya mengenai latar belakang masalah yang menjadi topik penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab 2 dalam bab ini terdapat tinjauan putaka: membahas tentang teori-teori definisi manajemen sumber daya manusia, definisi gaya kepemimpinan, definisi budaya organisasi, definisi motivasi, definisi kinerja karyawan, penelitian-penelitian terdahulu kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab3 dalam bab ini terdapat metodologi penelitian:menjelaskan mengenai pendekatan penelitian tempat dan waktu penelitian, definisi oprasional variabel dan pengukuran variabel, populasi dan sampel, jenis data teknik pengumpulan data, dan teknis analisis data.

Bab 4 dalam bab ini terdapat hasil analisis dan pembahasan: menguraikan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

Bab 5 dalam bab ini terdapat kesimpulan: memuat kesimpulan serta memberikan saran-saran dari peneliti yang telah dilakukan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian pengembangan sumber daya manusia bukan sekedar daya yang lainnya tindakan dalam hal pemikiran, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi. Suatu tujuan tidak dapat tercapai tanpa adanya sumber yang diperlukan termasuk sumber daya manusia. Maka dari itu tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak akan berjalan karena manusia merupakan penggerak, pengelola faktor-faktor produksi lainnya diantaranya seperti, bahan mentah, peralatan dan modal untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian (Rivai, 2005). Adapun Manajemen sumber daya

manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian (Desseler dalam Sutrisno, 2005)

Manajemen sumber daya manusia merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non material/non finansial didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik atau non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Sulistyani dan Rosida, 2009)

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cabang ilmu manajemen yang timbul setelah disadari bahwa manusia mempunyai kedudukan yang utama dalam organisasi, dimana bidang ini berusaha mengkoordinasikan para karyawannya dengan segala persoalannya agar dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin dan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

2.1.1.2 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Fungsi utama manajemen sumber daya manusia (Malayu S.P Hasibun , 2009):

1. Perencanaan (*Planning*)

Segala sesuatu yang dilakukan untuk menentukan berbagai hal yang berhubungan dengan kejadian dimasa yang akan datang yang berkaitan dengan kebutuhan, pengadaan dan pemeliharaan sumber daya manusia.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses menyusun dan mendesain struktur untuk mengetahui adanya hubungan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan memberikan petunjuk ahli pada semua karyawan agar mau bekerja sama seefektif mungkin dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan kepemimpinannya memerintah bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Melakukan pengukuran-pengukuran antara kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan khususnya dibidang tenaga kerja.

5. Pengadaan(*Prucurement*)

Merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi, untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan(*Pengembangan*)

Melalui sarana pendidikan dan latihan, peningkatan dan kecakapan karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan untuk meningkatkan prestasi.

7. Kompensasi(*Compensation*)

Merupakan pemberian balas jasa atau penghargaan atas prestasi yang telah diberikan oleh seorang tenaga kerja.

8. Pengintegrasiajn (*Integration*)

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

Perusahaan memperoleh laba, pegawai yang memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena merupakan kegiatan untuk mempersatukan dan kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan yang disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Maksud dari semua kegiatan di atas yakni manajerial dan operasional adalah untuk membantu dalam menjelaskan sasaran dasar. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi.

10. Pemberhentian(*Sparation*)

Merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan yang disebabkan oleh keinginan karyawan keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Maksud dari semua kegiatan diatas yakni manajerial dan operasional adalah untuk membantu dalam menjelaskan

sasaran dasar. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas kesimpulannya pada prinsipnya memiliki perumusan yang sama terhadap pengertian manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi merencanakan, mengelola, mengarahkan, dan mengawasi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia disini timbul kebutuhan untuk dipimpin dan memimpin. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha komperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan (Kartono, 2005:153).

Karakteristik seorang pemimpin didasarkan kepada pola dasar seperti mengarahkan yaitu pemimpin membina dan mengarahkan para bawahan atas tugas-tugas yang diberikan kepada bawahannya, mendukung yaitu pemimpin mendukung kerja bawahan, berpartisipasi yaitu pemimpin bertanya dan menggunakan saran para bawahan (Rivai, 2006:64). Adapun pendapat lain “kepemimpinan merupakan suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam hubungan antar manusia untuk mempengaruhi orang lain dan diarahkan melalui proses komunikasi dengan tujuan agar orang lain tersebut mau

melakukan sesuatu dalam usaha untuk mencapai apa yang diinginkan oleh pengaruh oleh mereka semua” (Achmad S. Rucky, 2002).

