

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. UNIMITRA KHARISMA**

SKRIPSI

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



Oleh :
Putri Laili Pauziah
2013521610

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2017**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. UNIMITRA KHARISMA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu

Program Studi Manajemen



Oleh :
Putri Laili Pauziah
2013521610

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2017**

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa,
skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Papah dan Mamahku tercinta, terima kasih atas limpah dan dukungan yang diberikanselamaini.
2. Almamater tercinta.

SURAT PERNYATAAN

Bersamaini,

Nama : PutriLailiPauziah

NIM : 2013521610

Menyatakandengansesungguhnyabahwaskripsi yang
sayaajukaniniadalahhasilkaryasendiri yang
belumpernahdisampaikanuntukmendapatkangelarpada program sarjanainiataupun
program lain. Karyainiadalahmiliksaya,
karenaitupertanggungjawabannyaberadadipundaksaya.
Apabilakemudianhariternyataapernyataaninitidakbenar,
makasayabersediauntukditinjauandanmenerima sanksisebagaimanamestinya.

Jakarta,22 Agustus 2017

PutriLailiPauziah

NIM : 2013521610

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA-MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN

NamaMahasiswa : PutriLailiPauziah

NIM : 2013521610

JudulSkripsi : PengaruhKepemimpinandanMotivasiTerhadapKinerja
Karyawan PT. UnimitraKharisma.

Jakarta, 22 Agustus 2017

DosenPembimbing 1

DosenPembimbing 2

Dr. SusantiWidhiastuti, SE,MM

Drs. Joni Heruwanto, MM

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNIMITRA
KHARISMA**



PUTRI LAILI PAUZIAH

NIM : 2013521610

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 29 bulan Agustus tahun
2017 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi
Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

- | | |
|--|----------------------------------|
| 1. <u>Drs. M. As'ari, MM</u>
Ketua | _____
Selasa, 29 Agustus 2017 |
| 2. <u>Drs. Javadi, MM</u>
Anggota | _____
Selasa, 29 Agustus 2017 |
| 3. <u>Dr. SusantiWidhiastuti, SE, MM</u>
Anggota | _____
Selasa, 29 Agustus 2017 |

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Y.I. Gunawan, SE, MM
Selasa, 29 Agustus 2017

ABSTRAK

Kepemimpinan dan Motivasi merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relative besar dalam mempengaruhi kinerja Karyawan PT. Unimitra Kharisma. Untuk membuktikan pengaruh kedua yang dimaksud dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unimitra Kharisma.

Penelitian dilakukan di PT. Unimitra Kharisma dengan mengambil 59 orang karyawan sebagai sample penelitian dengan teknik *systematic slovin* dari total populasi 141 karyawan pada margin error sebesar 10%. Pengambilan data diambil dengan instrument kuisioner tertutup dengan lima skala penelitian dan isangattidaksetujusampaidengansangatsetuju. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Unimitra Kharisma; 2) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Unimitra Kharisma; 3) Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Unimitra Kharisma.

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

Kata Kunci:

Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Leadership and motivation are two factors of a few relatively large factors suspected to influence employee performance on the PT. UnimitraKharismaa. These research aimed to determine the effect of leadership and motivation toward employee performance on the PT. UnimitraKharisma.

Research conducted on the PT. UnimitraKharisma by taking 59 employees as the research sample, calculated using the systematic slovin of the total population of 141 employess at the margin of error of 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 analyzing are the statistic approach to data analysis. Hipothesis testing is done by t-test and F-test.

The study producd tree major findings consistent with the hypothesis put forward, that are : 1) leadership has a positive influence on employee performance. 2) motivation has a positive influence on employee performance. 3) leadership and motivation simultaneously has a positive influence on employee performance.

Base on the research finding, in order to increase employee performance c be done by increase leadership and motivation.

Key words :

Leadership, Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

SegalapujidansyukursenantiasapenulispanjatkankehadiratTuhan Yang MahaEsaatassegalaKasihdanKarunia-Nya, sehinggapenulisdapatmenyelesaikanskripsiinitepatpadawaktunya.

Skripsiiniberjudul

“PengaruhKepemimpinandanMotivasiTerhadapKinerjaKaryawan PT. UnimitraKharisma”. InidisusunsebagaisalahsatusyaratuntukmendapatgelarSarjana Manajemen di JurusanSumberDayaManusiapada STIE IPWI Jakarta.

Penyusunanskripsiinitidaklahmungkinterlaksanadanterselesaikantanpaadan yabantuandariberbagaipihakbaiksecaramorilmaupunmateril.Olehkarenaitu, padakesempataninipenulismengucapkanterimakasihkepada :

1. KeluargatercintaterutamaPapahdanMamahsertakakak-kakak Oki AndillahSaputra, AriefFadillahdan Muhammad RizkuLillah yang senantiasamemberikandoa, dukungandanseangat
2. IbuDr.SusantiWidhiastuti, SE,.M.M danBapak Drs. Joni Heruwanto, M.Mselakudosenpembimbingskripsi yang tidakpernahlelahmembimbingdanmemberiarahankepadapenulis.
3. BapakDr. Suyanto, SE, MM, M.Ak.selakuketuayayasan STIE IPWI Jakarta,

4. Bapak Y.I Gunawan, SE., MM selaku ketua program studi manajemen S1.
5. Bapak dan ibudosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama perkuliahan.
6. Bapak Eko Soebardianto selaku Manager Purchasing, Mrp & Warehouse yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Rekan-rekan Mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA khususnya F4 dan F5.
8. Ekododihidayat sebagai teman yang memberikan dukungan dan semangat
9. Mely Susilowati, Rismayani, Dian Purwanti dan Novita Diana sari, Citra harmoni Lestari sebagai sahabat yang selalu mendukung dan menyemangati penulis.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diperlukan dalam hal yang lebih baik lagi. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Jakarta, 22 Agustus 2017

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persembahan.....	ii
Halaman Orisinalitas.....	iii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iv
Halaman Pengesahan Skripsi.....	v
Abstrak.....	vi
<i>Abstract</i>	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Sistematika Penulisan.....	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	8
2.2. Penelitian Terdahulu.....	39
2.3. Kerangka Pemikiran.....	40

2.4	Hipotesis.....	41
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN		
3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
3.2.	Desain Penelitian.....	43
3.3.	Operasional Variabel.....	44
3.4.	Populasi, Sampel Penelitian.....	46
3.5.	Metode Pengumpulan Data.....	47
3.6.	Instrumentasi Variabel Penelitian.....	48
3.7.	Metode Analisis Pengujian Hipotesis.....	50
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1.	Hasil Penelitian.....	56
4.2.	Pembahasan Penelitian.....	79
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1.	Kesimpulan.....	83
5.2.	Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tinjauan Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	42
Tabel 3.2	Indikator-indikator Variabel Penelitian.....	45
Tabel 3.3	Skala Likert	49
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.2	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.3	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	62
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	64
Tabel 4.5	Keterangan Tabel Variabel Kepemimpinan.....	64
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	65
Tabel 4.7	Keterangan Tabel Variabel Motivasi	65
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 4.9	Keterangan Tabel Variabel Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 4.10	Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepemimpinan.....	67
Tabel 4.11	Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi	68
Tabel 4.12	Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4.14	Analisa Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4.15	Hasil Uji T Variabel Kepemimpinan dan Motivasi	74
Tabel 4.16	Hasil Uji F Variabel Kepemimpinan dan Motivasi	78
Tabel 4.17	Hasil Uji R^2 Variabel Kepemimpinan dan Motivasi.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar2.1 ArtiManajemen	10
Gambar2.2 Fungsidan Proses Manajerial	11
Gambar2.3 KerangkaPemikiran	40
Gambar4.1 StrukturOrganisasi PT. UnimitraKharisma	60
Gambar4.2 KurvaUjiNormalitas	69
Gambar4.3 KurvaUjiHeterokedastisitas	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan

Lampiran 3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi

Lampiran 4 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

Lampiran 5 Hasil Uji SPSS

Lampiran 6 Kartu Bimbingan

Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi menuntut perusahaan-perusahaan untuk dapat lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan di antara perusahaan-perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok, ataupun organisasi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai pemenuhan suatu tugas (Brahmasari,2009).

Selain itu didalam perusahaan seorang pemimpin yang bersikap kurang bijaksana dalam menghadapi segala permasalahan yang sedang terjadi menimbulkan menurunnya semangat kerja bagi sebagian karyawan. Namun sebaliknya jika seorang pemimpin mampu bersikap bijaksana dalam menghadapi segala permasalahan yang sedang terjadididalam perusahaan akan menumbuhkan sikap semangat kerja yang membuat bangkitnya semangat karyawan atau pegawai yang berada diperusahaan adalah suatu titik awal akan adanya sikap antusias yang baik demi menjalankan pekerjaan akan menopang laju kinerja karyawan untuk

jenjang selanjutnya. Menjalani relasi yang baik dalam suatu perusahaan baik dari atasan terhadap bawah ataupun sebaliknya, akan menjadikan suatu modal yang sangat berarti penting bahkan akan berpengaruh terhadap kelanjutan dalam lingkungan kerja. Sehingga apa yang telah dilakukan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan mendapat apresiasi lebih dari atasan yang akan dialami oleh karyawan dengan pemimpin perusahaan tersebut. Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi kerja orang lain. Kemampuan untuk memberi inspirasi orang lain adalah unsur tertinggi dari kepemimpinan. Seorang pemimpin harus punya daya tarik personal atau menjadi suri tauladan agar bisa memberi inspirasi bagi orang lain. Membujuk adalah aspek penting lainnya dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus bisa mengubah pikiran bawahannya atau bertindak tegas (Dubrin,2006:11).

