

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT. INDOMOBIL FINANCE INDONESIA JAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



DISUSUN OLEH :

DWI ANDREAS FALENTINO

2011521258

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN S1
JAKARTA
2016**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Setiap perusahaan bagaimanapun sederhananya tidak akan terlepas dari sumber daya manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern. Bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Karena keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas, dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya

Dalam menjalankan kegiatan perusahaan senantiasa dibutuhkan kesiapan dari SDM. Sebab SDM merupakan kunci dari sukses atau gagalnya suatu organisasi, karena SDM itu merupakan faktor yang terpenting sekaligus unik dan berpengaruh dalam suatu organisasi karena SDM dapat menentukan keberhasilan dalam tercapainya tujuan organisasi

Sejalan dengan perkembangan dunia usaha yang semakin global, pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara professional serta produktif, sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan hidupnya dan terus berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Konsep pengembangan umumnya dilakukan terhadap Karyawan yang berfungsi sebagai roda penggerak organisasi. Pengembangan Karyawan harus dilakukan dengan kontinuitas yang terpelihara baik serta terarah. Satu hal yang perlu diperhatikan adalah Karyawan sebagai sumber daya manusia yang handal tidak muncul begitu saja, namun memerlukan suatu proses pengembangan yang bertahap dan berkesinambungan.

Untuk mencapai kinerja atau prestasi kerja Karyawan yang maksimal, penggunaan kepemimpinan yang tepat dari atasan, merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi Karyawan untuk lebih berprestasi dalam bekerja. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas pemimpin. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin yang efektif akan meningkat, bila organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif organisasi, berbagai perilaku dan teknik tersebut akan dapat dipelajari.

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja Karyawan.

Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para Karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut, perbaikan prestasi kerja, penyesuaian-penyesuaian kompensasi, keputusan-keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan-penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil dan tantangan-tantangan eksternal.

Disamping faktor kepemimpinan, faktor motivasi yang akan mempengaruhi kinerja Karyawan yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang Karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi. Melihat kenyataan tersebut, sudah saatnya pimpinan dapat lebih banyak memberikan kesempatan kepada Karyawan mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas pelayanan terhadap masyarakat.

Berdasarkan berbagai uraian dan permasalahan di atas, maka penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan. Diharapkan

dengan dilakukan penelitian ini akan diperoleh konsep mengenai pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia.

1.2 Perumusan Masalah

Sesuai latar belakang yang diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis:
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Motivasi, Kepemimpinan dan Kinerja kerja.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan Motivasi, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.
2. Manfaat praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan Motivasi dan Kepemimpinan dalam rangka peningkatan Kinerja Karyawan.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan Kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia.

1.5. Sistematika Penulisan

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi dimana sistematika penulisa laporan penelitian adalah sebagai berikut:

Bab 1 merupakan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2 merupakan kajian pustaka yang membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesa dimana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini mencakup grand teori dan teori mengenai Motivasi, Kepemimpinan, dan Kinerja.

Bab 3 merupakan bab yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab 4 merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum PT. Indomobil Finance Indonesia, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variable penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

Bab 5 merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Dengan semakin berkembangnya suatu organisasi maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Oleh karena itu, maka sangatlah dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan manajemen sumber daya manusia lainnya.

Berikut ini sejumlah pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa pakar yang sudah terpublikasi secara umum:

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan(2007 : 10): “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar

efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

Menurut Dessler dalam Edi Sutrisno (2011:5): Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.”

Menurut Schuler, et al dalam Edi Sutrisno (2011:6): Manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Flippo dalam Marwansyah (2012:3): Manajemen SDM adalah adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat dapat dicapai.

Menurut Mondy Noe dalam Marwansyah (2012:3): Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:3): Rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapatlah dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan dengan mendayagunakan manusia untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi itu sendiri. Fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan pegawai, yaitu mengarahkan perilaku pegawai bagi kepentingan perusahaan atau instansi.

2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia

Fungsi sumber daya manusia menurut Hasibuan (2007: 21) meliputi:

1. Fungsi dari manajerial

a. Perencanaan

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

karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b. *Pengorganisasian*

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenangan, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. *Pengarahan*

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

d. *Pengendalian*

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

perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi dari Operasional

a. Pengadaan Karyawan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, Kepemimpinan, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai

dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. *Pengintegrasian*

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e. *Pemeliharaan*

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar dapat mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

e. *Kedisiplinan*

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa Motivasi yang sulit terwujud tujuan yang maksimal. KeMotivasian

adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

f. *Pemberhentian*

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Terdapat banyak aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan salah satunya adalah pemenuhan kebutuhan karyawan itu sendiri. Adapun kebutuhan karyawan tersebut digolongkan menjadi 4 kebutuhan yaitu kebutuhan secara fisiologis, kebutuhan rasa keamanan dan kenyamanan, kebutuhan akan apresiasi bagi karyawan, dan kebutuhan akan harga diri dan berkelompok. (Notoatmojo 2009). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu hal yang tak terlihat yang dapat memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka sendiri ingin melakukannya.

Mangkunegara (2007:68) menjelaskan bahwa "Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji".

Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan, dan apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

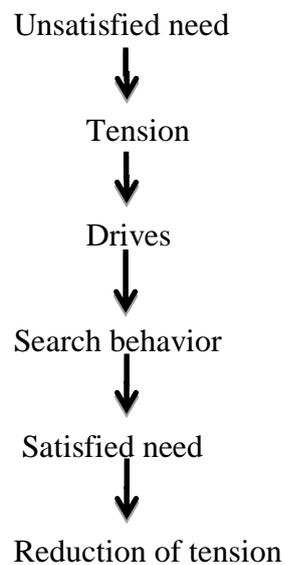
Di samping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

Sementara itu, menurut Stephen Robbins, motivasi adalah *the willingness to exert high levels of effort toward organizational goals, conditioned by the effort's ability to satisfy some individual need*. Motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja

secara berhasil, Sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

Adanya kesediaan untuk menggunakan secara maksimum hasil usaha mencapai tujuan perusahaan dengan maksud untuk memuaskan kebutuhan pribadi karyawan sendiri. Kebutuhan itu juga harus sesuai dan konsisten dengan tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Pemenuhan kebutuhan yang kurang akan menimbulkan ketegangan antar karyawan, atasan dengan bawahan atau atasan dengan atasan, yang tahapannya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1. *Proses Motivasi* (Stephen Robbins)