2.1.2.2 Macam-macam Gaya kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusi demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Menurut (Robins,2006) Ada empat jenis gaya kepemimpinan :

1. Gaya kepemimpinan Kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka terdapat lima karakteristik pokok pemimpin karismatik.

- a. Visi dan artikulasi. Dia memiliki visi ditunjukkan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
- b. Rasio personal,. Pemimpin karimatik bersedia mampu resiko personal tinggi, menanggung biaya besar dan terlibat kedalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
- c. Peka terhadap lingkungan. Mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
- d. Kepekaan terhadap kebuthan pengikut. Pemimpin karismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan resportif terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.

e. Perilaku tidak konvensional. Pemimpin karismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

2. Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

- a. Imbalan kontingen: kontrak pertukaran imbalan atas usaha yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- b. Manajemen berdasar pengecualian (aktif): melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- c. Manajemen berdasarkan pengecualian (pasif): meninterferensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
- d. *Laissez-faire*: melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

3. Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para

pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Terhadap empat karakteristik pemimpin transformasional :

- a. Kharisma: membeberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
 - b. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
 - c. Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
 - d. Pertimbangan individu: memberikan perhatian pribadi, melayani karawan secara pribadi, melatih, dan menasehati.
4. Gaya kepemimpinan visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realitis, kredibel,dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh yang membaik dibanding saat ini. Visi ini jika diselesaikan dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal kemasa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan unsur daya untuk mewujudkannya.

Menurut Davis yang dikutip oleh (Handoko,2003) ada 10 ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam pemerintahan antara lain sebagai berikut :

1. Kecerdasan

Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.

2. Kedewasaan, sosial dan hubungan sosial yang luas

Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan dan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik.

4. Sikap-sikap hubungan manusiawi

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.

5. Memiliki pengaruh yang kuat

Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat untuk menggerakkan orang lain atau bawahan agar berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

6. Memiliki pola hubungan yang baik

Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan pola hubungan antara individu, dengan menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang dikehendaki bersama.

7. Memiliki sifat-sifat tertentu

Seorang pemimpin sukses memiliki sifat-sifat khusus seperti kepribadian baik, kemampuan tinggi dan kemauan keras, sehingga mampu menggerakkan bawahannya.

8. Memiliki kedudukan atau jabatan

Seorang pemimpin selalu memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi, baik dipemerintahan maupun dimasyarakat karena kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dari kedudukan jabatan dan gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.

9. Mampu berinteraksi

Seorang pemimpin yang baik akan selalu berinteraksi secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya dalam situasi dan kondisi apapun, buruk maupun menyenangkan.

10. Mampu memberdayakan seorang pemimpin yang sukses biasanya mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya.

2.1.2.3 Fungsi-fungsi Gaya Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antara individu. secara operasional kepemimpinan dapat dibedakan menurut (Rivai,2005:53) sebagai berikut:

a. Fungsi instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi atau arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara 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 mendapatkan dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung afaektif.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang pimpinannya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semuanya, 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 membua atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpi. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan membantu pemimpin yang mempunyai kesamaan prinsip, presepsi, dan aspirasi.

e. Fungsi pengendalian

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

2.1.2.4 Teori-teori Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kegiatan seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seseorang pemimpin (Warsanto, 2002:197). Beberapa teori tentang kepemimpinan sebagai berikut :

1. Teori kelebihan

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 ratio, kelebihan rohaniah, kelebihan badaniah.

2. Teori sifat

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.

3. Teori Kharismatik

Seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai kharisma (pengaruh yang sangat besar). Pemimpin ini biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.

4. Teori Bakat

Teorii bakat (teori ekologis) bahwa pemimpin lahir karena bakanya, ia menjadi pemimpin karena memang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin. Bakat kepemimpinan harus dikembangkan misalnya dengan memberi kesempatan orang tersebut menduduki suatu jabatan.

5. Teori Sosial

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

2.1.2.5 Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2005:205) adalah :

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetapi berada pada pemimpin atau menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikut sertakan untuk memberikan saram, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasive menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan agar masa ikut memiliki perusahaan,.