Setiap pemimpin akan memperlihatkan suatu contoh yang baik agar sikap dan tindakannya mendapatkan pandangan yang nantinya akan menjadi sorotan untuk karyawan. Kepemimpinannya lewat perkataan, sikap serta tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja seseorang untuk berprestasi. Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang termotivasi akan mengerti keinginan pemimpinnya dan akan menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan pemimpinnya. Secara umum

cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan dimasa yang akan datang. Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan (Sinungan, 2008:135).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mita Nurhandayani tentang “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan” pada PT. Cell Indonesia Kantor Cabang Jakarta, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Dan sebagai pembandingan, berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Randy Mars Tornado tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan” pada Tree Hotel, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Berdasarkan perbedaan dari hasil penelitian tersebut penulis ingin membuktikan kembali benar tidaknya ada pengaruh yang signifikan antara variable gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan, hal ini yang mendorong penulis untuk memilih judul skripsi “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNIMITRA KHARISMA”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, ada beberapa permasalahan yang dapat diambil adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Unimitra Kharisma?
2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Unimitra Kharisma?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unimitra Kharisma?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unimitra Kharisma.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unimitra Kharisma.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Unimitra Kharisma.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Unimitra Kharisma ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terlibat, antara lain:

1. Manfaat bagi penulis

Dapat menambah wawasan, memperluas pengetahuan dan pemahaman tentang seberapa besar dampaknya pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan antara teori yang ada da dipelajari dengan penerapan sesungguhnya dilapangan (tempat penelitian), serta memenuhi sebagian dari persyaratan guna menyelesaikan studi program S-1 Manajemen di STIE IPWIJA.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapa menjadi sebuah ide, motivasi sebagai bahan pertimbangan dan perhatian yang utama bagi manajemen karyawan pada PT. Unimitra Kharisma dalam menjalin kerjasama anantara pemimpin dan karyawan serta dapat memberikan masukan yang berguna, faktor-faktor apa saja yang eprlu diterapkan untuk dijadikan dasar sebagai sumber menentukan kebijakan cara pengelolaan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan khususnya menjaga dan meningkatkan kualitas dan mutu untuk

dapat menghasilkan hasil yang lebih baik lagi demi keberhasilan tujuan perusahaan tersebut.

3. Manfaat bagi pihak lain

Sebagai bahan referensi bagi penelitian lebih lanjut tentang pengaruhnya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

1.5. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini menjelaskan tentang isi dari masing-masing bab yang disajikan secara jelas dan singkat dari keseluruhan bagian skripsi ini. Skripsi ini disajikan dalam 5 (lima) bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan,

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan landasan teori yang mendukung perumusan masalah penelitian, kutipan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini penulis akan membahas mengenai tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variable, populasi, sample dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variable penelitian, metode analisis dan pengujian hipotesis.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHSAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan penelitian.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil-hasil pembahasan yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya, serta mencoba untuk memberikan saran-saran untuk kemajuan perusahaan agar lebih maju.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan dan mengelola orang-orang dengan berbagai latar belakang yang berbeda-beda dengan tujuan yang diinginkan (Fahmi 2011:2).

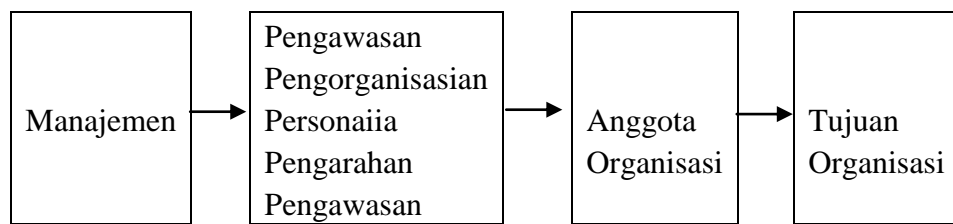
Manajemen terdiri dari 6 unsur (6 M) yaitu : man, Money, methode, material, machines, dan market. Sedangkan sumber daya manusia menurutnya adalah kemampuan terpadu dari daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya. Manajemen merupakan suatu rangkaian aktivitas termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian (Griffin 2011).

Dari definisi diatas terlihat bahwa manajemen adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengarahkan, mengendalikan, mengawasi serta mengatur suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Perencanaan berarti bahwa para manajer memikirkan kegiatan-kegiatan sebelum dilaksanakan. Berbagai kegiatan ini biasanya didasarkan pada berbagai metode, rencana atau logika, bukan hanya atas dasar dugaan atau firasat. Pengorganisasian berarti bahwa para manajer mengkoordinasikan sumber daya manusia dan material organisasi. Kekuatan suatu organisasi terletak pada kemampuannya untuk menyusun berbagai sumber dayanya dalam mencapai suatu tujuan. Semakin terkoordinasi dan terintegrasi kerja organisasi semakin efektif pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pengkoordinasian merupakan bagian vital pekerjaan manajer. Selanjutnya, pengarahan berarti bahwa para manajer mengarahkan, memimpin dan mempengaruhi para bawahan. Manajer tidak melakukan semua kegiatan sendiri, tetapi menyelesaikan tugas-tugas esensial melalui orang lain.

Mereka juga tidak sekedar memberikan perintah, tetapi menciptakan iklim yang dapat membantu para bawahan melakukan pekerjaan secara paling baik. Pengawasan berarti para manajer berupaya untuk menjamin bahwa organisasi bergerak ke arah tujuan-tujuannya. Bila beberapa bagian organisasi ada pada jalur yang salah atau ada penyimpangan manajer harus membetulkannya. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu Umar (2005:79).

Atas dasar uraian diatas, menyimpulkan bahwa pada dasarnya manajemen dapat didefinisikan sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan.



Gambar 2.1 Arti Manajemen

Dalam *Encyclopedia of the social sciences* dikatakan bahwa manajemen adalah suatu proses dengan nama pelaksanaan suatu tujuan tertentu diselenggarakan dan diawasi. Selanjutnya, manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama. *George R. Terry* mengatakan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain.

2.1.2 Efisiensi dan Efektifitas

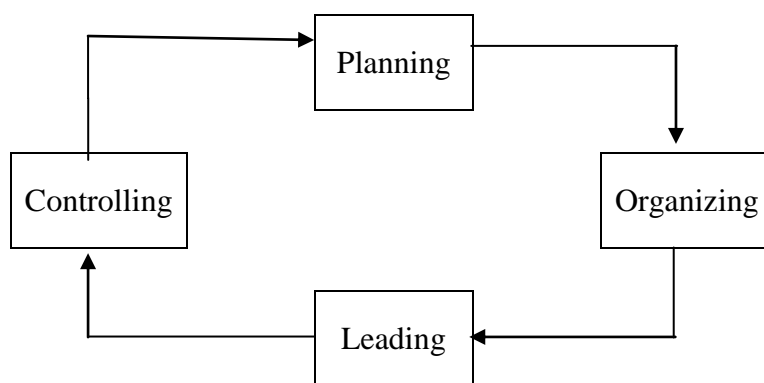
Efisiensi merupakan bagian terpenting dalam manajemen. Efisiensi adalah tingkat perbandingan antara masukan (input) dengan hasil (output) yang dicerminkan dalam rasio atau perbandingan diantara keduanya. Jika output lebih besar dari input maka dapat dikatakan efisien dan sebaliknya jika input lebih besar

dari output maka dikatakan tidak efisien. Jadi tinggi rendahnya efisien ditentukan oleh besar kecilnya rasio yang dihasilkan. Riki (2005:158)

Sebaliknya efektivitas menunjukkan kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran-sasaran atau hasil akhir yang sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan dan ukuran maupun standar yang berlaku mencerminkan suatu perusahaan telah memperlihatkan efektivitas dan efisiensi operasionalnya. Efektivitas adalah tingkat dimana organisasi dapat merealisasikan tujuan-tujuannya atau dengan kata lain pengukuran efektivitas dapat dilakukan dengan melihat sejauh mana organisasi mampu mencapai tingkat yang diinginkan Riki (2005:158).

2.1.3 Fungsi dan Proses Manajemen

Didalam manajemen terdapat atau terdiri dari fungsi-fungsi manajemen. Secara umum fungsi manajemen terdiri dari 4 (empat) aspek yaitu, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan Kasmir (2016:10).



Gambar 2.2 Fungsi dan Proses Manajerial

2.1.4 Manajemen Sumber Daya Alam

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stackholder*. Kasmir (2016:6)

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan-kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan aspek personal atau orang-orang dari pekerjaan manajemennya, termasuk perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif untuk tercapainya berbagai tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional. Dessler (2003:2)

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menganalisis dan mengelola kebutuhan organisasi terhadap sumber daya manusia sehingga dapat menjamin tercapainya sasaran strategis perusahaan. Fuad (2005:109)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, focus yang dipelajari manajemen

sumber daya manusia hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum yang menjadi dasar pembahasannya. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, perilaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan.

2.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi dari MSDM yang dijelaskan oleh Malayu (2003:21), terdiri dari:.

a. **Perencanaan (Planning)**

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

b. **Pengorganisasian (Organizing)**

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

- c. Pengarahan (Directing)
Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian (Controlling)
Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan Tenaga Kerja (Procurement)
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan (Development)
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan
- g. Kompensasi (Compasation)
Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. Pengintegrasian (Integration)
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan (Maintenance)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

j. Kedisiplinan (Dicipline)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

k. Pemutusan Hubungan Tenaga kerja (Separation)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.6 Manfaat Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, sebagai cabang dari manajemen seperti dibatasi satu jenis ilmu termasuk terapan, seharusnya dengan memahaminya seseorang akan dapat mempedomani prinsip-prinsip atau keberanian atas dasar yang dalam kehidupan nyata perusahaan untuk mencapai hasil tertentu.