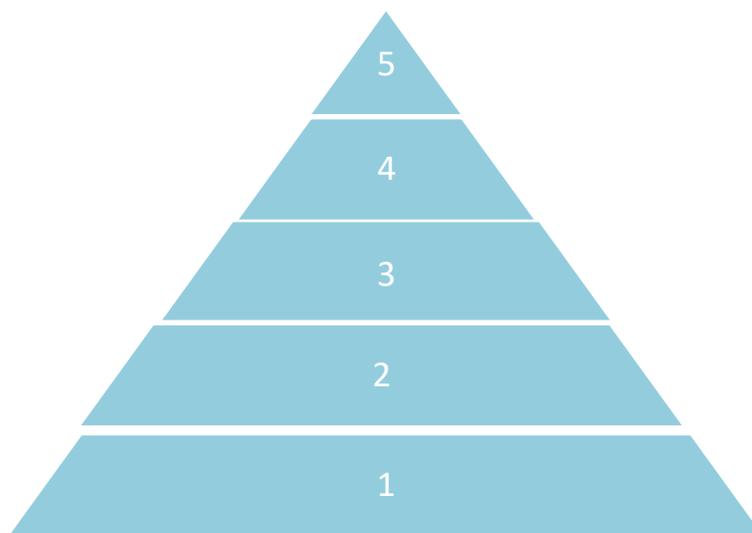
Pada dasarnya, proses motivasi dapat digambarkan jika seseorang yang tidak puas akan mengakibatkan masalah, yang pada akhirnya seseorang akan mencari jalan dengan melakukan tindakan tindakan untuk memenuhi

keinginannya dan terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan sudah terpenuhi.

2.2.2. Teori-teori Motivasi

1. Hierarki Teori Kebutuhan (*hierarchical of needs thry*)

Teori ini adalah teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan yaitu kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri, seperti pada gambar 2.2 di bawah ini :



Sumber: Prof. DR. Soekidjo Notoatmodjo (2009: 115)

Keterangan : **Kebutuhan Fisiologis** ; kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Dengan kata lain seperti penyediaan fasilitas kerja dan adanya jenjang karier yang menjanjikan.

Kebutuhan Rasa Aman / Keamanan ; kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. Dengan kata lain, seperti jaminan keamanan lingkungan pekerjaan, dukungan pengamanan dalam pelaksanaan pekerjaan, perlindungan terhadap resiko pekerjaan.

Kebutuhan akan apresiasi ; kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. Dalam hal ini bisa disebut juga sebagai promosi jabatan, memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang, penghargaan dari perusahaan, mengevaluasi karyawan dan penghargaan instansi terkait.

Kebutuhan akan harga diri / berkelompok ; kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain. Dengan kata lain, seperti hubungan antar sesama karyawan, dukungan sesama karyawan, hubungan antara atasan dengan bawahan, karyawan dengan unit kerja yang terkait.

2. *McClelland's Theory of Needs*

David McClelland yang dikutip oleh Mangkunegara (2008) menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. Teori tersebut memfokuskan kepada tiga hal yaitu:

- a) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*); kemampuan untuk mencapai hubungna kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.

Dan juga memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan atau organisasi. Sehingga mereka melakukannya selalu lebih baik dan efisien dari waktu ke waktu.

- b) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need of power*); kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing. Dan beberapa orang mungkin selalu untuk memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur sebagian manusia lainnya.
- c) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need of affiliation*); hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi. Dalam kebutuhan ini menepati posisi paling akhir dari riset para pakar manajemen. Dalam arti, orang memiliki kebutuhan seperti ini tentu mereka memiliki motivasi untuk persahabatan, menanggung dan bekerja sama daripada sebagai ajang kompetisi dalam suatu organisasi.

Dan menurut David McClelland yang dikutip oleh Mangkunegara (2008) terdapat enam karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi yaitu:

- a. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan memikul resiko.
- c. Memiliki tujuan yang realistis

- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

3. *Theory X dan Theory Y*

Menurut Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia yaitu label X negatif dan label Y positif. Dari kedua teori X dan Y dirumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut:

Teori X (negatif) meliputi:

- a) Pada dasarnya manusia itu malas dalam bekerja
- b) Tidak suka diatur dan dikontrol
- c) Ketergantungan pada atasan
- d) Berminat pada kebutuhan diri sendiri

Teory Y(positif) meliputi:

- a) Sebaliknya pada dasarnya manusia sangat aktif
- b) Manusia ingin puas
- c) Mengontrol diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif
- d) Manusia bersikap dewasa dan dapat berusaha sendiri

4. Teori motivasi dari Frederick Herzberg

Dalam teori ini berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Teori ini meneliti tentang dua kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya yaitu:

1. Kondisi pertama adalah faktor motivator; Keberhasilan pelaksanaan kerja, pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan (*advancement*).
2. Kondisi kedua adalah hygiene; yaitu menimbulkan rasa tidak puas pada pekerja seperti kebijakan administrasi perusahaan, supervisi yang sangat ketat, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan gaji dan upah.

5. Teori ‘ERG’

Menurut Robbins (2006) menjelaskan teori yang mengatakan bahwa ‘manusia mempunyai tiga kelompok kebutuhan inti (core needs) yang disebut eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan (existence, relatedness, and growth – ERG).

2.2.3. Tujuan Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005: 146) antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan

- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawan karyawan terhadap tugas-tugsanya.

2.2.4. Asas-asas Motivasi

Menurut Hasibuan (2008), asas motivasi dapat juga dibagi sebagai berikut:

- a. Asas mengikutsertakan artinya mengajak karyawan untuk ikut berpartisipasi dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Asas pengetahuan, artinya memberi penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serssta wajar kepada karyawan atas prestasi yang telah dicapainya.
- c. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberi kewenangan dan kepercayaan diri kepada karyawan bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya dapat melakukan tugas dengan baik.
- d. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan berdasarkan atas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan.
- e. Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat

dan jenis motivasi dengan kata lain saling menguntungkan kedua belah pihak.