3. Kepemimpinan Delegatif

Apabila seseorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agar lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Kepemimpinan Karismatik

Gaya kepemimpinan ini memiliki daya tarik dan pembawaan yang luar biasa, sehingga ia mempunyai pengikut dan jumlah yang sangat luas biasa, sampai sekarangpun banyak yang tidak mengetahui sebab-sebab secara pasti mengapa seseorang itu memiliki karisma yang begitu besar.

Dari beberapa ahli dapat disimpulkan gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor bagian yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan, maka pemimpin wajib memperhatikan kinerja para bawahannya dan mengarahkan pada aktivitas-aktivitas positif untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan indikator gaya kepemimpinan adalah otoriter, partisipatif, delegatif, karismatik.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu kesediaan meningkatkan tingkat upaya tinggi arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu (Sudarmayanti, 2008:233)

Motivasi adalah dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (As'ad dalam Roesyadi, 2012).

Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan organisasi sekaligus tercapai (Fliplo dalam Hasibuan, 2012).

2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Menurut (Melayu S.P Hasibuan, 2005:146) tujuan motivasi adalah :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Maslow yang dikutip Malayu S.P. Hasibuan (2005:154) adalah :

1. *Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs)*

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makanan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat berkerja.

2. *Kebutuhan akan rasa aman (Safety and Security Need)*

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa ditempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat bekerja pada waktu bekerja.

3. *Kebutuhan sosial, afiliasi (affiliation or acceptance need)*

Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri ditempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

4. *Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (Esteem or status need)*

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestise, tetapi tidak selamanya demikian akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.3.4 Teori Motivasi Kerja

1. Teori “Tiga Kebutuhan”

Menurut David McClelland dalam Siagian (2004 : 167) inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement*)
- b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)
- c. Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*)

2. Teori “ERG”

Menurut Alderfer dalam Siagian (2004:166) mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut adalah:

- a. Keberadaan (*Existence*)
- b. Keterikatan (*Relatedness*)
- c. Pertumbuhan (*Growth*)

Teori ERG juga mengemukakan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah. Penjelasan tentang teori ERG Aldefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

2.1.3.5 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007 : 102) adalah :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan penghargaan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Kebutuhan Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan

untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, mengarahkan dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang perperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai keinginan organisasi. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dengan indikator motivasi adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja yaitu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Bisri, 2005).

Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen. Kinerja yaitu kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005).

2.1.4.2 Penegrtiann Kinerja Pegawai

Menurut (Marwansyah, 2010) “kinerja dalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Sedangkan Menurut (Wirawan, 2009) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedaal penilain perilaku secara mendasar (Yuwalliatin dalam Mangkunegara, 2006:67) antar lain :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Perencanaan kegiatan

2.1.4.3 Langkah-langkah Peningkatan Kinerja

Ada enam langkah yang dapat dilakukan, menurut (A. Anwar Prabu,2005:22) antar lain:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang bersangkutan dengan sistem maupun dengan pegawai itu sendiri
4. Mengembangkan rencana tindakan tersebut
5. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum

6. Mulai dari awal, apabila perlu

2.1.4.4 Unsur Penilaian Kinerja

Menurut (Furtwengler dalam Sitanggang, 2005:12) unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja antar lain:

1. Kecepatan

Kecepatann yang terkait dengan unsur-unsur seperti kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan strategi dan kemampuan mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan rutin dengan lebih cepat.

2. Kualitas

Kualitas tidak dapat dikorbankan demi kecepatan. Kualitas pekerjaan pegawai dapat dilihat dari cara pegawai melakukan pekerjaan dengan benar sejak awal.

3. Pelayanan

Aspek pelayanan dapat dilihat melalui tindakan pegawai menunjukkan keinginan untuk melayani orang lain dengan baik.

4. Nilai

Nilai merupakan sesuatu yang mempertimbangkan oleh pegawai dalam mengambil keputusan.

5. Keterampilan internasional

Keterampilan internasional dapat ditinjau dari tindakan pegawai merayakan keberhasilan orang lain dengan tulus.

6. Mental untuk sukses

Dengan ini dapat ditinjau dari tindakann pegawai mencari cara untuk menambah pengetahuan.

7. Terbuka untuk berubah

Dengan hal ini terkait seperti pegawai bersedia menerima perubahan

8. Kreatif

Dapat dilihat dari mampu menerapkan kreatif dala memecahkan masalah.

9. Keterampilan berkomunikasi

Ditinjau dari kemampuan pegawai menyatakan ketidak setujuan tanpa menciptakan konflik.