Namun ternyata, prinsip-prinsip yang dikemukakan oleh manajemen sumber daya manusia banyak dikemukakan melalui praktek dan observasi umum tanpa penelitian yang cukup diawasi sehingga disangsikan validasinya, oleh

karena itu hanya dapat diberi label generalisasi yang berguna atau konsep teoritis saja.

Sasaran dari manajemen sumber daya manusia adalah mewujudkan satuan kerja yang efektif dan efisien itu hanya mungkin terwujud bila kerja manajer didalam suatu organisasi tidak mengabaikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

2.1.7 Tanggung Jawab Manajemen Sumber Daya Manusia

Sejumlah tanggung jawab manajemen sumber daya manusia secara lini dapat disebutkan sebagai berikut:

1. Menempatkan orang yang benar pada pekerjaan yang tepat
2. Memperkenalkan pegawai baru dalam organisasi
3. Melatih karyawan untuk jawaban bagi mereka yang masih baru
4. Meningkatkan kinerja jabatan dari setiap orang
5. Mengendalikan biaya tenaga kerja
6. Menciptakan dan memperthanakan semangat kerja
7. Melindungi kesehatan dan fisik pegawai

Dalam kondisi tertentu manajemen sumber daya manusia dapat menjalankan salah satu dari tiga fungsi berikut:

1. Fungsi lini yaitu mengarahkan kegiatan-kegiatan dari orang-orang didalam departemennya sendiri dalam bidang-bidang jasa.
2. Fungsi koordinatif yaitu sebagai koordinatr kegiatan personil

3. Fungsi karyawan yang membantu dalam hal pelatihan, penilaian, pengimbangan, penyuluhan, promosi dan pemecatan karyawan

2.1.8 Kepemimpinan

Beberapa defnisi yang disampaikan oleh pakar dibidang kepemimpinan, Saydam (2000:700) adalah sebagai berikut:

1. Terry, menyebutkan bahwa teori kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan (aktivitas) untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama (*Leadership is activity of influencing people to serve billing for mutual objectives*)
2. Dubin, menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas pemegang kewenangan dan pengambilan keputusan (*Leadership is exercise of authority making decision*).
3. Siagian, menyebutkan bahawa kepemimpinan merupakan inti dari manajemen, karena kepemimpinan dalah motor penggerak dari Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Alam lainnya.
4. Stogdill, menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusandan pencapaian tujuan (*Leadership is the process of influencing group activities toward goal setting and goal achievement*).

Definisi-definisi tentang kepemimpinan diatas menekankan bahwa kepemimpinan merupakan fungsi dari pemimpin, pengikut,dan parameter situasional. Enam kata lain bahwa kepemimpinan amat tergantung pada kualitias

orang yang memimpin, kesediaan orang yang dipimpin dan situasi yang tengah dihadapi. Kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Terry (2003)

2.1.9 Sifat didalam kepemimpinan

Sifat dalam kepemimpinan dijelaskan oleh Ordway Tead adalah sebagai berikut :

1. Energi jasmaniah dan mental
Mempunyai daya tahan, keuletan, kekuatan baik jasmani maupun mental untuk mengatasi semua permasalahan.
2. Kesadaran akan tujuan dan arah
Mengetahui arah dan tujuan organisasi, serta yakin akan manfaatnya.
3. Antusiasme
Pekerjaan mempunyai tujuan yang bernilai, menyenangkan, memberikan sukses, dan dapat membangkitkan antusiasme bagi pimpinan maupun bawahan.
4. Keramahan dan kecintaan
Dedikasi pemimpin bisa memotivasi bawahan untuk melakukan perbuatan yang menyenangkan semua pihak, sehingga dapat diarahkan untuk mencapai tujuan..

5. Integritas

Pemimpin harus bersikap terbuka, merasa utuh bersatu, sejiwa dan seperasaan dengan anak buah sehingga bawahan menjadi lebih percaya dan hormat.

2.1.10 Unsur dan Sikap Pemimpin

Juwanto (2002:57) dalam kepemimpinan abad, seorang pemimpin harus memiliki unsur dan sikap yang sesuai. Adapun unsur dan sikap tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mahir dalam bidangnya

Memahami benar tugasnya, meminati, serta ikhlas melaksanakan tugas tersebut.

2. Mengetahui kemampuan dirinya

Pada prinsipnya kemampuan tersebut meliputi kemampuan fisik, intelegensia dan mental.

3. Berfikir strategis

Seorang pemimpin hendaknya mempunyai visi yang jauh kedepan gna mengantisipasi hal-hal yang bakal terjadi

4. Mampu menciptakan kerjasama

Realisasinya adalah mampu berkoordinasi dengan baik, yaitu tidak memaksakan kehendaknya sendiri kepada orang lain.

5. Mau membantu oran lain

Saling membantu dan menutupi kekurangan orang lain.

6. Kemampuan untuk terus belajar

Hendaknya seorang pemimpin mau terus belajar, karena pengetahuan dan teknologi akan terus berkembang sesuai dengan tuntutan zaman.

7. Mampu berkomunikasi dengan baik

Dengan kemampuannya berkomunikasi, karyawan dapat mengerti dan menangkap apa yang dimaksud oleh pemimpin.

2.1.11 Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2004:122) ada tiga macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter disebut juga kepemimpinan direktif atau indikator. Pemimpin memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. Gaya kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dalam gaya kepemimpinan ini, ada kerjasama antara

atasan dengan bawahan. Dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri

3. Gaya Kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan ini memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pemimpin bersifat pasif. Peran utama pimpinan adalah menyediakan materi pendukung dan berpartisipasi jika diminta bawahan”.

2.1.12 Motivasi

Tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh manusia merupakan awal dari segala hal yang mengarah pada suatu tujuan yang ingin dicapainya. Tindakan atau kegiatan manusia ini bukanlah suatu hal yang terjadi begitu saja, melainkan diperlukan motivasi untuk memacunya. Secara umum kata motivasi berasal dari kata motif yang berarti kemampuan, kehendak atau daya upaya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukrela (volunteer) yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Winardi (2002:1)

Motivasi berkaitan dengan persoalan bagaimana perilaku diawali, dienergi, dipertahankan, diarahkan, dihentikan dan jenis reaksi subjektif macam apa terdapat didalam organisme yang bersangkutan, sewaktu segala hal yang dikemukakan berlangsung. Winardi (2002:4)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kinerja). Mangkunegoro (2000:100)

Beberapa model atau teori tentang motivasi yang lebih condong dengan pandangan diatas dikemukakan beberapa ahli sebagai berikut:

1. Teori Motivasi kebutuhan dari Abraham Maslow
2. Teori X dan Y
3. There Needs Theory
4. ERG Theory
5. Hezberg's Two-factor Theory

2.1.13 Teori dalam Motivasi

Teori motivasi Siagian dalam bukunya “Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja” dipelopori pada dekadempat puluhan oleh seorang psikologi bernama Abraham H. Maslow.

1. Teori Maslow

Siagian (2002:103) mengemukakan tentang kebutuhan manusia yang harus diutamakan terlebih dahulu. Menurut Maslow manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikan pada lima tingkat atau hirarki, berdasarkan yang tertinggi, yaitu :

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan ini juga disebut dengan kebutuhan primer, seperti sandang, pangan dan papan kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat mempertahankan diri sebagai makhluk fisik seperti kebutuhan untuk makanan, minuman, pakaian, seks dan lain-lain. Karena ini merupakan kebutuhan biologis, maka kebutuhan ini belum terpenuhi atau belum terpuaskan, maka individu tidak akan bergerak memenuhi kebutuhan lain yang lebih tinggi.

b. Kebutuhan akan rasa aman

Lebih apada unsur psikologis, seperti keamanan dan perlakuan yang manusiawi ditempat kerja tanpa dihantui oleh pengenaan sanksi dan pemutusan hubungan kerja. Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan rasa aman dari ancaman-ancaman luar yang mungkin terjadi seperti keamanan dari ancaman orang lain, ancaman alam, atau ancaman bahwa suatu saat tidak dapat bekerja karena faktor usia atau faktor lainnya. Kebutuhan ini di identifikasikan dengan aktivitas menabung uang untuk hari tua, menginginkan pekerjaan tetap, mengasuransikan diri dan lain-lain. Dalam dunia kerja, pension, perlengkapan keselamatan kerja, kepastian dalam status kepegawaian dan lain sebagainya.

c. **Kebutuhan Sosial**

Karena manusia adalah makhluk sosial, pentingnya penciptaan dan pemeliharaan iklim kekeluargaan, kebersamaan dan kerjasama dalam perusahaan. Kebutuhan ini berkaitan dengan menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain dan dapat mencintai oranglain. Kebutuhan ini muncul setelah kebutuhan tingkat pertama dan kedua terpenuhi. Kebutuhan ini ditandai dengan keinginan seseorang menjadi bagian atau anggota dari kelompok tertentu, keinginan untuk menjalin hubungan dengan orang lain, dan keinginan membantu orang lain. Dalam konteks sosial yang lebih luas, khususnya dalam masyarakat perkotaan, masalah sulitnya membangun rasa kebersamaan dalam masyarakat mungkin diakibatkan anggota masyarakat harus bergulat dalam pemenuhan kebutuhan tingkat pertama, sehingga motivasi mereka untuk memenuhi kebutuhan ini menjadi terpinggirkan sering kita melihat seseorang yang masih kekurangan dalam pemenuhan kebutuhan fisik kurang antusias terhadap kegiatan-kegiatan kelompok.