2.2.5. Model-Model Motivasi

Terdapat tiga model motivasi menurut Hasibuan (2008), yaitu :

a. Model Tradisional

Model ini menjelaskan bahwa untuk memotivasi karyawan agar dalam bekerja lebih meningkat dilakukan dengan memberikan kompensasi kepada karyawan yang berprestasi baik.

b. Model hubungan manusia

Model ini menjelaskan bahwa untuk memotivasi karyawan agar dalam bekerja lebih meningkat untuk melakukan interaksi sosial di lingkungan pekerjaannya dan membuat mereka lebih berguna serta penting bagi perusahaan.

c. Model Sumber Daya Manusia

Model ini menjelaskan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang atau keinginan kepuasan saja melainkan juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Karyawan mendapat prestasi yang baik bukan karena merasa puas melainkan termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2.2.6. Indikator Motivasi

1. Penyediaan fasilitas kerja
2. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang

3. Adanya jenjang karier
4. Adanya jaminan keamanan dan kenyamanan dalam lingkungan kerja
5. Melakukan evaluasi kerja terhadap karyawan
6. Atasan memberikan contoh untuk memotivasi bawahannya
7. Adanya promosi jabatan bagi karyawan

2.3. Kepemimpinan

Kepemimpinan diperlukan oleh perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi. Karyawan dituntut untuk dapat mengikuti arahan dari pimpinannya karena merekalah yang dianggap mampu menjadi *influence* bagi karyawan untuk dapat memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Jika tujuan yang dituju tidaklah sama maka akan sulit bagi suatu organisasi menjalankan proses pencapaiannya

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang

yang dipimpinnya. Armstrong (2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto,2009:133)

Kepemimpinan menurut Anoraga (2003:2) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.

Kepemimpinan menurut DuBrin (2005:3) 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 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. (Brahmasari & Suprayetno,2008:126) Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

2.3.2 Teori teori Kepemimpinan

Wursanto (2002:197) menyatakan teori kepemimpinan adalah bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Beberapa teori tentang 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 ratio, kelebihan rohaniah, 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 orangtuanya seorang pemimpin maka anaknya otomatis akan menjadi pemimpin menggantikan orangtuanya.

d. Teori Kharismatik

Teori ini menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai kharisma (pengaruh yang sangat besar). Pemimpin

ini biasanya memiliki 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 menduduki suatu jabatan.

f. Teori Sosial

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

2.3.3. Tipe Kepemimpinan

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

a. Tipe Otokratik

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

memutarbalikan kenyataan dan kebenaran sehingga sesuatu yang subyektif akan diinterpretasikan sebagai kenyataan dan atau sebaliknya.

Tipe kepemimpinan ini segalanya akan diputuskan sendiri, serta punnya anggapan bahwa bawahannya tidak mampu memutuskan sesuatu.

b. Tipe Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik adalah seorang pemimpin yang mempunyai ciri menggabungkan antara ciri 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 dan 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 Webber, pemimpin yang kharismatik biasanya dipandang sebagai orang yang mempunyai kemampuan atau kualitas supernatural dan mempunyai daya yang istimewa. Kemampuan ini tidak dimiliki oleh 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 simpati dari 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 bawahannya yang mengambil keputusan dan keberadaan dalam organisasi lebih bersifat suportif. Pemimpin ini tidak senang mengambil risiko 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.

2.3.4. 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 komunikasi satu 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 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 mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas 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 memerikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin 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 tercapinya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

2.3.5. Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (2005:17) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya

merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi

b. Memberi sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

c. Mendukung tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

d. Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

e. Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

f. Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segala-segalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.

g. Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

h. Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong, dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif guna pencapaian tujuan tertentu, sehingga indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan adalah menggunakan teori dari Wahjosumidjo yaitu: bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.

2.4. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku,

kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

2.4.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.4.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.4.3. Indikator Kinerja Karyawan

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 ketrampilan dan kemampuan karyawan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d. Kehadiran

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

e. Kemampuan bekerjasama

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 di dalam 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, kemampuan bekerjasama.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Mustakim(2015) dalam skripsi berjudul: " Pengaruh Proses Kepemimpinan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia". Penelitian dilakukan di PT. Indomobil Finance Indonesia, dengan mengambil 50 sampel dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi, dan analisis Regresi Berganda. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuesioner skala likert.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3) Kepemimpinan dan Kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan maka dengan ini upaya yang dilakukan perusahaan adalah

meningkatkan Motivasi dan Kepemimpinan antar atasan-bawahan dan sesama rekan kerja agar tercipta kinerja yang lebih baik..

Dan Penelitian dari **Wijayanti, Dwi Wahyu.** 2012. Dalam skripsi yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Anugerah Semesta Semarang,

Kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam kasus ini kepemimpinan dan motivasi di PT. Daya Anugerah Semesta Semarang sudah tergolong baik, namun ternyata belum dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap kinerja karyawan. Permasalahan penelitian ini adalah adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang secara parsial maupun simultan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Daya Anugerah Semesta Semarang yaitu 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *sensus*. Digunakan tehnik ini karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket (kuesioner) dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis uji parsial (Uji t) dan uji simultan (Uji F).

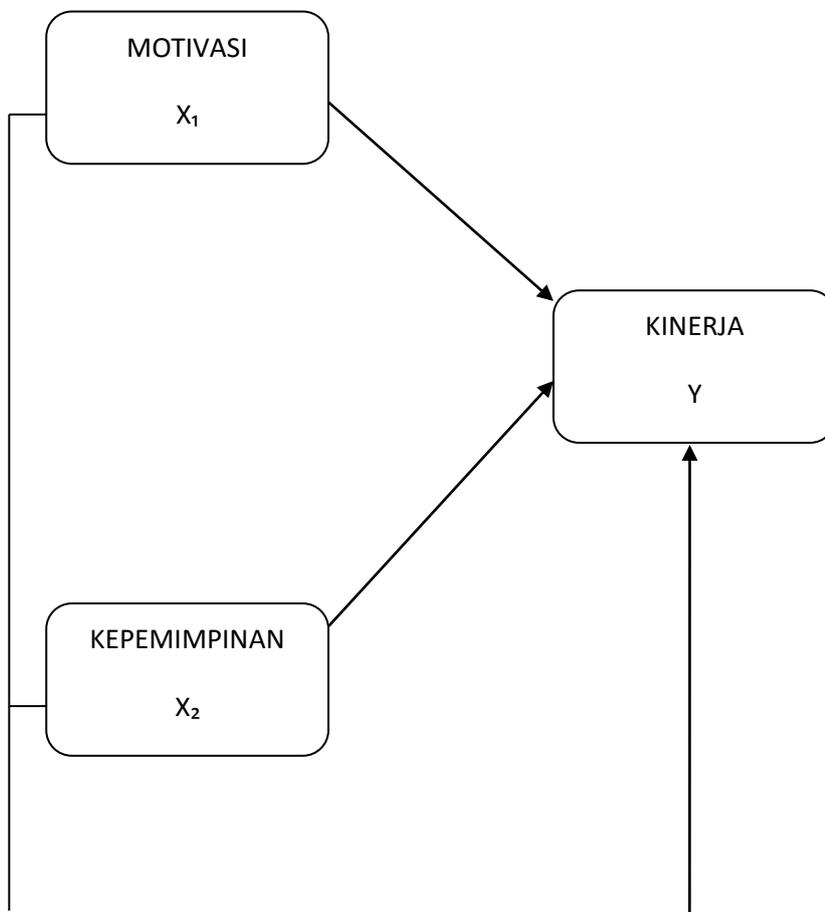
Hasil analisis regresi data menunjukkan persamaan sebagai berikut $Y = 6,325 + 0,714 X_1 + 0,151 X_2$. Hasil tersebut menunjukkan kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh sebesar 0,714 terhadap kinerja karyawan dan motivasi (X_2) memiliki pengaruh sebesar 0,151 terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan uji hipotesis uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimana t hitung $4,336 > t$ tabel $1,701$ dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel motivasi (X_2) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana t hitung $0,915 < t$ tabel $1,701$ dan taraf signifikan $0,386 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan Uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, variabel motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dimana F hitung $31,030 > t$ hitung $4,21$. Sedangkan berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67,4%.

Simpulan penelitian ini adalah ada pengaruh secara parsial dan simultan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan karyawan harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik serta para pemimpin agar memberikan motivasi yang lebih tinggi kepada karyawan.

2.6. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah dan juga tinjauan pustaka, maka penulis menjabarkan kerangka pikiran yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini.

Gambar II.3 Kerangka Pikir



2.7. Hipotesis

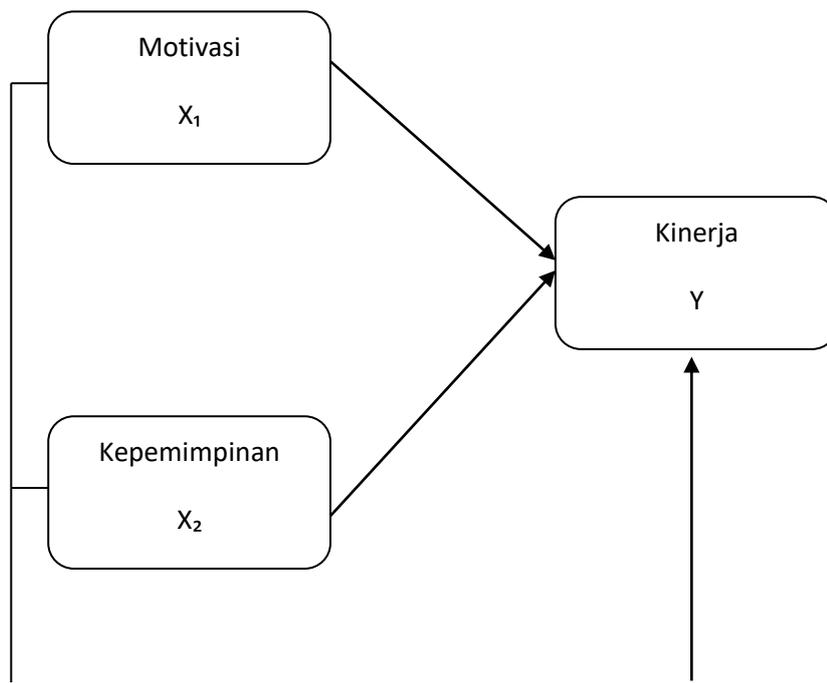
Yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia.
2. Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia
3. Terdapat pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia.

3.2 Disain Penelitian

Desain penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah variable-variabel independent yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variable dependent dan manakah yang paling signifikan berpengaruh terhadap variable dependent. Dalam hal ini motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gambar III.2
Disain Penelitian



3.3 Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih *substantive* dari suatu konsep. Tujuannya agar peneliti

dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah di definisikan konsepnya.

Tabel III.3

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Motivasi (X_1)	Motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyediaan fasilitas kerja 2. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang 3. Adanya jenjang karier 4. Adanya jaminan keamanan dan kenyamanan dalam lingkungan kerja 5. Melakukan evaluasi kerja terhadap karyawan 6. Atasan memberikan contoh untuk

		<p>memotivasi bawahannya</p> <p>7. Adanya promosi jabatan bagi karyawan</p>
Kepemimpinan (X_2)	<p>Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong, dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif guna pencapaian tujuan tertentu.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersifat Adil 2. Memberi Sugesti 3. Mendukung Tujuan.. 4. Katalisator. 5. Menciptakan Rasa Aman. 6. Sebagai Wakil Organisasi. 7. Sumber Inspirasi. 8. Bersikap Menghargai.
Kinerja (Y)	<p>Hasil pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Kerja 2. Perilaku kerja 3. Sifat pribadi

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai yang tersebar di masing-masing divisi di kantor pusat PT. Indomobil Finance Indonesia, yang saat ini berjumlah 300 orang. Teknik sampling yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu non probability sampling. Dimana teknik ini tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik non probability sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini lebih tepatnya peneliti menggunakan teknik purposive sampling. Pengertian purposive sampling menurut Sugiyono (2008), adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

3.4.2 Sample

Dalam Penelitian ini sample penelitian berjumlah 33 karyawan, peneliti memilih karyawan pada divisi IT di kantor pusat PT. Indomobil Finance Indonesia dikarenakan divisi ini memiliki andil dalam proses penerimaan karyawan, berbeda dengan divisi-divisi lainnya dimana proses penerimaan karyawan dilaksanakan oleh divisi HRD, untuk divisi IT tetap melimpahkan tugas kepada divisi HRD tetapi divisi IT tetap melaksanakan proses awal penerimaan karyawan seperti penerimaan curriculum vitae dan penyortiran CV sebelum CV calon karyawan diserahkan kepada divisi HRD. Dikarenakan hal tersebut maka peneliti menentukan bahwa seluruh karyawan divisi IT di kantor pusat PT. Indomobil Finance Indonesia menjadi sampel yang diteliti dalam penelitian ini.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Husein Umar (2004: 49), yaitu sebagai berikut:

- a. Telaah pustaka yang dilakukan dengan mencari landasan teori, penelitian relevan, dan data obyek penelitian khususnya yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Telaah pustaka dilakukan di perpustakaan baik konvensional maupun melalui internet.
- b. Wawancara, dilakukan dengan melakukan dialog dengan pegawai dan pejabat struktural di organisasi PT. Indomobil Finance Indonesia serta masyarakat.
- c. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pelaksanaan tugas pegawai baik di kantor PT. Indomobil Finance Indonesia maupun pelaksanaan tugas di lapangan yang berhubungan dengan masyarakat.
- d. Angket (Kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu motivasi, kemampuan, dan kinerja. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala Bipolar Adjectif dari Sangat Tidak Setuju atau Sangat Tidak Baik yang bernilai satu sampai dengan Sangat Setuju atau Sangat Baik yang bernilai lima.

3.6 Instrumentasi Variabel

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrument berupa kuesioner yang meliputi variable : (1) Motivasi, (2) Kepemimpinan, (3) Kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia.

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41).

Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah sebagai berikut :

- | | |
|---|-----|
| a. Jawaban sangat setuju diberi bobot | : 5 |
| b. Jawaban setuju diberi bobot | : 4 |
| c. Jawaban netral diberi bobot | : 3 |
| d. Jawaban tidak setuju diberi bobot | : 2 |
| e. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot | : 1 |

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Metode Analisis

Untuk mengetahui hasil analisis dan pengaruh variable tersebut diatas maka dilakukan analisis data melalui pendekatan-pendekatan perhitungan analisis sebagai berikut :

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom 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 (kolom Corrected Item-Total Correlation) > 0,3.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan 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).

3.7.2 Analisa Regresi Berganda

Yaitu untuk mengukur seberapa jauh pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan analisa yang digunakan analisa regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 16.0 maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$$

Dimana : Y = Kinerja karyawan

a = Bilangan Konstanta

b_1 = Koefisien regresi *Motivasi*

b_2 = Koefisien regresi *Kepemimpinan*

X_1 = *Motivasi*

X_2 = *Kepemimpinan*

3.7.3 Koefisien Determinasi (Penentu)

Yaitu untuk melihat besarnya pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kinerja kerja karyawan di kantor PT.Indomobil Finance Indonesia JL. MT Haryono kav.8 dapat ditulis sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1(\sum X_1 Y) + b_2(\sum X_2 Y)}{n \cdot s^2}$$

Keterangan :

R = Koefisien penentu

B = Koefisien regresi

Y = Kinerja Kerja

$X_1 Y$ = Korelasi antara X_1 dengan Y

$X_2 Y$ = Korelasi antara X_2 dengan Y

3.7.4 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis digunakan dengan uji F dan uji t. Dimana t_{hitung} dapat dicari dengan rumus.

3.7.5 Uji T –test

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

Keterangan :

n = jumlah data

r = koefisien korelasi

Langkah-langkah uji hipotesis

H0: $t_s < 0$: menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara Motivasi dan Kepemimpinan dengan kinerja karyawan

H1: $t_s > 0$: menunjukan terdapat pengaruh antara Motivasi dan Kepemimpinan dengan kinerja karyawan

Kriteria Keputusannya adalah :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{table}$, dan $sig < 0,05$ maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{table}$, dan $sig > 0,05$ maka H0 diterima dan Ha ditolak.
- c. Taraf signifikan = 5 %
- d. Derajat kebebasan (df) = n – 3

3.7.6 Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (N-k)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

N = Banyaknya sampel (observasi)

K = Banyaknya parameter/koefisien regresi plus konstanta

Kriteria Pengujian :

- a. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%
- b. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%.

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama maupun parsial antara variable indenpenden (variable bebas) terhadap variable dependen (variable terikat).

Ha : ada pengaruh yang signifikan secara bersama antara variable indenpenden (variable bebas) terhadap variable dependen (variable terikat).

Pengujian Hipotesis 1.

Hipotesis yang diajukan :

Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia.

Hipotesis Statistik :

H_{10} : tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia.

H_{1a} : ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia.

Pengajuan Hipotesis 2.

Hipotesis yang diajukan :

Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia.

Hipotesis Statistik :

H₂₀ : tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia.

H_{2a} : ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia.

Pengajuan Hipotesis 3.

Hipotesis yang diajukan :

Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia.

Hipotesis Statistik :

H₂₀ : tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia.

H_{2a} : ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia.

BAB 4

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

Bab ini membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum perusahaan, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variable penelitian, analisis data penelitian dan pembahasan.

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT Indomobil Finance adalah perusahaan pembiayaan yang bernaung dalam Indomobil Group yang berdiri sejak 1 November tahun 1993 dan bergerak dibidang usaha Consumer Finance (Pembiayaan Konsumen), Leasing (Sewa Guna Usaha) dan Factoring (Anjak Piutang) dengan prioritas pada kendaraan bermotor (mobil dan motor) produk Indomobil Group. Sesuai dengan motonya yaitu sebagai pembiayaan yang handal dan terpercaya, maka PT Indomobil Finance telah melakukan berbagai langkah untuk menjadi perusahaan yang handal dengan cara:

- a. Pengembangan sumber daya manusia yang tiada henti, sehingga manajemen dilakukan dan didukung oleh sumber daya yang professional.
- b. Melakukan efisiensi yang terarah, pengelolaan dan pensimulasian sumber dana yang baik terhadap partner perusahaan.

- c. Menerapkan Teknologi Informasi yang tepat guna agar perusahaan dapat mengikuti teknologi masa kini yang sangat berguna untuk para partner, dealer dan konsumen.

Sebagai perusahaan yang terpercaya karena:

- a. Didukung oleh pemegang saham yang bonafide dan manajemen yang baik.
- b. Penyimpanan jaminan konsumen yang aman dan hati-hati sehingga dapat dikembalikan secara utuh pada saatnya.
- c. Suku bunga tidak berubah sampai kontrak pembiayaan selesai walaupun suku bunga pasaran ada kenaikan yang luar biasa.
- d. Selalu memegang komitmen yang telah ditentukan.

Kini PT Indomobil Finance (“Perseroan”) tidak hanya bergerak dalam bisnis jasa pembiayaan kendaraan bermotor akan tetapi alat berat dengan bentuk pembiayaan konsumen, sewa guna usaha dan anjak piutang yang didirikan pada tahun 1993.

PT Indomobil Finance saat ini sudah memiliki 212 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Melalui strategi bisnis yang diselaraskan dengan tuntutan perkembangan iklim usaha, Perseroan tetap menjaga komitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan yang handal dan terpercaya di Indonesia.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi

Menjadi perusahaan pembiayaan yang terbaik dalam hal kepuasan pelanggan, terbesar dalam hal jumlah pembiayaan dan perolehan tingkat keuntungan bagi para pemegang saham .

Misi

Menjadi perusahaan pembiayaan yang terpercaya, memiliki Teknologi Informasi yang tepat guna dengan jaringan cabang yang dapat mewakili seluruh potensi pasar di Indonesia, sumber daya manusia berkualitas, pengelolaan sumber dana yang optimal, serta program penjualan yang kompetitif dan berkesinambungan.

4.1.3 Susunan Organisasi

DEWAN KOMISARIS

Presiden Komisaris : Soebronto Laras

Komisaris : CR Susilowasti

Komisaris Independen : Rhenald Kasali

DEWAN DIREKSI

Presiden Direktur : Jusak Kertowidjojo

Wakil Presiden Direktur / : Gunawan

CEO

Direktur : Edy Handoyo

KEPALA UNIT BISNIS

R2 : Virnandi

R4 : Peter Richard S.

Eka prasanti

Commercial Vehicle : Benny Udaya

Heavy Duty Equipment, : Kemas Ariz

Machinery & Others

Used Car : Irwan Atmadjaja

Johan Tjahaja

KEPALA DIVISI

Information Technology : Bram Mantjalaputra

Finance, Accounting & Tax : Paulus Larosa

Legal & Corporate : Ita Astriani

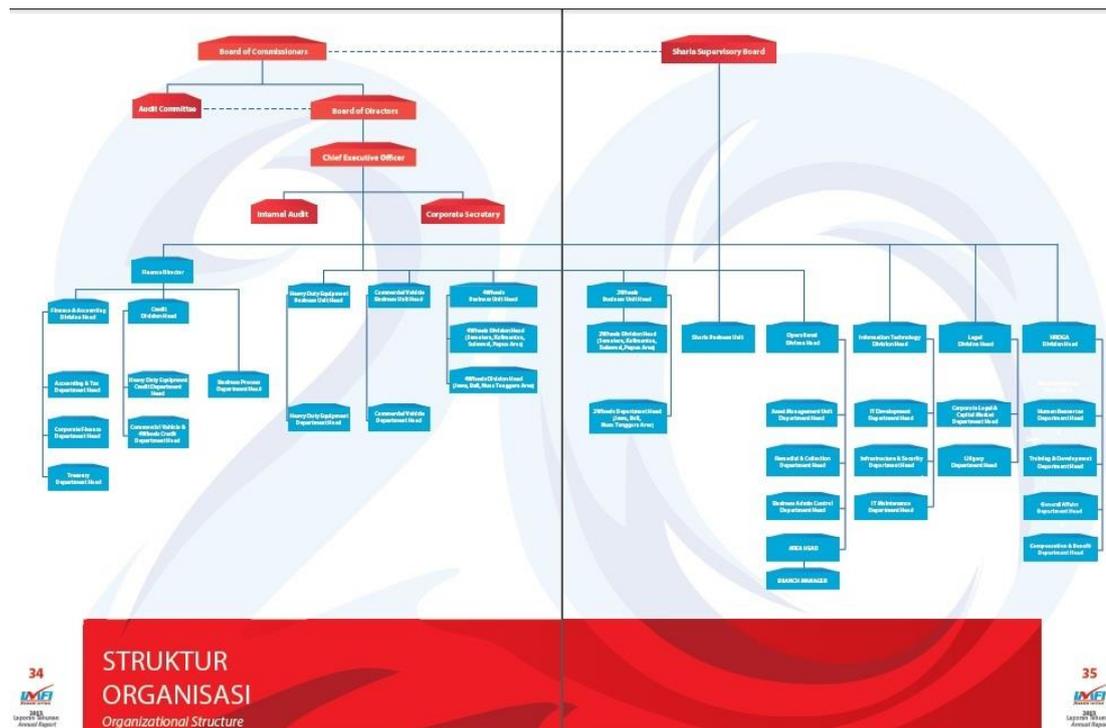
Secretary

Business Admin Control : Sifra Viona

4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Kerja sama dalam setiap bagian akan mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, diperlukan kerjasama yang harmonis dan sinergis agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik. Struktur organisasi perusahaan merupakan kerangka kerja yang mewujudkan pola kerja tetap, serta mengatur hubungan-hubungan antara bidang kerja maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan dan peranan masing-masing jabatan dalam mewujudkan kerjasama suatu organisasi. Agar adanya kesatuan arah dan langkah dalam pelaksanaan kegiatan suatu organisasi, dimana yang nantinya akan memperoleh kejelasan tugas, wewenang dan tanggung jawab dari orang-orang yang melaksanakan tugas tersebut. Dibawah ini akan menjelaskan struktur perusahaan departemen Sumber Daya Manusia (SDM) PT Indomobil Finance:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber: Struktur Organisasi PT Indomobil Finance

4.2 Karakteristik Responden

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil analisis, terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran responden dalam penelitian ini. Responden terdiri dari karyawan kantor pusat PT. Indomobil Finance Indonesia. Jumlah populasi yang digunakan untuk penelitian ini sebanyak 33, hal ini

ditentukan menggunakan non probability sampling dengan teknik purposive sampling. Adapun gambaran karakteristik responden dapat dilihat sebagai berikut:

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan identifikasi Jenis Kelamin akan dilihat jumlah distribusi karyawan laki-laki dan perempuan, hasilnya dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-Laki	15	45,5
Perempuan	18	54,5
Total	33	100

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa perbandingan dari responden jenis kelamin Perempuan lebih besar yaitu 54,5% dan Laki-laki 45,5 %. Hal ini mengindikasikan bahwa hampir sebagian besar responden yang diteliti berjenis kelamin Perempuan

Tabel 4.2.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	%
20 - 25	8	24,24%
26 - 30	13	39,39%
31 - 35	12	36,36%
TOTAL	33	100,00%

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2016

Tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan usia. Dari tabel tersebut dapat dilihat sebanyak 39,39% berusia 26 - 30 tahun, 36,36% berusia 20 - 25 tahun, 24,24% berusia 20 - 25 tahun,

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir sebagian besar responden yang diteliti berusia 26 - 30 tahun.

Tabel 4.3.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
SMU	4	12,12%
DIPLOMA (D3)	18	54,55%
SARJANA (S1)	11	33,33%
TOTAL	33	100,00%

Tabel tersebut menggambarkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan.

Dari tabel tersebut dapat dilihat sebanyak 12,12 % berpendidikan SMU, 54,55% berpendidikan Diploma (D3), 33,33% berpendidikan S1.

Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden 54,55% dari 33 responden berpendidikan Diploma (D3).

Tabel 4.4.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	%
1 - 5 Tahun	13	39,39%
6 - 10 Tahun	20	60,61%
TOTAL	33	100,00%

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2016

Tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja di perusahaan. Dari tabel tersebut dapat dilihat sebanyak 60,61% mempunyai masa kerja 6 - 10 Tahun, 39,39% mempunyai masa kerja 1 - 5 Tahun, Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden 60,61% dari 33 responden mempunyai masa kerja 6 - 10 Tahun.

4.1.1. Uji Validitas Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada ketiga variabel yang diteliti. Hasil uji validitas-reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Motivasi

Data variabel Motivasi (X1) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X1.01 sampai dengan X1.10. Validitas variabel Motivasi diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0,344 maka valid
- Jika r hitung $<$ r tabel atau r hitung $<$ 0,344 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Motivasi yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.5.**Uji Validitas Variabel Motivasi(X1)**

Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
X1_01	0.344	0.733	VALID
X1_02	0.344	0.526	VALID
X1_03	0.344	0.688	VALID
X1_04	0.344	0.717	VALID
X1_05	0.344	0.694	VALID
X1_06	0.344	0.607	VALID
X1_07	0.344	0.678	VALID
X1_08	0.344	0.705	VALID
X1_09	0.344	0.710	VALID
X1_10	0.344	0.671	VALID

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2016

Uji validitas variabel Motivasi dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung > r tabel (Corrected Item-Total Correlation > 0.344) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Motivasi seluruhnya valid.

Tabel 4.6.**Uji Realibilitas Variabel Motivasi****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	10

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2016

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126). Uji reliabilitas variabel Motivasi dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0,906 > 0,6$) maka variabel Motivasi yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

2. Data variabel Kepemimpinan (X2) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X2 01 sampai dengan X2 10 Validitas variabel Kepemimpinan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0,344$ maka valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} < 0,344$ maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Kepemimpinan yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
X2 01	0.344	0.689	VALID
X2 02	0.344	0.586	VALID
X2 03	0.344	0.642	VALID
X2 04	0.344	0.477	VALID
X2 05	0.344	0.631	VALID
X2 06	0.344	0.522	VALID
X2 07	0.344	0.746	VALID
X2 08	0.344	0.521	VALID
X2 09	0.344	0.522	VALID
X2 10	0.344	0.746	VALID

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2016

Uji validitas variabel Kepemimpinan dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung > r tabel (Corrected Item-Total Correlation > 0.344) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Kepemimpinan seluruhnya valid.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2016

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha > 0,6

(Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126). Uji reliabilitas variabel Kepemimpinan dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.935 > 0.6$) maka variabel Kepemimpinan yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

3. Data variabel Kinerja (Y) diperoleh dari 8 pernyataan yaitu Y01 sampai dengan Y08. Validitas variabel Kepemimpinan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0,344 maka valid
- Jika r hitung $<$ r tabel atau r hitung $<$ 0,344 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Kinerja yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Kinerja

Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
Y01	0.344	0.597	VALID
Y02	0.344	0.731	VALID
Y03	0.344	0.657	VALID
Y04	0.344	0.782	VALID
Y05	0.344	0.839	VALID
Y06	0.344	0.657	VALID
Y07	0.344	0.782	VALID
Y08	0.344	0.839	VALID

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2016

Uji validitas variabel Kinerja dilakukan terhadap 8 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0.344) untuk seluruh item, maka 8 item indikator pengukur variabel Kinerja seluruhnya valid.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.919	8

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2016

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126). Uji reliabilitas variabel Kinerja dilakukan terhadap 8 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.919 > 0.6$) maka variabel Kinerja yang diukur menggunakan 8 item pernyataan telah reliabel.

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskripsi Variabel Motivasi

Data variabel Motivasi berasal dari jawaban 10 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai terendah teoritis adalah 10 (apabila

jawaban masing-masing item kuesioner adalah 1) dan nilai tertinggi teoritis adalah 50 (apabila jawaban masing-masing item kuesioner adalah 5). Nilai tengah teoritik adalah nilai tertinggi ditambah nilai terendah dibagi dua ($(50+10:2) = 30$)

Tabel 4.11.
Deskripsi Variabel Motivasi

Statistics

MOTIVASI

N	Valid	33
	Missing	0
Mean		41.85
Median		40.00
Mode		39
Std. Deviation		4.236
Variance		17.945
Range		15
Minimum		35
Maximum		50
Sum		1381

Nilai terendah empiris jawaban terendah 35 dan tertinggi 50 dengan rentang skor 15 sehingga diperoleh nilai rata-rata 41,85 dan nilai tengah empirik 40 serta nilai yang paling sering muncul adalah 39. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($41,85 > 30$) maka dapat diartikan bahwa Motivasi cenderung baik.

2. Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Data variabel Kepemimpinan berasal dari jawaban 10 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai terendah teoritis adalah 10

(apabila jawaban masing-masing item kuesioner adalah 1) dan nilai tertinggi teoritis adalah 50 (apabila jawaban masing-masing item kuesioner adalah 5). Nilai tengah teoritik adalah nilai tertinggi ditambah nilai terendah dibagi dua ($50+10:2$) = 30

Tabel 4.12.
Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Statistics
KEPEMIMPIN
AN

N	Valid	33
	Missing	0
Mean		41.61
Median		40.00
Mode		40
Std. Deviation		4.534
Variance		20.559
Range		15
Minimum		35
Maximum		50
Sum		1373

Nilai terendah empiris jawaban terendah 35 dan tertinggi 50 dengan rentang skor 15 sehingga diperoleh nilai rata-rata 41,61 dan nilai tengah empirik 40 serta nilai yang paling sering muncul adalah 40. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($41,61 > 30$) maka dapat diartikan bahwa Kepemimpinan cenderung baik.

3. Deskripsi Variabel Kinerja

Data variabel Kinerja berasal dari jawaban 8 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai terendah teoritis adalah 8 (apabila jawaban masing-masing item kuesioner adalah 1) dan nilai tertinggi teoritis adalah 40 (apabila jawaban masing-masing item kuesioner adalah 5). Nilai tengah teoritik adalah nilai tertinggi ditambah nilai terendah dibagi dua $(40+8:2) = 24$

Tabel 4.13.
Deskripsi Variabel Kinerja

Statistics

KINERJAKERJA

N	Valid	33
	Missing	0
Mean		37.03
Median		37.00
Mode		40
Std. Deviation		2.651
Range		8
Minimum		32
Maximum		40
Sum		1222

Nilai terendah empiris jawaban terendah 32 dan tertinggi 40 dengan rentang skor 8 sehingga diperoleh nilai rata-rata 37,03 dan nilai tengah empirik 37 serta nilai yang paling sering muncul adalah 40. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($37,03 > 30$) maka dapat diartikan bahwa Kinerja cenderung baik.

1.1 Analisis Data

Analisis data penelitian dilakukan dengan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda menggunakan software SPSS menghasilkan tiga tabel utama yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.14.

Model Summary Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.767 ^a	.589	.561	2.548	2.384

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel tersebut diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.767, maka nilai koefisien determinasi (K_d) = $r^2 \times 100\% = (0.767)^2 \times 100\% = 58,9\%$ sehingga menunjukkan bahwa X_1 dan X_2 dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 58.9 % variasi Y sedangkan sisanya ($100\% - 58.9\% = 41.1\%$) variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis ketiga yaitu pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja.

Tabel 4.15.
Anova Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.713	2	139.356	21.461	.000 ^a
	Residual	194.802	30	6.493		
	Total	473.515	32			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F sebesar 21.461 dan Sig sebesar 0.00. Karena nilai sig < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja.

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.16.
Koefisien Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	3.775	4.615		.818	.420		
	Motivasi	.396	.165	.436	2.408	.022	.418	2.394
	Kepemimpinan	.323	.154	.381	2.101	.044	.418	2.394

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 3.775 + 0.396X_1 + 0.323X_2$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta a sebesar 3.775, artinya jika variabel Motivasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) dianggap konstan, maka nilai variabel Kinerja (Y) sebesar 3.775.
- Nilai koefisien regresi X_1 (Motivasi) sebesar $b_1 = 0.396$, menunjukkan bahwa jika X_2 (Kepemimpinan) dianggap konstan atau 0 (nol), maka setiap peningkatan 1 satuan variabel X_1 (Motivasi) akan menambah variabel Y (Kinerja) sebesar 0.396.
- Nilai koefisien regresi X_2 (Kepemimpinan) sebesar $b_2 = 0.323$, menunjukkan bahwa jika X_1 (Motivasi) dianggap konstan atau 0 (nol),

maka setiap peningkatan 1 satuan variabel X_2 (Kepemimpinan) akan menambah variabel Y (Kinerja) 0.323.

4.1.8. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak tiga kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Parsial Motivasi terhadap Kinerja.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh parsial yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Motivasi (X_1) sebesar $b_1 = 0.396$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 3.775 + 0.396X_1$. hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

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

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

Koefisien regresi Motivasi (X_1) sebesar $b_1 = 0.396$ Memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000 karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Motivasi terhadap Kinerja.

2. Pengujian Hipotesis Parsial Kepemimpinan terhadap Kinerja.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh parsial yang signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X_2) sebesar $b_2 = 0.323$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 3.775 + 0.323X_2$. hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Kepemimpinan (X_2) sebesar $b_2 = 0.323$ Memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000 karena $b_2 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Kepemimpinan terhadap Kinerja.

3. Pengujian Hipotesis Simultan Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja.

Hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh Simultan Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien detriminasi (K_d) = 0.589 hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

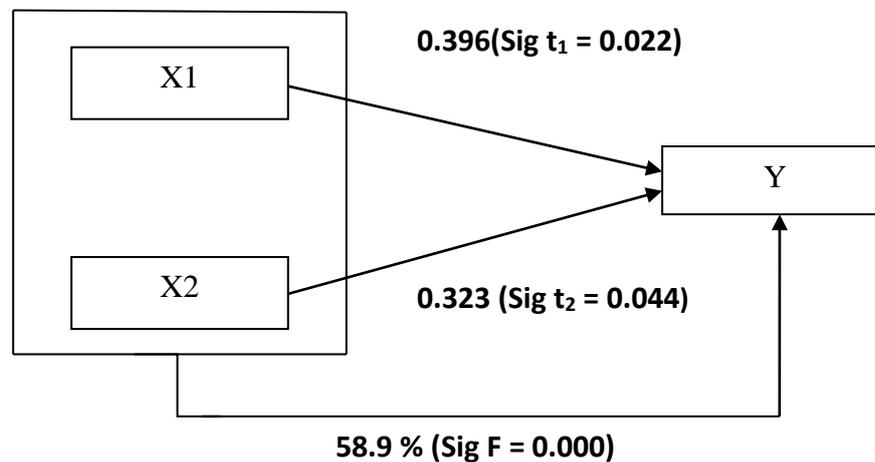
$H_{30} : \rho = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{3a} : \rho \neq 0$: ada pengaruh

Nilai koefisien determinasi (K_d) = 0.589 memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0.000 karena $\rho \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } F < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_{30} ditolak dan H_{3a} diterima yang berarti pengaruh Motivasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh simultan Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja.

Hasil pengujian hipotesis tersebut dapat digambarkan seperti skema di bawah ini :

Gambar 4.2.
Hasil Pengujian Hipotesis



BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

Terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja dengan arah positif, artinya semakin tinggi Motivasi maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai PT. Indomobil Finance Indonesia

1. Hal ini ditunjukkan dengan Koefisien regresi Motivasi (X_1) sebesar $b_1 = 0.396$ dengan probabilitas $Sig = 0.022$
2. Terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan arah positif, artinya semakin tinggi Kepemimpinan maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai PT. Indomobil Finance Indonesia Hal ini ditunjukkan dengan Koefisien regresi Kepemimpinan (X_2) sebesar $b_2 = 0.323$ dengan probabilitas $Sig = 0.044$
3. Terdapat pengaruh simultan Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Indomobil Finance Indonesia dimana Motivasi dan Kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi 58.9 % variasi Kinerja. Sementara sisanya ($100\% - 58.9\% = 41.1\%$) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti

5.2. Saran

1. Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis dalam penelitian diatas, bahwa variabel Motivasi memberikan nilai terbesar senilai 396, maka dari itu indikator yang terkait dengan Motivasi harus ditingkatkan agar mampu meningkatkan Kinerja .
2. Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis dalam penelitian diatas, bahwa variabel Kepemimpinan memberikan nilai terkecil senilai 323, maka dari itu indikator yang terkait dengan Kepemimpinan harus ditingkatkan agar mampu meningkatkan Kinerja.
3. Perusahaan hendaknya disarankan untuk menggunakan hasil penelitian ini untuk berupaya meningkatkan Motivasi dan Kepemimpinan secara bersama-sama dengan prioritas pada variabel Motivasi Perusahaan atau peneliti lain diharapkan melakukan penelitian lebih lanjut baik dengan variabel yang sama maupun variabel yang lebih lengkap yang dilakukan pada obyek yang lebih luas atau obyek lain dengan pengukuran yang lebih