10. Inisiatif

Dari tindakan pegawai yang ingin selalu terlibat dalam proyek baru

11. Perencanaan organisasi

Dapat dilihat dari tindakan pegawai yang bekerja sesuai dari jadwal.

2.1.4.5 Tujuan Penilain Kinerja

Tujuan dan evaluasi kinerja dikemukakan Sunyoto dalam Mangkunegara (2005:10) adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian anatar karyawan tentang persyaratn kinerja
2. Mencatat mdan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memberikan rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana dilat dan kemudian yang menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.1.4.6 Indikator-indikator Kinerja karyawan

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) Indikator kinerja karyawan adalah :

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan

yang dihasilkan sertata kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan super visi minimum. Menurut kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan: akurat, benar dan tepat.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama

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

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulannya kinerja merupakan pelaksanaan tugas yang dilakukan pegawai yang ada disuatu organisasi atau perusahaan merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan untuk memaksimalkan suatu kegiatan. Hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Dengan indikator kinerja karyawan adalah kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, kemampuan kerja sama.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan penelitian ini, maka peneliti akan mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu dari beberapa peneliti, diantaranya :

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Peneliti
1	La Ode Musran (2016)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada asisten deputy urusan perdesaan deputy pengembangan daerah khusus kementerian pembangunan daerah tertinggi RI	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Diana Pertiwi (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Buana Media Bekasi	1. Gaya kepemimpinan secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Dina Apridantias (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero)P3b Jb App Madiun	Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero)P3b Jb App Madiun
4	Sopiyah	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Bank BNI	Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja

	(2005)	Syariah Cirebon	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Cirebon
5	Islahiyatul Mukhlisoh (2016)	Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai di sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) Provisi Batam	Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) Provisi Batam
6	Ivan Timothy (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Surabaya	1. Motivasi Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Kepuasan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Jefika Dwi Ariyani (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kab. Magelang	Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kab. Magelang;
8	Dewi Nodyawati (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kab. Klaten	Terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

2.3 Kerangka Pemikiran

Keterkaitan antar masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan sikap mendorong para anggota kelompok unyuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bawahan untuk

berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, berusaha menciptakan persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai menghormati dengan para anggota kelompok (Handoko, 1999). Dalam hal ini adanya pendekatan-pendekatan kepemimpinan yang terbagi dalam beberapa klarifikasi sebagai berikut :

a. Pendekatan yang pertama

memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat (traits) yang tampak.

b. Pendekatan yang kedua

Bermaksud mengidentifikasi perilaku-perilaku (behavior) pribadi yang berhubungan dengan kepemimpinan efektif. Kedua pendekatan ini mempunyai anggapan bahwa seorang individu yang memiliki sifat-sifat tertentu atau memperagakan perilaku-perilaku tertentu akan muncul sebagai pemimpin dalam situasi kelompok.

c. Pandangan (situasional)

Pandangan ini menganggap bahwa kondisi yang menentukan efektivitas kepemimpinan bervariasi dengan situasi dan tugas-tugas yang dilakukan. Selanjutnya seseorang yang memiliki jabatan dan kekuasaan untuk memimpin perusahaan harus benar-benar mengerti kondisi karyawannya dalam perolehan pencapaian yang tinggi terhadap kinerja karyawan, belum tentu dari hasil kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula.

Rachmawati dan Hidayat (2006) dan Riyadi (2011) dalam studinya dengan menganalisis Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mampu digunakan dalam memprediksi kinerja karyawan dan berpengaruh positif. Dengan adanya hasil penelitian tersebut, diduga bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