d. **Kebutuhan yang mencerminkan harga diri**

Pemuasan kebutuhan ini pada umumnya tercermin pada symbol-symbol status yang bersangkutan, seperti tanda jasa, sarana dan fasilitas kerja, bentuk kursi dan ruang kerja, bahkan juga dengan jenis pakaian yang digunakan, berdasar atau tidak. Kebutuhan yang berkaitan

tidak hanya menjadi bagian dari orang lain(masyarakat), tetapi lebih jauh dari itu, yaitu diakui/dihormati/dihargai orang lain karena kekuatannya.Kebutuhannya ditandai dengan keinginan untuk mengembangkan diri, meningkatkan dan kebebasan.

e. Kebebasan aktualisasi diri

Perwujudan yang paling nyata dan menonjol ialah kesempatan untuk menimba ilmu dan pengetahuan baru serta menggali keterampilan baru.Kebutuhan yang berhubungan dengan aktualisasi diri dalam arti kemampuan/minat/potensi diri dalam bentuk nyata dalam kehidupannya merupakan kebutuhan tingkat tertinggidari teori Maslowini ditandai dengan hasrat individu untuk mencapai orang yang sesuai dengan keinginannya.

2. Teori ERG-Aldefer

Winardi (2002:78)mengatengakan bahwa manusia memiliki tiga kelompok kebutuhan “inti”(Core needs). Kebutuhan tingkat terendah dan tertinggi yang dimaksud:

- Kebutuhan akan Eksistensi (Eksitence Needs-E)
- Kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain (Relatted Need= R)
- Kebutuhan akan partumbuhan (Growth Needs= G)

3. Teori motivasi Higiene

Erzberg dalam Siagian (2002:102) jika tingkat kepuasan karyawan tinggi aspek motivasi akan muncul, sedangkan jika tidak ada tingkatan

kepuasan maka aspek hieganlah yang menonjol, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan. Sedangkan faktor hygiene adalah kebijakan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji.

4. Teori Douglas McGregor

Pemikiran teori ini diutamakan dalam karya tulis dengan judul *The Human Side of Interprise* Siagian (2002:106), menurutnya karyawan dapat dgolongkan menjadi dua tipe utama, yaitu:

- a. Tipe “X” pada dasarnya tidak senang dengan manusia cenderung berperilaku negative, dengan ciri-ciri:
 - Karyawan pada dasarnya tidak senang bekerja dan apabila mungkin akan berusaha mengelak.
 - Para karyawan harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan berbagai tindakan agar tujuan organisasi tercapai.
 - Para karyawan akan berusaha mengelak bertanggung jawab dan hanya akan bekerja apabila menerima perintah untuk melakukan sesuatu.
 - Kebanyakan karyawan akan menempatkan pemuasan kebutuhan fisiologis dan keamanan diatas faktor-faktor lai yang berkaitan dengan pekerjaanya dan tidak akan menunjukkan keinginan atau ambisi untuk maju.

b. Tipe “X” pada dasarnya manusia cenderung berperilaku positif, dengan ciri-ciri karyawan:

- Karyawan selalu memandang kegiatan bekerja sebagai sesuatu yang ilmiah seperti halnya bermain dan istirahat.
- Berusaha melakukan tugas tanpa perlu diarahkan dan akan berusaha mengendalikan dirinya sendiri.
- Karyawan akan menerima tanggung jawab yang lebih besar
- Bersuaha menunjukkan kreatifitas dan oleh karenanya akan berpendapat bahwa pengembalian keputusan merupakan tanggung jawab orang-orang yang menduduki jabatan manajerial.

5. Teori Kognitif P.C Jordan

Menekankan pada, apabila faktor-faktor motivasional yang bersifat eksterinsik kuat, maka faktor interinstiknya melemah. Adapaun yang termasuk faktor eksterinsik adalah penghasilan, promosi, kondisi tempat kerja dan supervise yang baik. Sedangkan faktor interinsik keberhasilan, tanggung jawab yang lebih besar. **Siagian (2002:109)**

6. Teori Harapan

Siagian (2002:116) teori ini dikemukakan oleh Victor Vroom, seorang ahli psikolog dari Universitas Yale, bahwa kekuatan cenderung berperilaku tertentu, tergantung pada kuatnya harapan.

Dengan analisa:

- Hubungan upaya dengan Kinerja dengan persepsi karyawan, bahwa upaya yang lebih besar akan berakibat pada kinerja yang makin memuaskan.
- Hubungan kinerja dengan imbalan menyangkut keyakinan seseorang bahwa menampilkan kinerja pada tingkat tertentu akan berakibat pada hasil tertentu yang diinginkan.
- Hubungan imbalan dengan Tujuan pribadi sejauh mana imbalan yang diterima organisasi memuaskan tujuan dan kebutuhan karyawan dan seberapa daya tarik imbalan tersebut bagi yang bersangkutan.

7. Teori ini mengandung persepsi subyektif terhadap karyawan (Siagian (2002:114), dengan penjelasan:

- Perbandingan terhadap diri sendiri, bahwa karyawan akan merasa diperlakukan adil jika yang telah dikerjakan akan memperoleh imbalan sesuai dengan yang diharapkan.
- Perbandingan terhadap tempat kerja sebelumnya, bahwa karyawan akan merasa diperlakukan tidak adil jika mempunyai persepsi lebih baik ditempat yang lain.
- Perbandingan terhadap imbalan dan perilaku terhadap orang lain, bahwa karyawan akan membandingkan dirinya dengan orang lain yang mempunyai tanggung jawab yang sama dalam perusahaan.

- Perbandingan imbalan terhadap perusahaan lain dengan bidang usaha yang sejenis. Jika perlakuan yang diterima sama, maka karyawan akan merasa diperlakukan adil.

8. Teori Penentuan Tujuan Menurut Edwin Locke

Didalam teori menekankan betapa pentingnya pemimpin mendorong para bawahannya agar mempunyai tujuan yang spesifik dalam kehidupan organisasionalnya karena berbagai penelitian yang dilakukan telah terbukti bahwa semakin spesifik tujuan seseorang, akan semakin besar pada dorongan pada dirinya untuk mencapai tujuan tersebut. Siagian (2002:110)

9. Teori Penguatan

Siagian (2002:112) teori ini dikembangkan oleh R.M. Steers dan L.W. Porter, adalah merupakan teori pembentukan perilaku karyawan, ada empat metode penguatan yang dapat digunakan:

- Penguatan yang bersifat positif, adalah terhadap sesuatu yang nikmat, sehingga timbul keinginan untuk mengulangi perilaku tersebut.
- Penguatan yang bersifat negative, adalah respon terhadap sesuatu yang tidak enak, sehingga tidak timbul keinginan kembali untuk mengulangi perilaku tersebut.
- Pembentukan perilaku dengan hukuman, hal ini dapat dikategorikan sebagai penguatan negative yang cukup berat.

- Pemadaman adalah tindakan pimpinan untuk menghilangkan keinginan karyawan terhadap sesuatu yang tidak diinginkan.

2.1.14 Fungsi Motivasi

Fungsi Motivasi menurut Purwanto (1990:70) adalah sebagai berikut:

- Mendorong manusia untuk bertindak atau berbuat
- Menentukan arah perubahan
- Menyeleksi perbuatan

Mengatakan bahwa fungsi lain motivasi yaitu sebagai pendorong usaha dalam mencapai prestasi. Adanya motivasi yang lebih baik dalam belajar akan menunjukkan hasil yang baik. Maka dari itu intensitas motivasi seseorang akan sangat menentukan tingkat pencapaian prestasinya Sudirman (1990:85).

2.1.15 Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2007:67).

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesepakatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sulistiyani (2003:223)

Mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu Hasibuan (2001:34).

Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”Simanjuntak (2005)

Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok. Adabeberapa pendekatan yang dilakukan dalam menilai prestasi kerja (As’ad,2003) yaitu :

a. Subjective Procedure

Prosedur ini meliputi penilaian ataupun pertimbangan-pertimbangan terhadap kecakapan kerja yang dilakukan oleh superior(atasan), subordinates(bawahannya), peers(kelompok kerja), rekan-rekan sekerja, outside observer(para observer dari luar) dan self(diri sendiri).

Prosedur ini sangat bergantung pada opini manusia, maka prosedur memiliki kesalahan-kesalahan disebabkan oleh manusia (human error), yaitu :

1. Tipe Leniency,

Terjadi kalau penilai cenderung memberikan nilai yang tinggi kepada bawahannya.

2. Tipe Strictness,

Terjadi kalau penilai cenderung memberikan nilai yang rendah kepada bawahannya.

3. Tipe Central Tendency,

Terjadi apabila orang yang dinilai enggan memberikan nilai yang tinggi kepada bawahannya.

4. Halo Effect Error,

Kesalahan kesan umum dari si penilai karena pengaruh pengalamannya sebelumnya.

5. Personal Bias

Bentuk kesalahan karena adanya prasangka-prasangka baik kearah positif maupun kearah negatif.

b. Direct Measures

Metode ini tidak seperti metode terdahulu dimana evaluator diminta pertimbangannya terhadap perilaku kerja pegawai bawahannya.