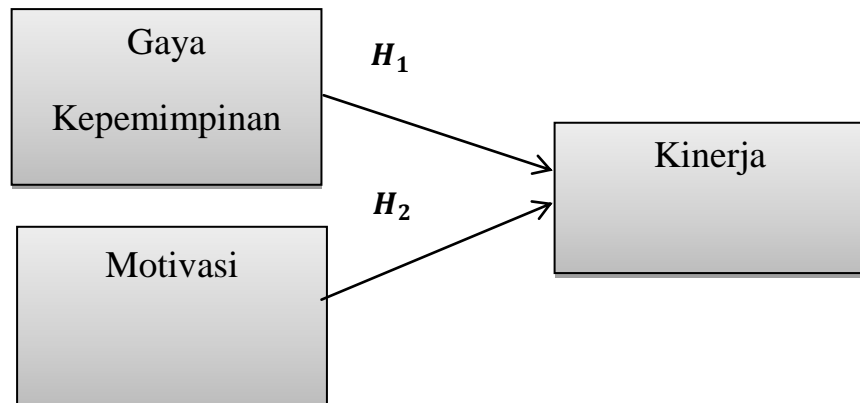
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu. Motivasi seseorang dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) dan dapat timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Menurut (Handoko, 1999) Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan dalam pribadi masing-masing individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada dalam diri seseorang merupakan kekuatan pendorongan yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Adanya studi yang dilakukan oleh Rachmawati (2006) Riyadi (2011) Jaya (2012), dan Saputra (2012) menggunakan prediktor Motivasi kerja dalam memprediksi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu digunakan dalam memprediksi kinerja karyawan dan berpengaruh positif. Dengan ada penelitian tersebut, diduga bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil telaah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dilihat dalam gambar 2.1 sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, model penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Garindo Perkasa. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian sebagai berikut :

- H_1 :Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Garindo Perkasa.
- H_2 :Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Garindo Perkasa.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mitra Garindo Perkasa, Gunung Putri Bogor. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Mitra Garindo Perkasa dan dilakukan dalam waktu 3 bulan dari bulan Juni sampai bulan Agustus 2018.

Rangkaian jadwal penyusunan penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

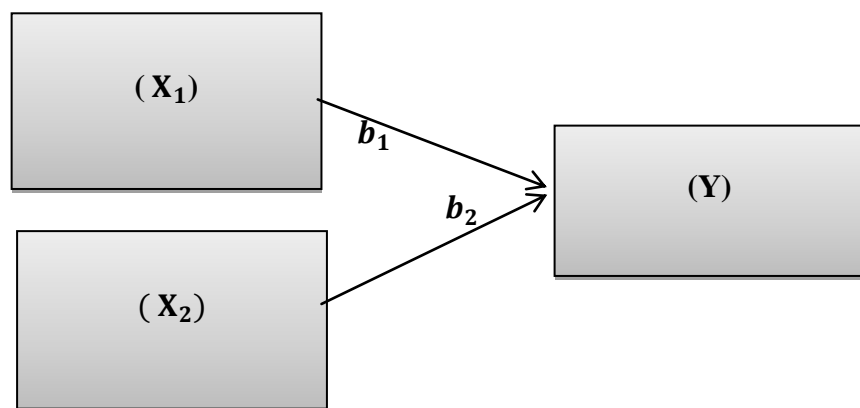
Tahapan	Juni 2018				Juli 2018				Agustus 2018			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penelitian Awal	■	■										
Pengajuan Proposal			■	■								
Pengumpulan Data					■	■	■	■				
Pengolahan Data						■	■	■	■			
Penyusunan Laporan										■	■	■

3.2 Desain Penelitian Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Lingkup penelitian ini adalah mengujipengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Garindo Perkasa.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Gaya Kepemimpinan dengan simbol (X_1) dan variabel independen kedua yaitu Motivasi dengan simbol (X_2). Satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dengan simbol Y. Rerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1
Desain Penelitian



Keterangan :

X_1 : Gaya Kepemimpinan (variabel independent)

X_2 : Motivasi (variabel independent)

Y : Kinerja (variabel dependent)

b_1 : Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan

b_2 : Koefisien Regresi Motivasi

3.3 Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

Adapun operasional variabel dan indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item Pernyataan
Gaya Kpemimpinan (X ₁)	kepemimpinan merupakan suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam hubungan antar manusia untuk mempengaruhi orang lain dan diarahkan melalui proses komunikasi dengan tujuan agar orang lain tersebut mau melakukan sesuatu dalam usaha untuk mencapai apa yang diinginkan oleh pengaruh oleh mereka semua” (Achmad S. Rucky, 2002).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Otoriter 2. Partisipatif 3. Delegatif 4. Karismatik 	<p>1,2 3,4,5 6,7,8 9,10</p>
Motivasi (X ₂)	Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan organisasi sekaligus tercapai (Flippo dalam Hasibuan, 2012).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktulisasi Diri 	<p>1,2 3,4 5,6 7,8 9,10</p>
Kinerja (Y)	Kinerja yaitu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagi kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Bisri, 2005).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Keandalan 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama 	<p>1,2 3,4 5,6 7,8 9,10</p>

3.4 Poulasi, Sample, dan Metode Sampling

Populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau objek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari,2010). Populasi pada penelitin ini adalah pegawai PT. Mitra Garindo Perkasa yang berjumlah 600 pegawai.

Sampel merupakan bagian (subset) dari populas yaitu sejumlah orang, peristiwa benda atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010). Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari 600 pegawai PT. Mitra Garindo Perkasa. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Mulyanto dan Wulandari,2010) dengan margin eror 10% aitu sebagai berikut :

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

$$n = \frac{600}{1 + (600 \cdot 0.1^2)} = \frac{600}{1 + 6} = 86$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Populasi

e = Margin Error 10%

Agar memenuhi persyaratan jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 100 pegawai.

Pengambilan sampel dilakukan dengan memilih respondent agar dapat *representative* mewakili penelitian dengan menggunakan metode *Accidental Sampling* yaitu mengambil respondent sebagai sampel berdasarkan kebetulan,

yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila orang yang ditemui cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2004). Teknik ini biasanya dilakukan karena keterbatasan waktu, tenaga, dan dana sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar dan jauh. Keuntungan dari pada teknik ini adalah terletak pada ketetapan peneliti memilih sumber data sesuai dengan variabel yang diteliti (Arikunt,2002).

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data secara lengkap, maka penelitian ini menggunakan teknis pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup. Menurut (Sugiyono, 2004) “Kuesioner merupakan teknis pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”

Tabel 3.3
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Nilai
1. SS (Sangat Setuju)	5
2. S (Setuju)	4
3. KS (Kurang Setuju)	3
4. TS (Kurang Setuju)	2
5. STS (Sangat tidak Setuju)	1

2. Metode Studi Pustaka

Metode ini merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.6 Instrumen Variabel Penelitian

Instrumentasi penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam ataupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut sebagai variabel penelitian (Sugiono, 2009). Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengrti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran.

Sebelum analisis dan pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap variabel penelitian sehingga

metode analisis yang dilakukan adalah sebagai berikut (perhitungan dengan menggunakan SPSS) :

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (Corrected Item-Total Correlation) dengan r_{tabel} (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai korelasi (Corrected Item-Total Correlation) $> 0,195$

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pertanyaan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap seluruh butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010:126).

3.7 Metode Analisis Data dan Penguji Hipotesis

3.7.1 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikasi yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval

atau Rasio). Analisis regresi linier ganda di dahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrik karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyantodan Wulandari, 2010: 181):

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian di akukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

1. Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
2. Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi di mana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65 =$ tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79 =$ tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35 =$ tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79 =$ terjadi autokorelasi

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah ujiasumsi terpuhima dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$X_1 = \text{Gaya Kepemimpinan}$$

$$X_2 = \text{Motivasi}$$

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$b_1 = \text{Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan}$$

$$b_2 = \text{Koefisien Regresi Motivasi}$$

Nilai koefisien determinasi ganda (R^2) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi b_1 menunjukkan besaran arah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan nilai koefisien regresi b_2 menunjukkan besaran arah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

3.7.2 Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Garindo Perkasa. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: model tidak baik/tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Jika $\text{Sig F} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja pada PT. Mitra Garindo Perkasa.
- b. Jika $\text{Sig F} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Garindo Perkasa.

Pengujian hipotesis peneliti dilakukan dengan uji-

t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Garindo Perkasa. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Garindo Perkasa.
- b. Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Garindo Perkasa

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Garindo Perkasa. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, artinya terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Garindo Perkasa.
- b. Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{20} diterima dan H_{2a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Garindo Perkasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S Rucky. 2002 "*Sistem Manajemen Kinerja*" Jakarta; Gramedia Pustaka
- Ahmad Arfah, Mislich Anshory. 2005 "*Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kinerja Kepuasan Kinerja Karyawan*" (*Study pada Perusahaan Air Minum di Batam*) *Majalah Ekonomi*, Tahun XV, No. 3A
- Ambar. Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2009 "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Yogyakarta ; Graha Ilmu
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2006 "*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*" Jakarta; Eresco
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005 "*Sumber Daya Manusia Perusahaan*" Remaja Rosdakarya; Bandung
- Arikunto S. 2002 "*Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*" Jakarta; PT. Rineka Cipta
- Bangun. Wilson . 2012 "*Sumber Daya Manusia*" Jakarta ; Erlangga
- Basri. Rivai dan Moch. 2005 "*Performance Apprarisa*" Edisi kesatu. Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Basuki, Sutrisno, 2005 "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Jakarta
- Crimson. Sitanggang 2005 "*Analisis Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Kota Madya*" Jak-Bar. Skripsi UNDIP Semarang
- Deddy Mulyadi. Rivai Verthzal. 2006 "*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*" Jakarta; Rajawali
- Dubrin Andrew J. 2005 "*Leadership*" Edisi kedua Prenada Media Jakarta
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008 "*Kamus Besar Bahasa Indonesia*" Pusat Bahasa; Jakarta
- Enny Rachmawati, Riyadi 2011 "*Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah*" UNDIP