Ada dua (2) tipe evaluasi ini, yaitu :

1. Berhubungan dengan produksi, yaitu menyangkut unit-unit yang diproduksi dan kualitas produk.

2. Berhubungan dengan personal information (informasi individu), yaitu meliputi absensi, ketepatan datang, keluhan-keluhan dari pegawai, waktu yang dipergunakan untuk mempelajari pekerjaan dan sebagainya.

c. Proficiency Testing

Merupakan pendekatan lain dalam mengevaluasi kecakapan pegawai. Dalam hal ini pegawai yang di uji diminta untuk memerankan pekerjaan seperti keadaan yang sesungguhnya.

2.1.16 Indikator Kinerja

Penilaian kinerja (*Performace Appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci gna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas dasar sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Bernardin dan Russet (1993:379) "*way of measuring the contribution of individuals to their organization*". Penialian kinerja adalah acara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau

melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Mathis dan Jackson (2002) Kinerja Pegawai adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk :

1. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

3. Pemanfaatan Waktu

Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan .

5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik Adapun indikator kinerja karyawan **Guritno dan Waridin (2005)** adalah sebagai berikut :

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan.
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan. Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodic dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan seorang tanpa kerja, termasuk potensi pengembangannya. Wahyudi (2002:101)

Penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Henry Simamora (2004:338)

2.1.17 Tujuan Penilaian Kinerja

Menyatakan bahwa penilaian kinerja seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja perorangan. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengetahui kinerja buruk. Hasil-hasil yang baik dan dapat diterima harus data diidentifikasi sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya terkait dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur”Wibowo (2007).

Sedarmayanti (2007), tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal baik yang sehat antara atasan dan bawahan.

5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Rivai (2006) Kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah :

1. Posisi tawar menawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawainya.

2. Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan gajinya.

4. Keputusan Penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kerja.

5. Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

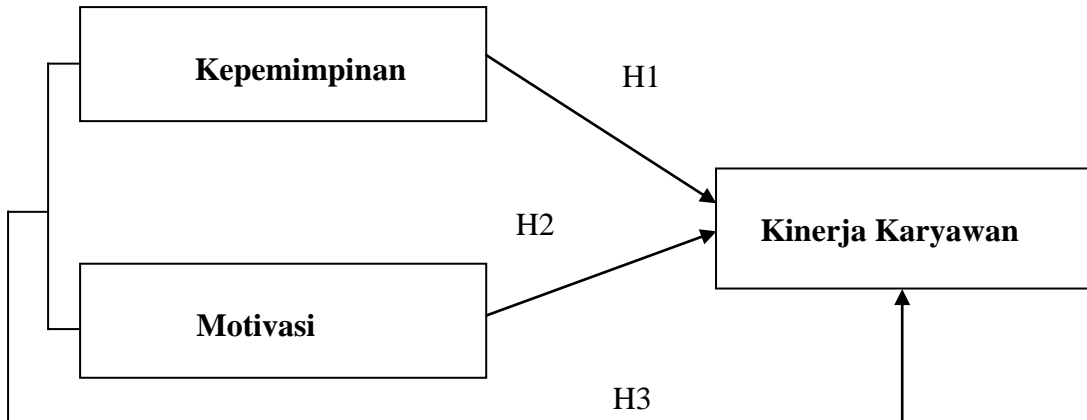
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

No	Penelitian
1.	Nurhandayani (2012) Penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cell Indonesia Kantor Cabang Jakarta, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan yang nyata antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Tornado (2014) Penelitian tentang Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tree Hotel, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan.

2.3 Kerangka Pemikiran

penulis membuat kerangka pemikiran



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

—————> : Garis Pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y.

Dari gambar diatas dapat diuraikan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai factor diantaranya adalah kepemimpinan dan motivasi. Dengan adanya kepemimpinan dan motivasi yang diharapkan membaawa pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Tenaga kerja/karyawan merupakan asset yang sangat besar pengaruhnya dalam perusahaan, dalam hal ini perusahaan harus memberikan kontribusi yang sesuai dengan harapannya sehingga kepuasan kerja dapat ditingkatkan lagi dan tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan menekan hal-hal yang mengakibatkan berkurangnya kepuasan kerja.

2.4 Hipotesis

Menurut Masri Singabuan (1995:19) Hipotesis adalah pernyataan atau kesimpulan sementara tentang hubungan antara dua variable atau lebih yang harus diuji kebenarannya. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1 H1:Terdapat pengaruh positif Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unimitra Kharisma.
- 2 H2:Terdapat pengaruh yang positif Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unimitra Kharisma.
- 3 H3:Terdapat pengaruh yang positif Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Unimitra Kharisma.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian di PT. Unimitra Kharisma. Yang berlokasi di Jl. Raya Cileungsi KM. 17 Pangkalan !2 LImus Nunggal, Cileungsi, Kabupaten Bogor.

Penelitian dilakukan pada bulan June 2017 sampai bulan Agustus 2017.

Tabel 3.1.

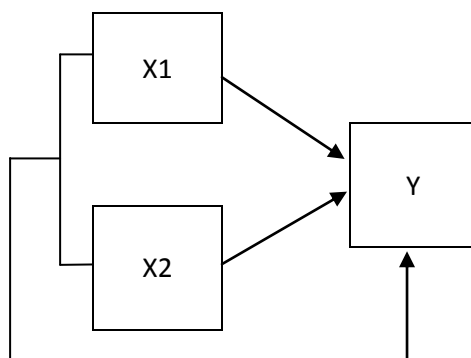
Jadwal Penelitian

No	Tahapan	Minggu Ke :											
		May				June				July			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Pendahuluan	■	■	■	■								
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■							
3	Pengumpulan Data					■	■	■	■				
4	Analisis Data							■	■	■	■		
5	Penyusunan Laporan									■	■	■	■

3.2. Desain Penelitian

Dalam metode ini penulis menggunakan metode survey meliputi Kuesioner. Metode survey ini sendiri menggunakan skala likert, yaitu cara menentukan skor dimana cara pengukuran dengan menghadapi responden diminta memberikan jawaban. Untuk keperluan ini, jawaban yang diperoleh secara tertulis dari responden yang digolongkan kedalam empat kategori dan diberi skor.

Berdasarkan jumlah variable ini sub variable yang diteliti, maka desain penelitiannya adalah



Keterangan :

X1 : Pengaruh Kepemimpinan

X2 : Motivasi

Y : Kinerja Karyawan

3.3. Operasioanal Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian di tarik kisimpulannya. Sugiyono (2013 : 38)

Dalam penulisan proposal skripsi ini terdapat dua variabel yang akan dianalisis diantaranya, yaitu :

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat (Variabel Dependen).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan motivasi.

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Tabel 3.2

Indikator-Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Terry(2003)	1.Sikap 2.Tindakan 3.Koordinasi 4.Pengembangan diri 5.Pengawasan
Motivasi (X2)	Motivasi adalah proses-proses mewakili psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Winardi (2002)	1.Keberhasilan 2.Penghargaan 3.Inisiatif Dalam Pekerjaan 4.Lingkungan Kerja
Kinerja Karyawan (X3)	Kinerja Karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2007)	1.Kuantitas melebihi rata-rata 2.Kualitas yang lebih baik dari karyawan lain 3.Pengetahuan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan 4.Kreativitas kerja

3.4. Populasi, Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Suharsimi Arikunto (2004: 134) menyatakan “apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”. Adapun yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Unimitra Kharisma yang berjumlah 141 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Untuk menentukan ukuran sampel dapat menggunakan cara rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana : n = Jumlah Populasi

N = Sampel Unit

$$e = \text{Level of error (0,1)}$$

Maka peneliti dalam menentukan sampel menggunakan rumus slovin, yang dimana sample yang digunakan memiliki ketentuan, jumlah karyawan yaitu berjumlah 141 orang, maka sampel yang kita ambil menggunakan rumus slovin dengan batas kesalahan 10% berarti memiliki tingkat akurasi 90% adalah :

$$n = N / (1 + N e^2) = 141 / (1 + 141 \times 0,1^2) = 58,5 \text{ dibulatkan} = 59$$

3.5. Metode Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto:2011). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1 Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.

2 Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (dicatat oleh pihak lain).

2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang peneliti lakukan adalah:

1. Kuesioner

Merupakan pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang disebarakan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawaban.

2. Kepustakaan

Kepustakaan dengan mengumpulkan data yang bersumber dari bahan-bahan pustaka, literatur, dan karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3.6. Instrumen Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, biasanya dikenal tiga alat penelitian yaitu daftar pertanyaan atau pernyataan, wawancara dari observasi langsung. Alat ini mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada para responden. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan. Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner tersebut yang diajukan kepada responden, skala yang digunakan adalah skala *likert*. Dengan skala *likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan

menjadi indikator-indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Sugiyono (2009:86). Penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan lima alternatif pilihan jawaban:

1. Responden memilih, **STS** (Sangat Tidak Setuju) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 0-20%.
2. Responden memilih, **TS**(Tidak Setuju) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan presentase 21-40%.
3. Responden memilih, **CS** (Cukup Setuju) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan presentase 41-60%.
4. Respondem memilih, **S**(setuju) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan presentase 61-80%.
5. Responden memilih, **SS**(Sangat Setuju) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan presentase 81-100%.

Tabel 3. 3

Kategori Skala Likert

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
(STS)	(TS)	(CS)	(S)	(SS)
1	2	3	4	5

3.7. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument itu dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur(Sugiyono, 2007:177).

Instrumen penelitian dikatakan valid apabila nilai korelasi (r) > 0,3 (Sugiyono, 2007:178). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22.0.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menilai tingkat kehandalan instrumen yang digunakan dalam penelitian. Suatu instrumen (alat ukur) dikatakan handal (*reliable*) apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Instrumen penelitian dikatakan handal (*reliable*) apabila nilai korelasi (r) > 0,3 (Sugiyono, 2007:178). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22.0.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian adalah data yang memiliki distribusi

normal. Uji normalitas data adalah pengujian untuk mengetahui apakah data atau variabel yang dipakai terdistribusi secara normal. Jika signifikansi $>0,05$ maka data berdistribusi normal, dan jika signifikansi $<0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

2. Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (variance inflation factor). Semakin kecil nilai toleransi dan semakin besar VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Jika Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variance dari residual data satu observasi ke observasi lainnya berbeda ataukah tetap. Jika variance dari residual data sama disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Jika titik-titik menyebar dengan

pola yang tidak jelas diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji Regresi Linear Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas adalah kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	=	kinerja karyawan
a	=	konstanta
b ₁	=	koefisien regresi berganda antara X ₁ dan Y
b ₂	=	koefisien regresi berganda antara X ₂ dan Y
X ₁	=	variable independen / bebas (kepemimpinan)
X ₂	=	variable independen / bebas (motivasi)

3.7.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian dilakukan dengan terlebih dulu dilakukan pengujian terhadap model penelitian dengan menggunakan uji-f kemudian uji-t untuk pengujian hipotesis, kemudian melihat koefisien determinan (r) dan koefisien determinasi (r²) pengolahan data dilakukan dengan alat bantu SPSS 22.0

1) Uji t (uji parsial)

Untuk mengetahui signifikansi dari hasil penelitian, maka perlu dilakukan uji t, yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

Taraf uji (signifikansi) $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ dan derajat kebebasan, degree of freedom (df) = $n - k - 1$.

Dari hasil pengujian t akan diperoleh:

- a) H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$. Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b) H_0 ditolak dan H_a diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Atau

- a) H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila nilai signifikansi $> 0,05$,
- b) H_0 ditolak dan H_a diterima, apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$.

2). Uji F (uji simultan)

Yaitu suatu uji untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen yang digunakan dalam model secara bersama-sama mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Dalam hal ini uji F digunakan untuk mengetahui apakah kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Prosedurnya dimulai dengan menetapkan H_0 dan H_a .

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, (tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan)

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$, (ada pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan).

Taraf uji $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan, $df = n - k - 1$

Dalam penelitian ini perhitungan uji F menggunakan program SPSS 22.0.

Dari hasil pengujian F akan diperoleh:

- a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}(k, n-k-1)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}(k, n-k-1)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara tidak ada pengaruh secara simultan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Atau H_0 diterima dan H_a ditolak apabila signifikansi $> 0,05$, dan H_0 ditolak dan H_a diterima apabila signifikansi $\leq 0,05$.

3). Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel-variabel bebas (X1 dan X2) secara bersama-sama.

Rumus perhitungan koefisien determinasi (R^2):

$$R^2 = \frac{b_1 \sum yx_1 + b_2 \sum yx_2}{\sum y^2}$$

Dalam penelitian ini perhitungan koefisien determinasi (R^2) menggunakan program SPSS 22.0.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah PT. Unimitra Kharisma

PT. Unimitra Kharisma adalah perusahaan pemasaran untuk merek olahraga di Indonesia dan di negara-negara Asia. Perusahaan telah mengelola sendiri merek Specs dan perusahaan didirikan pada tanggal 06 April 1990.

Specs adalah merk sepatu olahraga No.1 di Indonesia, terutama dalam sepak bola dan futsal. Specs telah memperluas bisnisnya ke Negara-negara sepak bola asia tenggara seperti Malaysia, Singapura, dan Australia. Perusahaan ini dikenal dan menjadi sponsor pemain sepak bola di Indonesia yaitu, Isnan ali, Arif Suyono, Yongki Ariwibowo, dan masih banyak lagi.

Specs adalah brand sepatu olah raga yang diluncurkan pada tahun 1990 oleh PT. Unimitra Kharisma. Sebenarnya kisaran tahun 2000 awal, sepatu sport Specs tidak terlalu ngetop, bahkan dianggap sepatu kelas bawah. Namun seperti semua perusahaan hebat, setiap tahun Specs terus melakukan inovasi terbaru, dan pada akhirnya menghasilkan sepatu futsal yang pertama kali mendongkrak nama Specs menjadi salah satu yang dominan di pasar Indonesia adalah Specs Accelerator Bafana.

Sepatu futsal Specs tersebut diluncurkan dekat dengan event Piala Dunia 2010, dan terkenal sebagai sepatu futsal pertama buatan Indonesia yang memiliki tingkat kenyamanan yang baik dengan harga yang sangat terjangkau. Seri sepatu futsal tersebut disebut-sebut dapat dibandingkan dengan sepatu futsal Nike Mercurial, dari kualitas dan bahan yang digunakan. Tidak hanya itu, Specs mulai mensponsori event-event futsal dan pemain profesional untuk memakai sepatu mereka. Dan hasilnya tidak buruk, nama specs semakin membesar dan muncul didalam negeri sebagai pilihan sepatu futsal yang baik.

Melihat kesuksesan yang didapat dari seri sepatu futsal Specs Accelerator, Specs pun meneruskan seri sepatu futsal tersebut, dan juga memproduksi seri sepatu futsal El Classico dan Swervo yang akhirnya juga meledak di pasaran.

Sepatu futsal Specs Accelerator dirancang untuk pemain yang mengutamakan akselerasi maksimal, Swervo untuk pemain yang mengutamakan kekuatan & kontrol bola, serta El Classico adalah seri heritage, untuk pemain futsal yang mengutamakan kenyamanan dan penampilan yang elegan. Yang lebih hebat lagi, sepatu futsal Specs yang diluncurkan pada tahun 2015 sudah menggunakan teknologi Phylon untuk peredam benturan yang dilengkapi dengan FlexiArc sehingga memiliki fleksibilitas yang bagus, serta teknologi khusus Indonesia : Vertecs, yang membantu bentuk sepatu untuk mengikuti kaki pemain, sehingga akan memberikan fit dan grip yang maksimal.

A. Visi dan Misi Perusahaan

- Visi Perusahaan

1. Menjadi pabrik sepatu olahraga yang paling efisien di Asia.

- Misi Perusahaan

1. Melakukan terobosan pada Proses, Efisien dan Training.

Dan seiring dengan filosofi PT.Unimira Kharisma sebagai berikut:

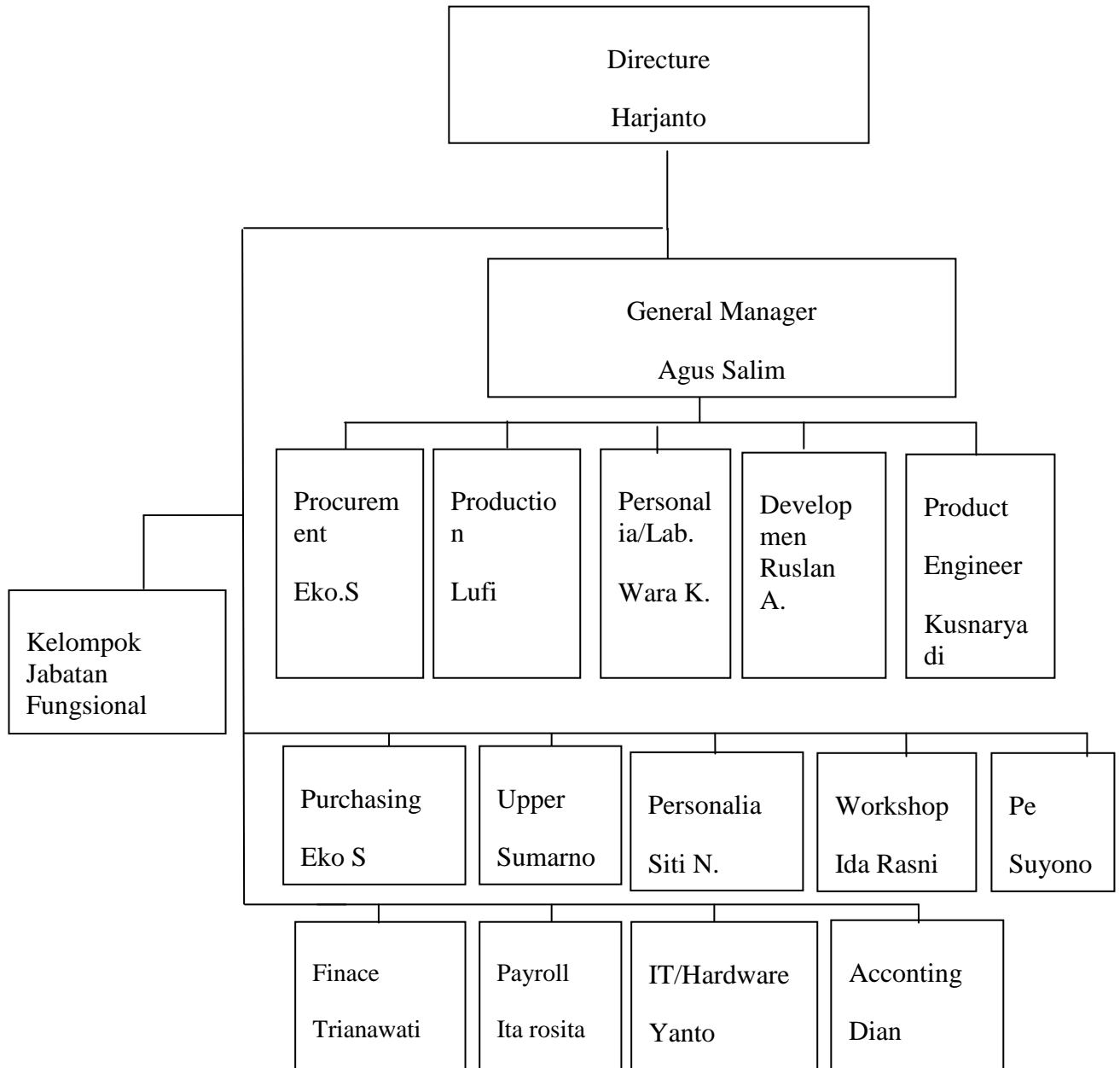
- a. Quality, Cost dan Delivery secara konsisten yang mengalami perbaikan serta kepuasan pelanggan, pemilik modal terdorong untuk melakukan pengembangan usaha, pekerja nyaman berkarya dan mempunyai harapan akan masa depan yang lebih baik.
- b. System manufacturing yang tangguh dan SDM yang handal terlihat nyata dalam hasil produksi yang bermutu, proses yang lancar, pengiriman material yang tepat waktu, karyawan bekerja dengan semangat yang tinggi dan membara.
- c. Mengetahui dengan jelas yang bernilai tambah dan yang tidak bernilai tambah atau pemborosan dihilangkan, sedangkan yang tidak bernilai tambah tapi masih diperlukan harus dikurangi.
- d. Memilah kemudian memilih yang penting atau urgent untuk diselesaikan, tetap fokus tapi mampu bekerja simultan bila diperlukan, prioritas 20% berdampak 80%.