- Handoko, T. Hani, 2003 "*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*" Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2001 "*Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia*" Yogyakarta;BPFE-Yogyakarta
- Hani Handoko. 1999 "*Manajemen*" BPFE Yogyakarta, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P 2009 "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Edisi revisi, Jakarta; Bumi Aksara
- Hasibuan. Malayu. S.P 2005 "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Edisi Revisi Bumi Aksara Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2012 "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kartono, Kartini 2005 "*Pemimpin Kepemimpinan*" Jakarta ; Rajawali
- Luthans, Fred 2005 "*Perilaku Organisasi*" Yogyakarta Andi
- Marwansyah. 2010 "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Edisi kedua, Bandung Alfabeta
- Mathis, R.L & J.H Jakson. 2006 "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Jakarta; Salemba Empat
- Mulyanto. H dan Wulandari. A 2010 , Penelitian : Metode dan Analisis CV. Semarang; CV Agung
- Rivai. Veitzal. 2005 "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*" dari Teori ke Praktik Jakarta ; Murai Kencana
- Rivai, Veithzal, 2006 "*Manajemen Sumber Daya Manusa untuk Perusahaan*" dari Teori Keperaktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robinss. Stephen. P. 2006 "*Perilaku Organisasi*" Alih Bahasa Drs. Benjana Molana. Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT. Intan Sejati
- Roesyadi, Selamat. 2012 "*Paradigma Baru Manajemen Pembangunan*" Gava Media. Yogyakarta
- Sudarmayanti. 2008 "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Jakarta; Grasindo
- Siagian, Sondang P. 2004 "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Jakarta: Bumi

Aksara

Simamora. Henry. 2002 "*Sumber Daya Manusia*" STIE YKPN Yogyakarta

Sofyandi. Herman & Garniawa, Iwa. 2007 "*Perilaku Organisasional*"
Yogyakarta; Graha Ilmu

Sugiyono, 2004 "*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kombinasi/ Mix Method*"
Bandung; Alfabeta

Sugiyono, 2009 "*Metode Penelitian Bisnis*" (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif
dan R&D) Bandung; Alfabeta

Warsanto. 2002 "*Manajemen*" Catatan ketiga, Bumi Aksara Jakarta

Wirawan. 2009 "*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*" Teori Aplikasi dan
Penelitian Jakarta; Salemba Empat

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Siti Masitoh

Tempat/Tanggal Lahir : Sukabumi, 23 Desember 1994

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Kp. Selagadog RT. 001/002 Desa Gunung Batu
Kec. Ciracap Kab. Sukabumi

Agama : Islam

No. Hp : 085693380323

Email : sitimasitoh.siti23@gmail.com

Pendidikan : 2014 - 2018 STIE IPWI Jakarta
2010 - 2013 SMAN 1 Ciracap
2008 - 2010 SMPN 2 Ciracap
2003 - 2008 SDN 1 Gunung Batu

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Dosen Pembimbing : Drs. Jayadi, MM
 Nama Mahasiswa : Siti Masitoh
 NIM : 2014521290
 Konsentrasi : SDM (Sumeber Daya Manusia)
 Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi
 Terhadap Kinerja Karyawan

Tanggal Bimbingan	Topik Bimbingan	Td. Tangan Pembimbing
26 Juni 2018	Bab 1	
09 Juli 2018	Revisi Bab 1	
09 Juli 2018	Bab 2	
28 Juli 2018	Bab 3	
04 Agustus 2018	Kuesioner	
20 Agustus 2018	Bab 4 – Bab 5	
28 Agustus 2018	Pengesahan Skripsi	