- e. Perubahan tidak bisa dihindari perubahan dihadapi dengan mengubah pola pikir,kreatif dan inovatif,serta memandang masalah secara positif untuk perbaikan.

B. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1

Struktur Organisasi



4.1.2. Analisis Deskriptif

Responden dalam penelitian ini adalah responden yang bekerja di PT. Unimitra Kharisma dari penyebaran kuesioner sebanyak 59 responden, karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin. Berikut dipaparkan hasil dari masing-masing karakteristik responden.

A. Karakteristik responden berdasarkan usia

Data ini diperlukan untuk mengetahui sebaran usia karyawan PT. Unimitra Kharisma.

Tabel 4.1

Hasil distribusi frekuensi usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	20-24 tahun	15	25,4%
2	25-40 tahun	30	50,8%
3	Diatas 40 tahun	14	23,8%
	Total	59	100%

B. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Data ini diperlukan untuk mengetahui jenis kelamin karyawan PT. Unimitra Kharisma.

Tabel 4.2

Hasil distribusi frekuensi jenis kelamin

No	Jenia Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	30	50,8 %
2	Perempuan	29	49,2%
	Total	59	100 %

C. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Data ini diperlukan untuk mengetahui gambaran tentang pendidikan karyawan PT. Unimitra Kharisma.

Tabel 4.3

Hasil distribusi frekuensi jenis pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	55	93,2 %
2	Diploma	3	5,1%
3	S1	1	1,7 %
	Jumlah	59	100 %

4.1.3. Analisa Data dan Pengujian Hipotesis

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2007: 177), bahwa “valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2009: 179) yang harus dipenuhi yaitu yang harus memiliki kriteria sebagai berikut :

a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item-item pertanyaan atau pernyataan dari kuesioner adalah valid.

b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item-item pertanyaan atau pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid.

A. Uji Validitas Variabel (X_1) Kepemimpinan

Dengan program *SPSS for Window Versi 22.0* pengujian validitas dengan *Product Moment*.

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel (X₁) Kepemimpinan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	18.6102	zs9.518	.396	.757
X1.2	18.3220	8.395	.564	.712
X1.3	18.2034	8.337	.702	.675
X1.4	18.2373	9.219	.527	.723
X1.5	18.1356	8.947	.563	.713
X1.6	18.3220	10.360	.298	.776

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data valid.

Responden 59 dengan item pernyataan 6 didapat r tabel signficancy 0.05 = 0.254

Keterangan Tabel 4.5

Uji Validitas Variabel (X₁) Kepemimpinan			
Instrumen	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Status
1	.396	0,254	Valid
2	.564	0,254	Valid
3	.702	0,254	Valid
4	.527	0,254	Valid
5	.563	0,254	Valid
6	.298	0,254	Valid

B. Uji Validitas Variabel (X₂) Motivasi

Dengan program *SPSS for Window Versi 22.0* pengujian validitas dengan *Product Moment*.

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel (X₂) Motivasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	19.4576	5.356	.379	.736
X2.2	19.6102	4.828	.537	.693
X2.3	19.5424	5.218	.640	.683
X2.4	19.8814	4.727	.432	.730
X2.5	19.7966	5.027	.496	.705
X2.6	19.9322	4.857	.493	.706

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data valid. Responden 59 dengan item pernyataan 6 didapat r_{tabel} signficancy 0.05 = 0.254

Keterangan Tabel 4.7

Uji Validitas Variabel (X₂) Motivasi

Instrumen	Nilair Hitung	Nilai r Tabel	Status
1	.379	0,254	Valid
2	.537	0,254	Valid
3	.640	0,254	Valid
4	.432	0,254	Valid
5	.486	0,254	Valid
6	.493	0,254	Valid

C. Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja Karyawan

Dengan program *SPSS for Window Versi 22.0* pengujian validitas dengan *Product Momen*

Tabel 4.8

Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	19.5593	7.802	.464	.793
Y.2	19.5254	7.047	.726	.731
Y.3	19.7458	7.124	.671	.743
Y.4	19.5593	7.630	.583	.765
Y.5	19.6780	7.015	.655	.746
Y.6	19.5593	8.699	.277	.830

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data valid.

Responden 59 dengan item pernyataan 6 didapat r tabel signficancy 0.05 = 0.254

Keterangan Tabel 4.9

Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja Karyawan

Instrumen	Nilair Hitung	Nilai r Tabel	Status
1	.464	0,254	Valid
2	.726	0,254	Valid
3	.671	0,254	Valid
4	.583	0,254	Valid
5	.655	0,254	Valid
6	.277	0,254	Valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya, dan diandalkan untuk meneliti suatu objek atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronbach*.

A. Uji Reliabilitas Variabel (X_1) Kepemimpinan

Dengan program *SPSS for Window Versi 22.0* didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Valid Reliabilitas Variabel (X_1) Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	6

Dari tabel 4.10 terlihat nilai *cronbach's alpha* sebesar $= 0.763 > 0.600$ dengan r_{tabel} signficancy 0.05 didapat dari 6 pernyataan $N = 59$ maka item-item pernyataan Kepemimpinan adalah reliabel atau dapat dipercaya.

B. Uji Reliabilitas Variabel (X_2) Motivasi

Dengan program *SPSS for Window Versi 22.0* didapat hasil sebagai berikut

Tabel 4.11

Hasil Uji Valid Reliabilitas Variabel (X₂) Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.745	6

Dari tabel 4.11 terlihat nilai *cronbach's alpha* sebesar $= 0.745 > 0.600$ dengan r_{tabel} signficancy 0.05 didapat dari 6 pernyataan $N = 59$ maka item-item pernyataan Motivasi adalah reliabel atau dapat dipercaya.

C. Uji Reliabilitas Variabel (Y) Kinerja Karyawan

Dengan program *SPSS for Window Versi 22.0* didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Valid Reliabilitas Variabel (Y) Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.801	6

Dari tabel 4.12 terlihat nilai *cronbach's alpha* sebesar $= 0.801 > 0.600$ dengan r_{tabel} signficancy 0.05 didapat dari 6 pernyataan $N = 59$ maka item-item pernyataan Kepemimpinan adalah reliabel atau dapat dipercaya.

4.1.4. Uji Asumsi Klasik

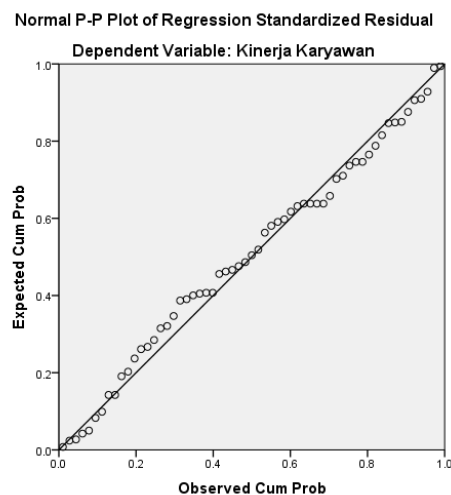
Pada teknik analisa regresi berganda maka digunakan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa pada model regresi idak terjadi penyimpangan baik normalitas, multikorelasi dan heterokesdastisitas.

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linier dengan grafik normal P-P Plot terhadap residual error model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal, yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal

Gambar 4.2

Pengujian Normalitas



Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali, 2007: 91). Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai $VIF > 10$, terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, jika $VIF < 10$, tidak terjadi multikolinearitas (Wijaya, 2009: 119).

Tabel 4.13
Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.744	1.343
	Motivasi	.744	1.343

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

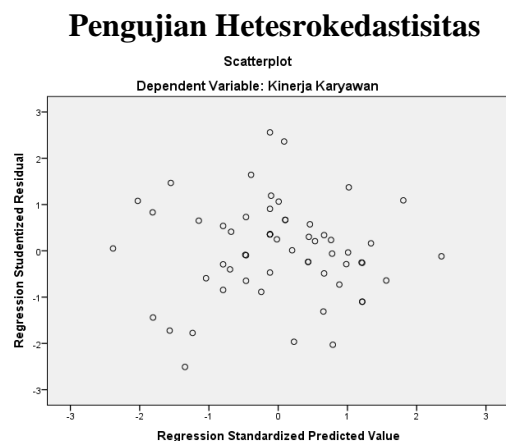
Berdasarkan output tersebut nilai tolerance kedua variabel penjeleaan tidak kurang dari 0,1 serta nilai VIF keduanya adalah kurang dari 10, maka dapat di simpulkan bahwa model regresi yang di hasilkan tidak terjadi gejala multikolonieritas

3). Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel independen. Dari scatterplots dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 4.3



4.1.5. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan) = Variabel
Kinerjakaryawan

X₁ dan X₂ = Variabel independen = Variabel Kepemimpinan dan
Motivasi

a = Konstanta (nilai Y apabila X₁, X₂, ..., X_n

b = Koefisien (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Berdasarkan data dari responden hasil penyebaran kuesioner, data diolah melalui aplikasi program statistika *SPSS for Window Versi 22.0*, didapat tabel sebagai berikut :

Tabel 4.14
Persamaan Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.551	.448		1.231	.224
	Kepemimpi nan	.432	.095	.475	4.533	.000
	Motivasi	.452	.128	.371	3.534	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Selanjutnya berdasarkan output SPSS (lihat tabel *coefficients*) dapat dibentuk model persamaan regresi ganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,551 + 0,432 X_1 + 0,452 X_2$$

Model persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi berganda X1 (Kepemimpinan) dari perhitungan regresi linear berganda dapat di lihat sebesar 0,432 hal ini berarti setiap ada peningkatan kepemimpinan sebesar 1 karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,432. Maka kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- a. Koefisien regresi berganda X2 (Motivasi) dari perhitungan regresi linear berganda dapat dilihat sebesar 0,452 hal ini berarti setiap ada peningkatan motivasi 1 karyawan maka kinerja karyawan akan

meningkat sebesar 0,452 Maka kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.1.6. Pengujian Hipotesis

1). Uji t

Langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian secara parsial (sendiri-sendiri) variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.15

Hasil uji t variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.551	.448		1.231	.224
	Kepemimpinan	.432	.095	.475	4.533	.000
	Motivasi	.452	.128	.371	3.534	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Pengaruh parsial Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh koefisien regresi Kepemimpinan (X_1) sebesar $B_1 = 0,432$

Hipotesis statistik yang diajukan adalah :

Ha: Ada pengaruh secara parsial variabel Kepemimpinan (X_1)

terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Ho: Tidak ada pengaruh secara parsial variabel Kepemimpinan (X₁) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Kriteria pengujian :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,533 > 1,671$) atau nilai Sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka Ho ditolak dan Haditerima.

Jadi kesimpulannya secara parsial variabel Kepemimpinan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

- b. Pengaruh parsial Motivasi (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan oleh koefisien regresi Motivasi (X₂) sebesar $B_2 = 0,452$.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah :

Ha: Ada pengaruh secara parsial variabel Motivasi (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Ho: Tidak ada pengaruh secara parsial variabel Motivasi (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Kriteria pengujian :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,534 > 1,671$) atau nilai Sig $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jadi kesimpulannya secara parsial variabel Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

- c. Pengaruh parsial Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan oleh koefisien regresi Kepemimpinan (X_1) sebesar $B_1 = 0,432$ Motivasi (X_2) sebesar $B_2 = 0,452$.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah :

H_a : Ada pengaruh secara parsial variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

H_0 : Tidak ada pengaruh secara parsial variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Kriteria pengujian :

$F_{hitung} > t_{tabel}$ ($33,072 > 1,671$) atau nilai Sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jadi kesimpulannya secara parsial variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

2). Uji F

Untuk membuktikan apakah secara simultan variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), maka dilakukan pengujian melalui Uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Merumuskan H_a dan H_o dalam bentuk kalimat :

H_a : Ada pengaruh secara simultan variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

H_o : Tidak ada pengaruh secara simultan variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

b. Menentukan kriteria pengujian :

Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau nilai Sig $< \alpha$ (0,05), maka H_o ditolak dan H_a diterima.

Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau nilai Sig $> \alpha$ (0,05), maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.16

Uji f variabel Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.904	2	4.452	33.072	.000 ^b
	Residual	7.539	56	.135		
	Total	16.443	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Berdasarkan tabel Anova nilai $F_{hitung} = 33,072$ dengan probabilitas nilai $Sig = 0,000$.

Ternyata nilai $F_{hitung} (33,072) > F_{tabel} (3,162)$ atau nilai $Sig (0,000) < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jadi kesimpulannya adalah secara simultan variabel Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3) Uji Analisis Koefisien Determinasi (r²)

Menggunakan bantuan program *SPSS for Window Versi 22.0* terbentuk tabel uji korelasi determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.17

Uji f variabel Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.542	.525	.36691

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, maka diperoleh nilai R Square sebesar 0,542 atau 54,2%. Kesimpulan yang didapat variabel Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh sebesar 54,2% terhadap Kinerja Karyawan PT. Unimitra Kharisma sedangkan sisanya 45,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuisioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian, ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuisioner telah valid dan reliabel, maka kuisioner penelitian ini merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unimitra Kharisma

Berdasarkan uji parsial (uji t-test) secara parsial, nilai t hitung variabel Kepemimpinan diperoleh sebesar 4,533 dengan nilai sig 000 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,533 > 1,671$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,00 < 0,05$

maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unimitra Kharisma. Berdasarkan uji koefisien korelasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan korelasi sebesar 0,432 hal ini menunjukkan hubungan yang positif.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang berada pada bab 2 yang dilakukan oleh peneliti Mita Nurhandayani (2012) Penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cell Indonesia Kantor Cabang Jakarta, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan yang nyata antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unimitra Kharisma

Berdasarkan uji parsial (uji t) secara parsial, nilai t hitung variabel Motivasi diperoleh sebesar 3,534 dengan nilai sig 0,001 sehingga $t \text{ hitung} = 3,534$ dan nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas atau $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unimitra Kharisma. Berdasarkan uji koefisien korelasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan korelasi sebesar 0,452 hal ini menunjukkan hubungan yang positif.

4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unimitra Kharisma

Hasil pengujian dengan bantuan *SPSS for Window Versi 22.0* menunjukkan nilai f hitung sebesar 33,072 sehingga $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ ($33,072 > 3,162$) dengan nilai sig $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Unimitra Kharisma. Berdasarkan uji koefisien determinasi nilai R Square diperoleh sebesar 0,542 atau 54,2%. Kesimpulan yang didapat variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh sebesar 54,2% terhadap kinerja karyawan PT. Unimitra Kharisma sedangkan

sisanya 45,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Unimtra Kharisma, mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan” maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari pengujian hipotesis diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan sebesar 0,432. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja karyawan.
2. Dari hasil pengujian hipotesis diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan sebesar 0,452. Hal ini berarti semakin baik motivasi maka semakin baik pula kinerja karyawan.
3. Dari hasil pengujian hipotesis diatas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar = 33,072.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan atas dan keterbatasan dalam melakukan penelitian, maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan PT. Unimitra Kharisma

a. Kepemimpinan di PT. Unimitra Kharisma sudah dapat dikatakan baik tetapi perlu ditingkatkan lagi untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi.

b. Motivasi sudah dapat dikatakan baik tetapi perlu ditingkatkan lagi, motivasi yang lebih baik akan menunjukkan hasil yang lebih baik.

c. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi sebesar 54,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti: kompensasi, lingkungan pekerjaan yang juga menjadi perhatian perusahaan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya atau dapat juga dikembangkan dengan variabel lain selain kepemimpinan dan motivasi seperti lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003 ,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta:Rineka Cipta
- Bambang Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Bernadin and Russel, 1993.*Human Resource Management* Jersey : International Editions Upper Saddle River,Prentice Hall
- Brahmasari, Ida Ayu. Dan Peniel Siregar. 2009. “*Pengaruh Budaya Organisasi,Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada Central Proteina Prima Tbk*”. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 7,Nomor 1, Februari 2009
- Buku Panduan Penyusunan dan Ujian Skripsi*. 2017. STIE IPWI JAKARTA. Jakarta.
- Dessler, Gary.2003. *Human Resource Management Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall
- Dubrin Andrew J., 2005 *Leadership*(Terjemahan),Edisi Kedua,Prenada Media, Jakarta
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*.JRBI.Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manuia*,Edisi Revisi
- Husein Umar, 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Kasmir 2016 , 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : PT. RajaGrafindo persada
- Mangkunegara, A. A. A. P, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. RemajaRosdakarya

- Mita Handayani. 2012. “ *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cell Indonesia Kantor Cabang Jakarta*”. Skripsi STIE IPWIJA
- M. Fuad, dkk.2005. *Pegantar Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veitzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.PT. RajaGrafino persada
- Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Mnnusia (Human Resource Manajemen)* Jakarta: Penerbit Djambatan
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju
- Siagian, Sondong. P. 2002.*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta Jakarta
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sinungan, M. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudirman, A. M. 1990. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Terry, George R. 2003, *Prinsip-Prinip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada