

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT PERMATA INDAH PROPERTINDO BOGOR**

SKRIPSI

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



Oleh :

Nuranisya

NIM.2014511008

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1

JAKARTA

2018

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini , saya :

Nama : Nuranisya

NIM : 2014511008

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

Jakarta, 02 Maret 2018

Nuranisya

NIM : 2014511008

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Nuranisya

Nomor Induk Mahasiswa : 2014511008

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
pada PT Permata Indah Propertindo Bogor.

Jakarta, 02 Maret 2018

Dosen Pembimbing,

Muh Ali Maskuri SE., MM

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT PERMATA INDAH PROPERTINDO BOGOR**



NURANISYA
NIM : 2014511008

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari Rabu tanggal 07 Bulan Maret tahun 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program
Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. **Drs.Juniarto R Prasetyo, Ed.D**

Ketua

Tanggal :

2. **Ergo Nurpatria K.,SH,MM**

Anggota

Tanggal :

3. **Muh. Ali Maskuri.SE.,MM**

Anggota

Tanggal :

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

Dr.Susanti Widhiastuti,SE, MM

Tanggal :

ABSTRAK

Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relative besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai PT Permata Indah Propertindo. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Permata Indah Propertindo.

Penelitian dilakukan di PT Permata Indah Propertindo Bogor dengan mengambil 37 pegawai sebagai sampel penelitian yang diambil berdasarkan sampling jenuh. Penelitian dalam pengambilan data dilakukan dengan instrument keusioner tertutup, lima skala penilaian dari sangat tidak baik sampai dengan sangat baik. Penelitian dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif. Penulis menggunakan uji instrumen berupa : Validitas dan Reliabilitas. Dan uji Asumsi Klasik berupa : Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Asumsi Heteroskedastisitas. Dan penulis juga menggunakan Analisis Determinasi dan Regresi Linier Ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji F.

Dengan demikian penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1) Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 2) Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 3) Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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

Kata kunci :

Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Leadership Style and Work Motivation are two of several factors that are suspected to be relatively big in influencing employee performance of PT Permata Indah Propertindo. To prove the influence of both then this research is done with the aim to know the influence of leadership style and work motivation to employee performance PT Permata Indah Propertindo.

The research was conducted at PT Permata Indah Propertindo Bogor by taking 37 employees as sample of samples taken based on saturated sampling. Research in the data retrieval was done with closed keary instrument, five scoring scales from very bad to very good. The research is conducted qualitative and quantitative. The author uses the test instruments in the form: Validity and Reliability. And Classic Assumption test are: Normality Test, Multicollinearity Test, Autocorrelation Test, Heteroskedesis Assumption Test. And the authors also use Determination Analysis and Multiple Linear Regression is used as a tool of analysis while hypothesis testing is done by t-test and F test.

Thus the research yields three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Leadership style has a significant influence on Employee Performance; 2) Work Motivation has a significant influence on Employee Performance; 3) Leadership Style and Work Motivation together have a significant influence on Employee Performance.

Based on these findings, to improve Employee Performance is suggested to make efforts to improve the Style of Leadership and Work Motivation.

Keywords :

Style of Leadership, Work Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur kehadirat Allah SWT. atas berkah rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga skripsi dengan judul : “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Indah Propertindo Bogor* “ ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Muh Ali Maskuri, SE, MM , selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr.Susanti Widhiastuti.SE.,MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak selaku ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan rekan kerja PT Permata Indah Propertindo Bogor yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas akademi STIE IPWIJA.
6. Rekan – rekan mahasiswa kelas F6, F7, F8 Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE IPWIJA khususnya konsentrasi Sumber Daya Manusia.
7. Umi Ayati dan Bpk Renan Supriatna yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat serta iringan do’a dalam setiap langkah perjuangan ini.

8. Yang terkasih Evi Rudini terimakasih untuk selalu menjadi partner hidup terbaik. Semoga sampai jannah-Nya.aamiin
9. Keluarga Besar tersayang, Kakak, adik, Ayah Ibu mertua yang selalu memberikan semangat serta do'a terbaiknya.
10. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah berikan mendapat imbalan dari Allah SWT. Dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 02 Maret2018

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Orisinilitas.....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Abstrak.....	v
<i>Abstract</i>	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	6

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori.....	8
2.2. Penelitian Terdahulu	31
2.3. Kerangka Pemikiran	33
2.4. Hipotesis	34

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.2. Desain Penelitian	36
3.3. Operasional Variabel	37
3.4. Populasi, Sampel dan Sampling	39
3.5. Metode Pengumpulan Data	39
3.6. Instrumen Variabel Penelitian	41
3.6.1 Uji Validitas	42
3.6.2 Uji Reliabilitas	42
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	43
3.7.1. Analisis Data	43
3.7.2. Pengujian Hipotesis	48
3.7.2.1 Uji t	48
3.7.2.2 UJI F.....	51

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Objek Penelitian.....	53
4.2. Deskripsi Data Responden	57
4.3. Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas	59
4.4. Analisis Data	63
4.4.1. Uji Persyaratan Analisis Regresi Linier Ganda (Uji Asumsi Klasik)	63
4.4.1.1. Uji Normalitas	63
4.4.4.2. Uji Multikolinieritas	64

4.4.4.3. Uji Autokorelasi	65
4.4.4.4. Uji Heteroskedastisitas	66
4.4.2. Uji Kelayakan Model (<i>Goodness of Fit Test</i>)	66
4.4.2.1. Uji Penentu Koefisien Determinasi (R ²)	66
4.4.2.2. Uji F Statistik	67
4.4.3. Uji Regresi Linier Ganda	68
4.4.3.1. Persamaan regresi Linier Ganda	68
4.5. Pengujian Hipotesis	69
4.5.1. Hasil Uji secara Parsial (Uji t)	69
4.5.2. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)	71
4.6. Pembahasan.....	72
4.6.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	72
4.6.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	73
4.6.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	73
 BAB 5 PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	75
5.2. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA.....	77
Lampiran-lampiran	79

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Rencana Penelitian	35
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian	37
Tabel 3.3 Skala Likert	41
Tabel 4.1 Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Table 4.2 Tabel Responden berdasarkan pendidikan.....	58
Tabel 4.3 Data responden berdasarkan usia.....	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan.....	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Data.....	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas.....	64
Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Autokorelasi Runs Test.....	65
Tabel 4.14 Hasil penentu Nilai Determinasi.....	67
Tabel 4.15 Hasil Uji F statistic.....	67
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi.....	68
Tabel 4.17 Hasil Uji t.....	70
Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	33
Gambar 3.1 Rencana Penelitian.....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Permata Indah Propertindo.....	57
Gambar 4.2 Uji Normalitas (Normal P-Plot).....	63
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Tabel Hasil Tabulasi Responden

Lampiran 3. Tabel hasil Uji SPSS

Lampiran 4.T Tabel

Lampiran 5. F Tabel

Lampiran 6. DW Tabel

Lampiran 7.CV

Lampiran 8. Kartu Bimbingan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kemampuan perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia nya dalam memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan guna melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi.

Sumber daya manusia di dalam perusahaan ialah karyawan, karyawan merupakan bagian tidak terpisahkan dari perusahaan dikarenakan karyawan merupakan aset terpenting yang wajib dijaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang mengandalkan tingkat kinerja karyawan diperusahaannya maka perusahaan diharuskan untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawan. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tersebut dapat dilakukan melalui praktek kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang handal dan motivasi kerja berprestasi.

Menurut Budi setiawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik adalah organisasi, perusahaan yang

berusaha meningkatkan sumber daya manusianya karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawam dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Kepemimpinan mempunyai peranan yang penting dalam kehidupan organisasi dan kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisir ke arah pencapaian tujuan. Dalam pengertian lain kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan Gaya Kepemimpinan. Menurut Miftah Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa : “Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku

yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan“.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. (Suranta,2002). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan suatu perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005).

Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi pegawai atau karyawannya. Pemimpin juga mendengar ide-ide dari bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya pegawai atau karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Hardini,2001 dalam Saranta 2002). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007), telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawannya.

Motivasi kerja sendiri merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja pegawai akan mensuplai energi untuk

bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

Berdasarkan hasil wawancara awal, diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan direktur PT Permata Indah Propertindo Bogor dan motivasi-motivasi kerja yang diberikannya kepada bawahan belum mampu meningkatkan kinerja yang baik dalam organisasi.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah bagaimana agar gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang diberikan dapat menunjang kinerja karyawan agar lebih baik. Informasi mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja ini penting diketahui oleh pihak perusahaan sendiri karena gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan, sebagaimana pada PT. Permata Indah Propertindo, Bogor yang bergerak pada bidang Jasa. Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan telaah ilmiah yang berjudul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permata Indah Propertindo Bogor”***.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di atas, maka permasalahan umum penelitian ini adalah, apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT PERMATA INDAH PROPERTINDO BOGOR. Permasalahan tersebut selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permata Indah Propertindo Bogor ?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permata Indah Propertindo Bogor ?
3. Apakah Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permata Indah Propertindo Bogor?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan melalui penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permata Indah Propertindo Bogor.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permata Indah PropertindoBogor.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permata Indah Propertindo Bogor.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan.

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak pimpinan dalam meningkatkan dan memperbaiki kualitas kepemimpinannya serta memberikan sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.
2. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bahan masukan kepada pihak lain yang ingin meneliti permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.
3. Dengan penelitian ini penulis dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama masa perkuliahan dengan praktek dilapangan sehingga dapat menambah wawasan bagi penulis.

1.5. Sistematika Penulisan

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan tesis dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Merupakan BAB yang membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan BAB yang membahas mengenai landasan teori, hasil-hasil penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran dan hipotesa dimana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Merupakan BAB yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian operasionalisasi variable, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan BAB yang membahas mengenai lokasi objek penelitian, hasil penelitian dan Pembahasan.

BAB 5 PENUTUP

Merupakan BAB bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran yang dihasilkan dari penelitian.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 . Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai arti yang sangat luas dapat berarti proses, seni, ataupun ilmu. Dikatakan proses karena manajemen terdapat beberapa tahapan untuk mencapai tujuan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu cara atau alat untuk seorang manajer dalam mencapai tujuan. Dimana penerapan dan penggunaannya tergantung pada masing-masing manajer yang sebagian besar dipengaruhi oleh kondisi pembawaan manajer. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat mempelajari dan dikaji kebenarannya. Secara makro, sumber daya manusia merupakan keseluruhan potensi tenaga kerja yang terdapat dalam suatu negara, yang menggambarkan potensi jumlah kerja dari suatu negara. Secara mikro, sumber daya manusia merupakan segolongan masyarakat yang memenuhi kebutuhan hidupnya dengan bekerja pada suatu organisasi tertentu baik pemerintah ataupun swasta.

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut :

- a. Moses N Kiggundu (dalam Indah Puji Hartatik, 2014:14) menyatakan bahwa MSDM

adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif.

- b. Menurut Panggabean, 2009:11 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompetensi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.
- c. Menurut Mathis dan Jackson (2006:3) “Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan-rancangan sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan banyak manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan suatu organisasi.
- d. Menurut Ivancevich, et al., (dalam Moekijat, 2010:4) “Manajemen sumber daya manusia sebagai proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, mengembangkan dan menggunakan atau memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaik-baiknya”.
- e. Menurut Flippo (dalam Notoatmodjo, 2009:85) “Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

f. Sedangkan menurut French (dalam Sunyoto, 2012:2)

“Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi”.

g. Hasibuan (2014:10)

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

h. Menurut Mangkunegara (2013:2) mengatakan

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian. Pengkoordinasian. Pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan. Pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan keorganisasian.

Suatu lembaga dapat berfungsi dengan memadai kalau memiliki sistem manajemen yang mendukung dengan sumber daya manusia (SDM), Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja pegawainya.

Manajemen Perusahaan yang efektif dan efisien apabila didukung oleh sumber daya manusia yang profesional untuk mengoperasikan perusahaannya, pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan tingkat perkembangan dan karakteristik karyawannya, kemampuan dan commitment (tanggung jawab terhadap tugas) tenaga pegawai yang handal, dan semuanya itu didukung oleh Gaya Kepemimpinan yang demokratis, dan Motivasi untuk mendukung kinerja Karyawannya, dana yang cukup untuk menggaji staf sesuai dengan fungsinya, serta partisipasi masyarakat yang tinggi. Manajemen berasal dari to manage yang berarti mengatur, mengelola atau mengurus. Jadi manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer dan para profesional dituntun oleh kode etik.

Berdasarkan hal itu, maka manajemen sumber daya manusia secara sederhana dapat didefinisikan sebagai ilmu manajemen yang diterapkan dalam masalah pengelolaan sumber daya manusia.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Jeff Madura (2007:389) mengklasifikasikan fungsi manajemen sumber daya manusia ke dalam beberapa kelompok, yaitu:

- a. Perencanaan, yaitu persiapan yang dilakukan untuk menghadapi berbagai kondisi di masa depan.
- b. Pengorganisasian, yaitu mengatur pegawai dan sumber daya lainnya melalui cara yang konsisten dengan tujuan keorganisasian.

- c. Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi kebiasaan orang lain demi mencapai tujuan bersama.
- d. Pengendalian, yaitu melibatkan pengawas dan evaluasi pekerjaan. Fungsi ini mengevaluasi secara kontinuitas sehingga organisasi dapat memastikan bahwa langkah yang benar untuk mencapai tujuan.

2.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005:34) antara lain :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan atas asas *the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan kita pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat Undang-Undang Perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.

7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi kerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horisontal.
10. Mengatur pensiunan, pemberhentian dan pesangonnya.

2.1.4. Gaya Kepemimpinan

2.1.4.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung organisasi, departemen dan perusahaan karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi, departemen dan perusahaan. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain maka orang tersebut perlu memikirkan kepemimpinannya. Kepemimpinan yakni bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana dia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang sedang mengamati dari luar (Robert, 1992). Gaya Kepemimpinan menurut para ahli :

- a. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika dia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

- b. Menurut Kartini Kartono (2008:34) Gaya Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.
- c. Menurut Miftah Thoha (2010:49) Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya.
- d. Menurut Yayat M Herujito(2006:188) Gaya Kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi”.
- e. Menurut Wijaya Supardo(2006:4) Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.4.2.Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk pemimpin pada karyawan dan pegawai, Likert dalam handoko (2003) mengemukakan dua kategori gaya dasar yaitu orientasi karyawan atau pegawai dan orientasi tugas, kemudian menyusun suatu model empat tingkat efektifitas manajemen yang dalam penelitian ini digunakan sebagai dimensi atau indikator :

1. Sistem 1 (sistem otoriter-sangat otokratis), pemimpin membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja dan memerintah para bawahan untuk melaksanakannya. Standar dan metode pelaksanaannya juga secara kaku ditetapkan oleh pemimpin.
2. Sistem 2 (sistem otoriter bijak-otokratis paternalistik), pemimpin tetap menentukan perintah-perintah tetapi memberi bawahan kebebasan untuk memberikan komentar terhadap perintah-perintah tersebut. Bawahan juga diberi fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batasan dan prosedur yang telah ditetapkan.
3. Sistem 3 (sistem konsultatif), pemimpin menetapkan tujuan-tujuan dan memberikan perintah-perintah setelah hal-hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahannya. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas. Penghargaan lebih digunakan untuk memotivasi bawahan daripada ancaman hukuman.

4. Sistem 4 (sistem partisipasi), tujuan-tujuan dan keputusan-keputusan kerja dibuat oleh kelompok. Bila pimpinan secara formal membuat keputusan mereka melakukan setelah pertimbangan saran-sarandan pendapat-pendapat dari para anggota kelompok. Untuk memotivasi bawahan, manajer tidak hanya menggunakan penghargaan-penghargaan ekonomis tetapi juga mencoba memberikan kepada bawahan perasaan dibutuhkan dan penting.

2.1.4.3.Faktor-faktor yang memengaruhi Gaya Kepemimpinan

Hasil studi Tanneunbaum dan Schmid sebagaimana dikutip Kadaman, et.al.menunjukkan bahwa gaya dan efektifitas gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh :

1. Diri Pemimpin

Kepribadian, pengalaman masa lampau, latar belakang dan harapan pemimpin sangat mempengaruhi efektifitas kepemimpinan disamping mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilihnya.

2. Ciri Atasan

Gaya kepemimpinan atasan dari manajer sangat mempengaruhi orientasi kepemimpinan manajer.

3. Ciri Bawahan

Respon yang diberikan oleh bawahan akan menentukan efektivitas kepemimpinan manajer. Latar pendidikan bawahan sangat menentukan gaya kepemimpinannya.

4. Persyaratan Tugas

Tuntutan tanggung jawab pekerjaan bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan manajer.

5. Iklim Organisasi dan Kebijakan

Ini akan mempengaruhi harapan dan perilaku anggota kelompok serta gaya kepemimpinan yang dipilih oleh manajer.

6. Perilaku dan harapan rekan

Rekan sekerja manajer merupakan kelompok acuan yang penting. Segala pendapat yang diberikan oleh rekan-rekan manajer sangat mempengaruhi efektivitas hasil kerja manajer.

2.1.4.4. Gaya Kepemimpinan yang dibagi kedalam 5 tipe oleh Siagian

Secara Terperinci siagian (2002) membagi Gaya Kepemimpinan kedalam 5 tipe sebagai berikut :

a. Tipe Autokratik

Pemimpin yang Autokratik memiliki karakteristik yang dapat dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Dilihat dari persepsinya, seorang pemimpin yang autokratik adalah seorang yang sangat egois. Sikap egoisme akan member tekanan kepada

bawahannya sehingga kedisiplinan yang tertanam berdasarkan rasa ketakutan, bukan disiplin yang sudah semestinya dijalankan.

Kepemimpinan autokratik mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpinnya sangat berambisi untuk merajai situasi, dan setiap perintah dan kebijakannya ditetapkan tanpa konsultasi dengan bawahan. Meskipun pemimpin autokratik selalu berdiri jauh dari kelompoknya, ada sikap menyisihkan diri dan eksklusivisme.

Dalam Veithzal Rivai (2004), sikap-sikap pemimpin autokrat, yaitu :

1. Kurang mempercayai anggota kelompoknya.
2. Otoriter.
3. Hanya imbalan materi yang mampu mendorongnya untuk bertindak.
4. Kurang toleransi terhadap kesalahan yang dilakukan anggota kelompok.
5. Peka terhadap perbedaan kekuasaan.
6. Kurang perhatian kepada anggota kelompoknya.
7. Memberikan kesan seolah-olah demokratis
8. Mendengarkan pendapat anggota kelompoknya semata-mata untuk menyenangkan

9. Senantiasa membuat keputusan sendiri.

Dengan persepsi, nilai-nilai, sikap dan perilaku demikian, seorang pemimpin autokratik dalam praktik akan menggunakan gaya kepemimpinan yang :

1. Menuntut ketaatan penuh dari bawahannya.
2. Menegakan disiplin dengan penuh kekakuan.
3. Bernada keras dalam pemberian perintah atau instruksi.
4. Menggunakan pendekatan punitif dalam hal terjadinya penyimpangan oleh bawahan.

Harus diakui bahwa hanya efektivitas yang diharapkan dari seorang pemimpin dalam mengemudikan jalannya organisasi, tipe autokratik mungkin mampu menyelenggarakan berbagai fungsi kepemimpinannya dengan baik. Akan tetapi, yang dipermasalahkan disini adalah tekanan yang dirasakan oleh para bawahan, sehingga disiplin ketat berjalan karena rasa takut dari paksaan atasan, bukan karena keyakinan bahwa tujuan yang telah ditentukan itu wajar dan layak untuk dicapai.

b. Tipe Paternalistik

Gaya Paternalistik adalah gaya kepemimpinan dari pemimpin yang bersifat tradisional, umumnya berlaku pada masyarakat yang agraris. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti :

1. Kuatnya ikatan primordial
2. System kekeluargaan

3. Kehidupan masyarakat yang komunalistis
4. Peranan adat istiadat yang sangat kuat dalam kehidupan bermasyarakat.
5. Hubungan pribadi yang erat antara anggota masyarakat.

c. Tipe Karismatik

Seorang pemimpin yang karismatik adalah seorang pemimpin yang dikagumi oleh banyak pengikut, meskipun para pengikut tidak dapat menjelaskan secara konkret alasan untuk mengagumi pemimpinnya.

Pemimpin karismatik memiliki kekuatan energy, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk memengaruhi orang lain, sehingga mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang dapat dipercaya.

d. Tipe Laissez Faire

Kepemimpinan Laissez Faire ditampilkan oleh seorang tokoh “ketua Dewan” yang tidak mampu mengurus dan hanya menyerahkan semua tanggung jawab serta pekerjaan kepada bawahan atau semua anggotanya.

Seorang pemimpin Laissez Faire melihat perannya sebagai “polisi lalu lintas” dengan anggapan para anggota organisasi mengetahui dan cukup dewasa untuk taat pada aturan permainan yang berlaku. Seorang pemimpin yang Laissez Faire cenderung memilih peranan yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan

menurut temponya tanpa banyak mencampuri dalam menjalankan dan menggerakkan organisasi.

Ada beberapa ciri yang terdapat dalam pemimpin tersebut, yaitu :

1. Tidak yakin pada kemampuan sendiri;
2. Tidak berani menetapkan tujuan untuk kelompok;
3. Tidak berani menanggung risiko;
4. Membatasi komunikasi dan hubungan kelompok.

Dapat juga diartikan bahwa pemimpin *laissez faire* bukan seorang pemimpin dalam pengertian yang sebenarnya. Semua anggota yang dipimpinnya bersikap santai. Mereka menunjukkan sikap tidak peduli sehingga kelompok tersebut praktis menjadi tidak terbimbing dan tidak terkontrol.

e. Tipe Demokratis

Tipe kepemimpinan Demokratis dapat juga disebut sebagai pemimpin yang partisipatif, selalu berkomunikasi dengan kelompok mengenai masalah yang menarik perhatian dan dapat menyumbangkan sesuatu untuk dapat menyelesaikannya serta ikut serta dalam penetapan sasaran.

Pemimpin tipe ini menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai dictator, melainkan sebagai pemimpin ditengah-tengah anggota kelompoknya. Hubungan dengan anggota kelompok bukan sebagai majikan dan buruh, tetapi sebagai saudara tua di antara

teman-temannya atau sebagai kakak terhadap saudara-saudaranya. Pemimpin yang demokratis selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, serta mempertimbangkan kemampuan kelompoknya.

Dalam melaksanakan tugas, pemimpin tipe ini mau menerima dan mengharapkan saran-saran dari kelompoknya. Kritik-kritik yang membangun dari anggota diterimanya sebagai umpan balik dan bahan pertimbangan dalam tindakan-tindakan berikutnya.

Ciri pemimpin yang demokratis meliputi :

1. Membuat keputusan bersama dengan anggota kelompok;
2. Selalu menjelaskan sebab-sebab keputusan yang dibuat sendiri kepada kelompok;
3. Feedback dijadikan sebagai salah satu masukan yang berharga;
4. Mengkritik dan memuji secara objektif.

2.1.5. Motivasi Kerja

2.1.5.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata dalam bahasa lain yakni *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian. Pada manajemen, motivasi adalah hal yang menyebabkan semua anggota organisasi untuk bekerja

dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai motif atau tujuan organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai.

Menurut siagian dalam kartika (2010:102) definisi dari motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Menurut Hasibuan Malayu S.P dalam Sunyoto Danang (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Sedangkan Asa'ad dalam Pasolog, Harbani (2010:140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

2.1.5.2. Tujuan Motivasi

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

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

6) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Sedangkan menurut Pasolog, Harbani (2008:142) menyatakan pentingnya motivasi yaitu :

- 1) Motivasi merupakan masalah terpenting dalam proses hidup dan kehidupan.
- 2) Kinerja karyawan rata-rata 60% tingkat efisiennya, dengan motivasi yang baik dapat meningkat s/d 80% keatas.
- 3) Orang bekerja bukan hanya karena uang tapi kepuasan kerja.
- 4) Motivasi adalah tugas yang paling “crusial” para pemimpin.

Berdasarkan pendapat diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan peningkatan prestasi kerja dari para karyawan.

2.1.5.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Sustermeister dalam Djatmiko, Yayat Hayati (2002:67) yaitu:

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kondisi social lingkungan kerja
- 3) Keterpenuhan kebutuhan dasar individu

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

- 1) Faktor eksteren
 - (a) Kepemimpinan
 - (b) Lingkungan kerja yang menyenangkan

- (c) Komposisi yang memadai
 - (d) Adanya penghargaan akan prestasi
 - (e) Status dan tanggung jawab
- 2) Faktor interen
- (a) Kematangan pribadi
 - (b) Tingkat pendidikan
 - (c) Keinginan dan harapan pribadi
 - (d) Kebutuhan terpenuhi
 - (e) Kelemahan dan keborosan
 - (f) Kepuasan kerja

Berdasarkan pendapat diatas bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor eksteren dan interen. Faktor eksteren yang mempengaruhi motivasi kerja kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan, status dan jabatan. Faktor interen kebutuhan terpenuhi, tingkat pendidikan dan kepuasan kerja.

2.1.5.4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja Menurut Maslow yang dikenal dengan teori hierarki kebutuhan. Sofyandi dan Garniwa (2007 : 102).

Indikator Motivasi kerja berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kebutuhan siologis (physiological need)

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

2. Kebutuhan rasa aman (Safety need)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial (Social need)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya

4. Kebutuhan Penghargaan (Esteem Need)

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

5. Kebutuhan aktualisasi diri (Self actualization need)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, Keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.6. Kinerja

2.1.6.1. Pengertian Kinerja

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

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang

dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

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

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

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

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

2.1.6.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

a. Efektifitas dan efisiensi

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

b. Otoritas (wewenang)

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

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan

karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

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

2.1.6.3. Karakteristik Kinerja Karyawan

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

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

2.1.6.4. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas.

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

2. Kuantitas.

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

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL	NAMA	ANALISIS	HASIL
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT Reasuransi Nasional Indonesia.	Dani Rahmawati Putri (2015)	Regresi Linier Ganda, Uji F, Uji R^2 , Uji t	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pos Cabang Karawang	Aulia (2007)	Regresi Linier berganda dengan Uji F dan Uji t, R^2	Hasi koefisien determinasi(R^2) yaitu sebesar 0,654, dengsn demikian berarti bahwa produktifitas kerja karyawan pada PT. Pos Cabang Malang dipengaruhi gaya kepemimpinan yang meliputi poerilaku tugas dan perilaku hubungan sebesar 65,4%
3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan	Fajar Wiarawan (2015)	Regresi berganda,	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara parsial

	Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Warna Alam Indonesia.		uji F, Uji t	berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kemampuan prediksi dari kedua variable tersebut terhadap Kinerja Karyawan sebesar 39,7%
4	Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Telkom Tbk Cabang Makassar	Ibriati Kartika Alimuddin (2012)	Regresi berganda, uji F, Uji t	Motivasi eksternal dan Motivasi Internal (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Telkom Tbk.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja. Semakin tinggi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, serta semakin tinggi pula kinerjanya. Gaya Kepemimpinan mempunyai beberapa ukuran yaitu otoriter (sangat otoriter), otoriter bijak (otoriter), konsultatif dan partisipasi.

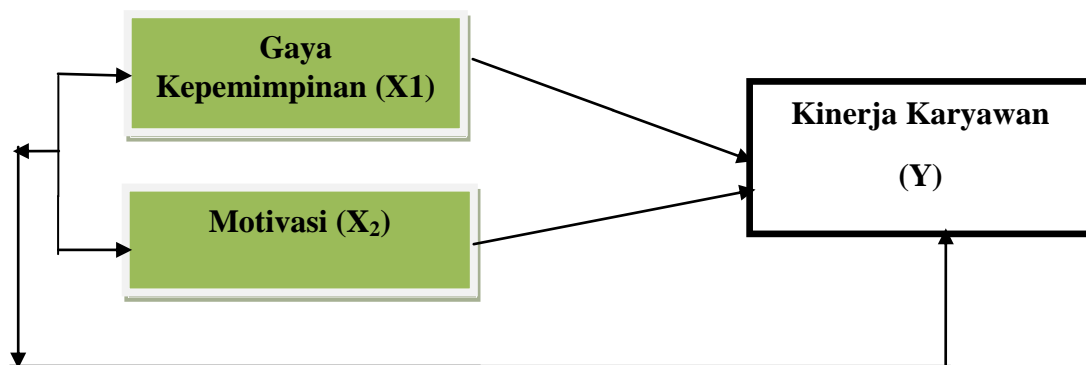
Motivasi kerja mempunyai beberapa ukuran antara lain ialah Kebutuhan Sosiologis, Kebutuhan rasa aman, kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Serta kinerja juga memiliki ukuran yang dapat mendukung yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

Berdasarkan pemikiran diatas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



2.4. Hipotesis

1. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata Indah Propertindo Bogor.
2. Terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permata Indah PropertindoBogor.
3. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permata Indah Propertindo Bogor.

BAB 3
METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah di PT Permata Indah Propertindo
Ruko Newton Square Blok U 17 No 29, Legenda Wisata
Jl Transyogi Cibubur- Cileungsi Desa Nagrak
Kec.Gunung Putri Kab.Bogor (16967).

3.1.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan selama 3 bulan dengan jadwal sebagai berikut :

Tabel 3.1

Rencana Penelitian

Kegiatan	Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
PenelitianPendahuluan		■	■									
Penyusunan Proposal			■	■	■	■						
Pengumpulan Data					■	■	■					
Analisis Data							■	■	■			
Pelaporan									■	■	■	■

3.2. Desain Penelitian

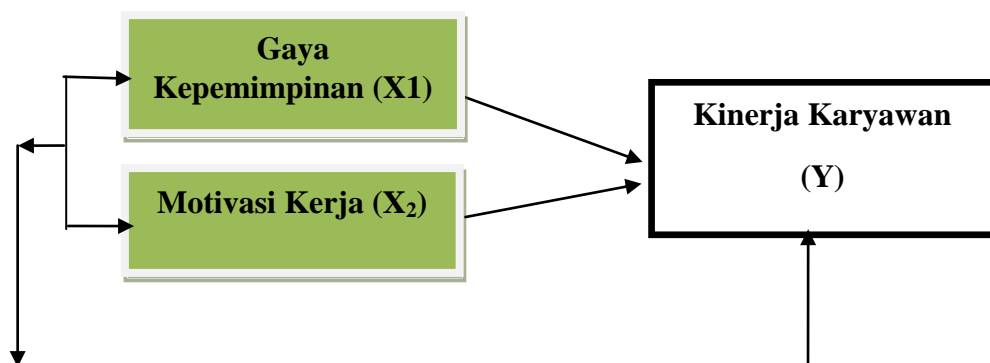
Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Indah Propertindo Bogor.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu : Gaya Kepemimpinan dengan simbol X1, variabel independen kedua yaitu: Motivasi Kerja dengan simbol X2. Kemudian satu variabel dependen yaitu : Kinerja Karyawan dengan simbol Y.

Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 3.1

Rencana Penelitian



3.3. Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 2 variabel bebas (independen) dan 1 variabel terikat (dependen), yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (X) :

(X₁) : Gaya Kepemimpinan

(X₂) : Motivasi Kerja

2. Variabel Terikat (Y) :

(Y) : Kinerja Karyawan

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Gaya Kepemimpinan (X1)	1. Otoriter	Interval	1-3
Menurut Wijaya	2. Otoriter bijak	1-5	4-5
Supardo(2006:4) Gaya	3. Konsultatif		6-8
Kepemimpinan adalah suatu cara dan proses komplek dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau suatu sasaran dan mengarahkan oragnnisasi dengan carayang lebih masuk	4. partisipasi		9-10

akal.			
Motivasi Kerja (X2) Asa'ad dalam Pasolog, Harbani (2010:140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan sosiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan social 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri 	Interval 1 - 5	<p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p> <p>7-8</p> <p>9-10</p>
Kinerja (Y) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. efektivitas 5. kemandirian 6. komitmen kerja 	Interval 1 - 5	<p>1-2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5-6</p> <p>7-8</p> <p>9-10</p>

3.4. Populasi, Sampel dan Sampling

3.4.1 Populasi

Dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau objek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010 :99). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Permata Indah Propertindo Bogor yang berjumlah 42. Dengan karyawan yang berjumlah 37 dan 5 Pimpinan.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah peristiwa, benda, atau objek lain tertentu yang dipilih dari pupulasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010 : 10). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Permata Indah Propertindo Bogor yang berjumlah 37 karyawan.

3.4.3 Sampling

Karena seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian, maka pengambilan sampling yang digunakan adalah metode *Sampling Jenuh* sehingga penelitiannya disebut sensus.

3.5. Metode Pengumpulan Data

3.5.1. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang menunjang di penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan

Untuk mendapatkan data yang menunjang dalam penelitian ini, penelitian ini dilakukan dengan cara penulis mendatangi langsung ke lapangan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, penelitian ini dilakukan melalui :

- Kuesioner (Questionare) dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang harus dijawab untuk mempermudah pengumpulan data dan efisiensi waktu. Adapun responden yang berhubungan dengan penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Permata Indah Propertindo Bogor.

2. Penelitian Kepustakaan(*Library Research*)

Library Research dilakukan untuk memperoleh data sekunder, yaitu dengan mempelajari berbagai literatur, buku-buku penunjang, referensi, peraturan-peraturan dan sumber lain yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas guna mendapatkan landasan teori dan sebagai dasar melakukan penelitian.

3.5.2. Skala Pengukuran

Pengukuran merupakan suatu proses hal mana suatu angka atau simbol dilekatkan pada karakteristik atau properti suatu stimuli sesuai dengan aturan atau prosedur yang telah ditetapkan. (Imam Ghozali: 2005;3). Dalam penelitian ini menggunakan Skala interval tidak hanya mengkategorikan variabel ke dalam kelompok, tetapi juga melakukan

ranking terhadap kategori.(Imam Ghozali: 2005;4). Sedangkan skala untuk instrumen menggunakan skala Likert karena penelitian ini merupakan penelitian sikap atau persepsi seseorang terhadap suatu objek. Sedangkan skala untuk instrumen penelitiannya dengan Skala Likert.

Tabel 3.3

Skala Likert

Penilaian	Skala
SangatTidakSetuju	1
TidakSetuju	2
Cukup Setuju	3
Setuju	4
SangatSetuju	5

3.6. Instrumen Variabel Penelitian

Menurut Sukmadinata (2010;230) instrument penelitian adalah berupa tes yang bersifat mengukur, karena berisi tentang pertanyaan dan pernyataan yang alternative jawabannya memiliki standard jawaban tertentu, benar salah maupun skala jawaban.

Uji instrument penelitian ini dilakukan melalui uji validitas reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005 : 41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software SPSS(Statistical Package for Social Sciences).

3.6.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006 : 168).

Uji Validitas instrument dilakukan untuk mengetahui instrument penelitian mampu mencerminkan isi sesuai hal dan sifat yang diukur, artinya setiap butir pertanyaan maupun pernyataan pada kuesioner telah benar-benar menggambarkan keseluruhan isi atau sifat bangun konsep yang menjadi dasar penyusunan kuesioner.

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir kuesioner adalah :

1. Jika r_{hitung} positif, dan $r_{hitung} > r_{table}$ maka variable tersebut valid.
2. Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{table}$ maka variable tersebut tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki pengertian tingkat kepercayaan data yang tinggi terjadi jika fakta yang telah dikumpulkan tidak berubah apabila

diadakan pengamatan ulang. Keandalan ini terutama berhubungan dengan kemampuan peneliti untuk mencari data, kemampuan responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan, serta kemampuan peneliti dalam menginterpretasikan jawaban yang diberikan responden (Sonny Sumarsono, 2004).

Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas kuesioner melalui uji statistic Cronbach Alpha (α) dengan program SPSS. Menurut Nunnally (dalam Imam Ghozali, 2006) suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliable jika $\alpha > 0,60$ pada hasil pengujian.

Suatu kuesioner disebut reliable atau handal jika jawaban-jawaban seseorang konsisten (Setiaji, 2004 :60).

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier ganda. Analisis regresi linier ganda meliputi tiga tahap yaitu pengujian persyaratan analisis, pengujian kelayakan dan model persamaan regresi linier ganda.

i. Uji Persyaratan Analisis Regresi Linier Ganda

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan uji asumsi klasik untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji Normalitas, Linieritas,

Multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas (Mulyanto dan Wulandari, 2010 :181).

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal.

Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2006).

Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut (Ghozali, 2006) :

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan karena secara visual dapat kelihatan tidak normal padahal secara statistik bisa sebaliknya. Adapun uji normalitas dengan statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov Smirnov (KS test)*, yaitu dengan melihat angka profitabilitas signifikan dimana data dapat disimpulkan berdistribusi normal jika angka signifikasinya $> 0,05$.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Jika variable independen saling berkorelasi, maka variable – variable ini tidak orthogonal. Variable orthogonal adalah variable independen yang nilai korelasi antar sesama variable independen sama dengan nol.

Menurut Imam Ghozali (2011:105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas yaitu dengan cara melihat nilai VIF masing – masing variable independen. Jika nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Uji asumsi Autokorelasi dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model persamaan regresi hasil analisis. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson. Dimana kriteria hasil pengujian adalah sebagai berikut :

- i. $1,21 < DW < 1,65$ = tidak dapat disimpulkan
- ii. $2,35 < DW < 2,79$ = tidak dapat disimpulkan
- iii. $1,65 < DW < 2,35$ = tidak terjadi autokorelasi
- iv. $DW < 1,21$ dan $DW > 2,79$ = terjadi autokorelasi

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi dengan residualnya, adapun dasar untuk menganalisisnya adalah :

- i. Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- ii. Jika tidak ada pola yang serta titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit Test)

Uji Kelayakan Model digunakan untuk menunjukkan kemampuan variable independen dalam mempengaruhi variable dependen pada model persamaan regresi linier ganda hasil analisis. Uji Kelayakan Model dilakukan dengan analisis koefisien determinasi (R square) dimana pengujiannya dilakukan dengan uji t. Nilai koefisien determinasi (R square) menunjukkan persentase variable independen dalam menjelaskan variable dependen dalam model. Model dikatakan layak apabila nilai R square lebih besar atau mendekati 0,5 dan berdasar uji terbukti signifikan.

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

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

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0,05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

i. Jika Sig F $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permata Indah Propertindo Bogor.

ii. Jika Sig F $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permata Indah Propertindo Bogor.

3. Model Persamaan Regresi Linier Ganda

Model Persamaan regresi linier ganda hasil analisis data penelitian adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = bilangan konstanta

b₁= Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan

b₂= Koefisien Regresi Motivasi Kerja

X₁= Gaya Kepemimpinan

X₂= Motivasi Kerja

Nilai koefisien regresi **b₁** menunjukkan besar dan arah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Koefisien regresi **b₂** menunjukkan besar dan arah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai **b₁b₂** dan selanjutnya digunakan untuk pengujian hipotesis.

3.7.2. Pengujian Hipotesis

3.7.2.1. Uji t

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau nilai sig t dengan α , diketahui nilai t tabel nya adalah 2.032 dan menggunakan tingkat kepercayaan 95%, maka nilai $\alpha = 0.05$. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji t pertama.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permata Indah Propertindo Bogor. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_{10} : b_1 = 0$: Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Indah Propertindo Bogor.

$H_{1a} : b_2 \neq 0$: Gaya Kepemimpinan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Indah Propertindo Bogor.

Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika nilai $Sig\ t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Indah Propertindo Bogor
- b. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai $Sig < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Indah Propertindo Bogor.

2. Uji t kedua.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permata Indah Propertindo Bogor. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_{20} : b_2 = 0$: Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap
Kinerja Karyawan PT Permata Indah Propertindo
Bogor.

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap
Kinerja Karyawan PT Permata Indah Propertindo
Bogor.

Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai t hitung $< t$ tabel atau jika nilai $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{20} diterima dan H_{2a} ditolak, artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Indah Propertindo Bogor secara parsial.
- b. Jika nilai t hitung $> t$ tabel atau jika nilai $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata Indah Propertindo Bogor secara parsial.

3.7.2.2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama, yaitu variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Indah Propertindo.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Indah Propertindo Bogor secara simultan.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_{30} : b_3 = 0$: Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Indah Propertindo Bogor.

$H_{3a} : b_3 \neq 0$: Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Indah Propertindo Bogor.

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

- Jika jika nilai fhitung sig F < α , maka H_{30} ditolak H_{3a} diterima, artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permata Indah Propertindo Bogorsecara simultan.

- Jika $\text{Sig } F > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permata Indah Propertindo Bogorsecara simultan.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah PT Permata Indah Propertindo

PT Permata Indah Propertindo merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa agen properti. Didirikan pada tahun 2014 oleh Ibu Cindy yang ditandai dengan peresmian yang dihadiri oleh pimpinan serta karyawan dan karyawan PT Permata Indah Propertindo serta tamu undangan.

PT Permata Indah Propertindo merupakan perusahaan yang menyediakan pilihan properti secondary. Baik berupa rumah, Ruko, Gedung, Tanah, Apartemen dll. Akan tetapi perusahaan tetap menyediakan properti baru dengan cara bekerjasama dengan para developer, diantaranya dengan Sinar Mas Land Kota Wisata dan Legenda Wisata, Meikarta Cikarang, Cibubur Country Cikeas, Trans Park dan Citra Grand.

Transaksi yang disediakan merupakan jual-beli dan sewa-menyewa properti. Untuk melengkapi kebutuhan bertransaksi PT Permata Indah Propertindo juga memiliki kerjasama yang baik dengan beberapa Bank untuk memenuhi kebutuhan proses pembayaran baik cash/tunai ataupun KPR. Diantaranya adalah Bank Central Asia (BCA), UOB, ANZ, BRI,

OCBC,CIMB, Mandiri dan BNI. PT Permata Indah Propertindo juga memberikan kebebasan kepada customer untuk pemilihan Bank.

KPR (Kredit Pemilikan Rumah) adalah kredit yang digunakan untuk membeli rumah atau untuk kebutuhan konsumtif lainnya dengan jaminan/agunan berupa rumah dengan skema pembiayaan hingga 90% dari harga rumah. Sedangkan jaminan/agunan yang diperlukan untuk **KPR** adalah rumah yang akan dibeli itu sendiri untuk **KPR** Pembelian

Seiring berjalannya waktu pimpinan memberikan sebutan baru untuk PT Permata Indah Propertindo yang sampai saat ini dikenal sebagai Diamond Hill Property. Adapun logo PT Permata Indah Propertindo adalah sebagai berikut :



Bermula dari keahlian pimpinan yang bergerak pada bidang pemasaran, yang pada akhirnya membuka kantor agen property. Didukung oleh keluarga yang turut bergabung ke dalam organisasi PT Permata Indah Propertindo.

Daya tarik PT Permata Indah Propertindo selain kepiyawaian pimpinan dalam mengelolanya yaitu kepemilikan gedung atas nama pribadi dibandingkan dengan kantor agen lain dengan status gedung sewa. Tentu hal ini memberikan kebebasan bagi pimpinan untuk

memberikan nuansa kantor yang lebih nyaman untuk para customer yang datang.

Konsep transparan dalam bertransaksi pada PT Permata Indah Propertindo menjadi nilai unggul dalam mempetahankan kepercayaan customer. Sehingga terjalinnya hubungan yang baik dengan para customer.

4.1.2. Kedudukan PT Permata Indah Propertindo

Diamond Hill Property adalah sebuah perusahaan Agen Properti professional yang energik untuk selalu bertumbuh dan berkembang. Perusahaan didirikan berdasarkan Akta No. 06 tanggal 18 Juli 2014, dengan nama PT Permata Indah Propertindo. Selanjutnya nama Perusahaan dikenal sebagai Diamond Hill Property.

Diamond hill property didirikan oleh Cindy Ame Priscil Kwee bersama keluarga. Sejak didirikan pada tanggal 18 juli 2014 perusahaan menjadi agen dalam jual beli property. Diamond hill Property mencapai semua ini diawali dengan kerja keras dan semangat belajar agar selalu menjadi mitra bisnis yang menguntungkan. Berbekal sebuah tim solid yang kreatif dan memiliki strategi yang inovatif.

4.1.3. Spesialis

Secara garis besar bagian dari DIAMOND HILLPROPERTY bergerak di bidang agen property adalah menjembatani investor atau pembeli dan penjual, bagi para penjual atau pembeli yang ingin membeli, menyewa dan menjual properti yang diinginkan.

4.1.4. Visi dan Misi

Visi

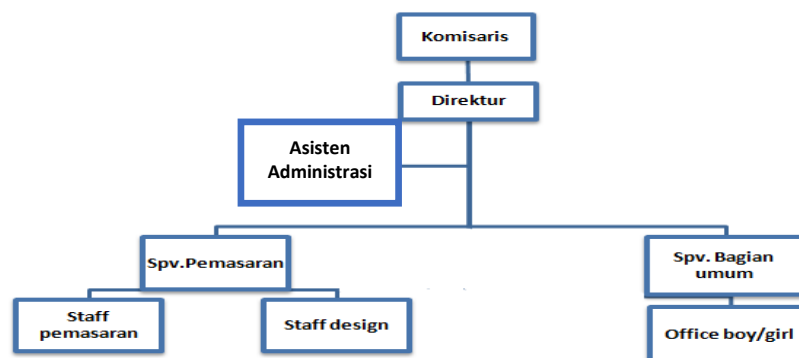
Menjadi agent property terbaik yang mengutamakan inovasi untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia.

Misi

- 1 Memberikan pelayanan prima dan produk inovatif yang berkualitas dalam membangun komunitas yang nyaman, aman dan sehat kepada pelanggan.
- 2 Memberi kesempatan kepada karyawan untuk berkembang dan menciptakan lingkungan kerja yang profesional berbasis nilai budaya perusahaan dimana setiap karyawan dapat merealisasikan potensinya dan meningkatkan produktivitas perusahaan.
- 3 menjalin hubungan kerja sama yang saling menguntungkan dan berkelanjutan bersama mitra usaha.
- 4 Kami memaksimalkan potensi setiap properti yang dikembangkan melalui pengembangan terintegrasi untuk memberi nilai kembali yang tinggi bagi pemangku kepentingan.

4.1.5. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber PT Permata Indah Propertindo

4.2. Deskripsi Data Responden

Karakter responden dibagi dalam beberapa kategori diantaranya adalah, jenis kelamin, pendidikan dan usia responden. Dari data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner di PT Permata Indah Propertindo Bogor yang dipilih berdasarkan teknik pengambilan sampel yang dijelaskan sebelumnya, maka diperoleh sebanyak 37 responden dan diperoleh data seperti tertuang dibawah ini.

4.2.1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Pria	13	35%
2	Wanita	24	65%
Jumlah		37	100%

Sumber : PT Permata Indah Propertindo tahun 2017

4.2.2. Tingkat Pendidikan Responden

Karakteristik kedua adalah berdasarkan pendidikan responden di PT Permata Indah Propertindo. Dengan tingkat pendidikan yang dimiliki responden dapat dilihat pada table dan grafik di bawah ini :

Table 4.2

Tabel Responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA	14	38%
2	D3	5	13%
3	S1	18	49%
4	S2	-	-
	Jumlah	37	100%

Sumber : PT Permata Indah Propertindo tahun 2017

4.2.3. Usia Responden

Karakteristik ketiga adalah berdasarkan usia responden, secara keseluruhan di PT Permata Indah Propertindo, pengelompokan usia tersebut dapat kita lihat sebagaimana table dibawah ini :

Tabel 4.3

Data responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	19-24 tahun	11	30%
2	25-30 tahun	04	11%
3	31-36 tahun	04	11%

4	37-42 tahun	11	30%
5	>43 tahun	07	18%
Jumlah		37	100%

4.3. Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Guna mengetahui analisis dari variable Gaya Kepemimpinan (X1) menggunakan komputer program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* Versi 16 For Windows input data variable Gaya Kepemimpinan (X1) dengan jumlah soal sebanyak 10 pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

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	37.1351	9.342	.699	.806
X1.2	37.1081	9.599	.577	.816
X1.3	37.0000	9.722	.483	.824
X1.4	37.6486	9.179	.484	.826
X1.5	37.2432	8.967	.663	.806
X1.6	37.7568	9.189	.445	.832
X1.7	37.4865	9.479	.576	.816
X1.8	37.0811	9.965	.427	.829
X1.9	37.0270	9.527	.560	.817
X1.10	37.1622	9.640	.450	.827

Sumber : hasil pengolahan data program SPSS Versi 16, 2018

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	10

Sumber : hasil pengolahan data program SPSS Versi 16, 2018

Nilai α dari perhitungan uji reliabilitas sebesar $0.835 > 0.600$, maka instrument penelitian variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dinyatakan reliable sehingga dapat digunakan.

4.3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Untuk mengetahui hasil analisis variabel Motivasi Kerja (X2), dengan menggunakan komputer program *Statistical Package for Sosial Science* (SPSS) versi 16 *for windows* input data variabel Motivasi Kerja (X2) dengan jumlah 10 pertanyaan sebagai berikut dibawah ini :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

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	38.0000	8.889	.511	.810
X2.2	37.9189	8.132	.561	.803
X2.3	37.7568	8.800	.446	.815
X2.4	38.1081	8.488	.427	.820
X2.5	37.8919	7.988	.663	.792
X2.6	38.1622	7.917	.611	.798
X2.7	37.9189	9.188	.388	.820

X2.8	37.8108	9.102	.354	.823
X2.9	37.7568	8.523	.550	.805
X2.10	37.8919	8.377	.601	.800

Sumber : hasil pengolahan data program SPSS Versi 16, 2018

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	10

Sumber : hasil pengolahan data program SPSS Versi 16, 2018

Nilai α dari perhitungan uji reliabilitas sebesar $0.825 > 0.600$, maka instrument penelitian variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan reliable sehingga dapat digunakan.

4.3.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui hasil analisis variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan menggunakan komputer program *Statistical Package for Sosial Science* (SPSS) versi 16 *for windows* input data variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan jumlah 10 pertanyaan sebagai berikut dibawah ini :

Tabel 4.8**Hasil Uji Validitas 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
Y1	38.6757	7.892	.452	.816
Y2	38.8919	7.710	.500	.811
Y3	38.6216	7.686	.581	.803
Y4	38.5405	7.755	.519	.809
Y5	38.6216	7.686	.502	.811
Y6	38.6216	7.686	.581	.803
Y7	38.6216	8.186	.379	.823
Y8	38.7027	7.659	.662	.797
Y9	38.5135	7.646	.556	.806
Y10	38.7027	8.048	.409	.820

Sumber : hasil pengolahan data program SPSS Versi 16, 2018

Tabel 4.9**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	10

Sumber : hasil pengolahan data program SPSS Versi 16, 2018

Nilai α dari perhitungan uji reliabilitas sebesar $0.826 > 0.600$, maka instrument penelitian variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliable sehingga dapat digunakan.

4.4. Analisis Data

4.4.1. Uji Persyaratan Analisis Regresi Linier Ganda (Uji Asumsi Klasik)

4.4.1.1. Uji Normalitas

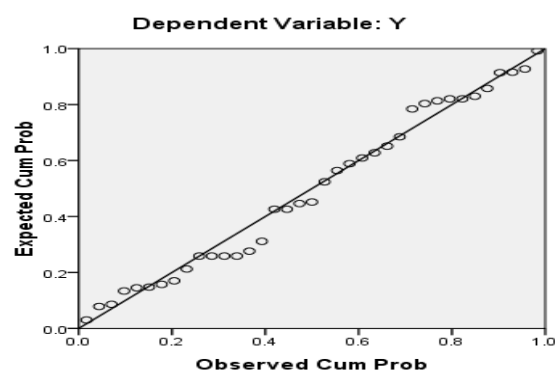
Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89597965
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.656
Asymp. Sig. (2-tailed)		.783
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : hasil pengolahan data program SPSS Versi 16, 2018

Gambar 4.2
Uji Normalitas (Normal P-Plot)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : hasil pengolahan data program SPSS Versi 16, 2018

Dari gambar 4.5 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

4.4.4.2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF dan tolerance dimana tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance $> 0,20$ atau jika nilai VIF < 10 . Dari hasil pengujian diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.909	1.100
	X2	.909	1.100

a. Dependent Variable: Y

Sumber : hasil pengolahan data program SPSS Versi 16, 2018

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai FIV dari semua variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

4.4.4.3. Uji Autokorelasi

Uji Durbin Watson hasil pengolahan SPSS digunakan untuk mengetahui terpenuhinya asumsi non autokorelasi. Dari pengujian data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	1.447 ^a

Sumber : hasil pengolahan data program SPSS Versi 16, 2018

Dari tabel 4.12 terlihat DW memiliki nilai 1.447 dan berada diantara dL dan dU maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti. Sehingga perlu dilakukan uji lainnya, yaitu dengan melakukan uji Runs Test terhadap nilai residual, seperti yang dijelaskan pada tabel 4.13 dibawah ini :

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi Runs Test
Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.23635
Cases < Test Value	18
Cases >= Test Value	19
Total Cases	37
Number of Runs	14
Z	-1.664
Asymp. Sig. (2-tailed)	.096

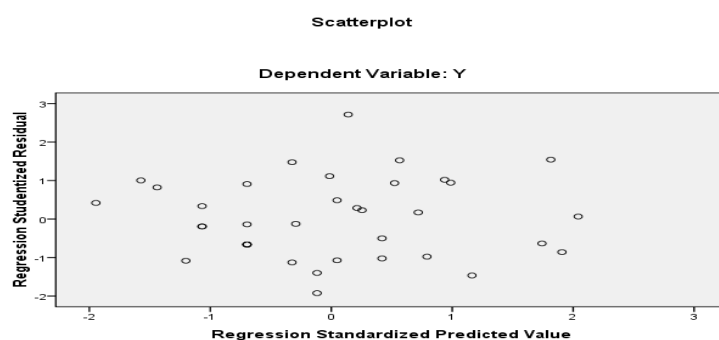
a. Median

Sumber : hasil pengolahan data program SPSS Versi 16, 2018

Dari tabel hasil uji Runs Test diperoleh nilai sig yang lebih besar dari pada taraf uji penelitian ($0.096 > 0.05$) maka pada analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah autokorelasi.

4.4.4.4. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : hasil pengolahan data program SPSS Versi 16, 2018

Dari gambar 4.5 diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik tersebar acak dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa Uji Heteroskedastisitas terpenuhi.

4.4.3. Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit Test*)

4.4.2.1. Uji Penentu Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai determinasi memberikan gambaran seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. *Coefficient of Determination* hasil pengolahan komputasi menghasilkan nilai :

Tabel 4.14
Hasil penentu Nilai Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.597	1.95095

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : hasil pengolahan data program SPSS Versi 16, 2018

Nilai R pada tabel diatas menunjukkan nilai 0.787 dan nilai r square sebesar 0.619 sehingga nilai koefisien determinan sebesar 61.9 %. Hal ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebesar 61.9% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 38.1% merupakan kontribusi dari faktor lain diluar variabel yang diteliti seperti kepemimpinan, disiplin, budaya organisasi dan lain sebagainya.

4.4.2.2. Uji F Statistik

Tabel 4.15
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.481	2	105.241	27.650	.000 ^a
	Residual	129.411	34	3.806		
	Total	339.892	36			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : hasil pengolahan data program SPSS Versi 16, 2018

Dari tabel 4. Diatas menunjukkan hasil sebesar 27.650 yang signifikan pada 0.000 (sig 0.000 < 0.05). Hal ini berarti bahwa persamaan regresi yang diperoleh dapat diandalkan atau model yang digunakan sudah *fix*.

4.4.3. Uji Regresi Linier Ganda

4.4.3.1. Persamaan regresi Linier Ganda

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Uji ini digunakan untuk menguji variasi suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

Adapun hasil olahan data dapat dirangkum melalui tabel berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.292	5.121		1.033	.309
	X1	.325	.101	.358	3.224	.003
	X2	.575	.106	.602	5.421	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : hasil pengolahan data program SPSS Versi 16, 2018

Berdasarkan tabel 4.13, maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,292 + 0,325X_1 + 0,575X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 5,292 yang artinya jika Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 5,292.
- b. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 0.325, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Gaya Kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.325. Koefisien bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan, semakin naik Gaya Kepemimpinan maka semakin naik pula Kinerja Karyawan.
- c. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.575, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,575. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin naik Motivasi Kerja maka semakin naik pula Kinerja Karyawan.

4.5. Pengujian Hipotesis

4.5.1. Hasil Uji secara Parsial (Uji t)

Hasil *output* uji t dengan bantuan *SPSS for windows versi 16* dengan *t* tabel yang diketahui sebesar 2.032 dan nilai derajat signifikansi 0.05. Hasil *output* uji t dapat dilihat pada tabel 4.18 :

Tabel 4.17
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.292	5.121		1.033	.309
	X1	.325	.101	.358	3.224	.003
	X2	.575	.106	.602	5.421	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : hasil pengolahan data program SPSS Versi 16, 2018

Berdasarkan hasil olah data tersebut diatas, maka Hipotesis yang diterima adalah sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) diperoleh angka sebesar 3.224 dengan nilai sig 0.003, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.224 > 2.032) dan nilai sig < α (0.003 < 0.05). Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, atau secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Indah Propertindo Bogor.
2. Nilai t_{hitung} variabel X2 (Motivasi Kerja) diperoleh angka sebesar 5.421 dengan nilai sig 0.000, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5.421 > 2.032) dan nilai sig < α (0.000 < 0.05). Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, atau secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Indah Propertindo Bogor.

4.5.2. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Hasil output Uji F dengan bantuan *SPSS for windows versi 16* dengan f_{tabel} yang telah diketahui sebesar 3.270 dan nilai derajat signifikansi 0.05 dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.481	2	105.241	27.650	.000 ^a
	Residual	129.411	34	3.806		
	Total	339.892	36			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : hasil pengolahan data program *SPSS Versi 16, 2018*

Berdasarkan tabel 4.19 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Hasil Pengujian menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar 27.650 sehingga $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($27.650 > 3.270$) dan nilai $sig < \alpha$ ($0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara serentak terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permata Indah Propertindo Bogor.

4.6. Pembahasan

Sub ini merupakan tahap untuk membahas hasil penelitian yang telah dianalisis menggunakan metode statistik, sehingga dapat diketahui makna pengaruh antara variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan PT Permata Indah Propertindo Bogor.

Penelitian ini melibatkan 37 orang responden yaitu karyawan PT Permata Indah Propertindo Bogor. Kemudian untuk menguji hipotesis digunakan teknik koefisien korelasi product moment. Yang seluruh perhitungan statistiknya dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer melalui program SPSS versi 16 *for windows*.

Penelitian ini mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permata Indah Propertindo Bogor.

4.6.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan koefisien regresi berganda, hasil variabel Gaya Kepemimpinan adalah 0.325 Artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan 1, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.325 Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan, semakin naik Gaya Kepemimpinan maka semakin naik pula Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uji parsial t_{hitung} yang dihasilkan dari variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh angka sebesar 3.224 dan nilai sig 0.003 sehingga H_{10} ditolak dan H_{2a} diterima atau secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Indah Propertindo Bogor.

4.6.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan koefisien regresi berganda, hasil variabel Motivasi Kerja adalah 0.575 Artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.575 Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin naik Motivasi Kerja maka semakin naik pula Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uji parsial t_{hitung} yang dihasilkan dari variabel Motivasi Kerja diperoleh angka sebesar 5.421 dan nilai sig 0.000 sehingga H_{10} ditolak dan H_{2a} diterima atau secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Indah Propertindo Bogor.

4.6.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian melalui uji F dengan bantuan *SPSS for windows versi 16* menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 27.650 sehingga $f_{hitung} < f_{tabel}$

($27.650 > 3.270$) dengan $\alpha=5\%$, maka disimpulkan H_3o ditolak dan H_3a diterima, sehingga variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara serentak terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permata Indah Propertindo.

Nilai signifikan yang diperoleh dari f_{hitung} lebih kecil dari probabilitas ($0.000 < 0.05$) maka H_3o ditolak dan H_3a diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Permata Indah Propertindo Bogor.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, didapatkan nilai R square sebesar 0.619 atau 61.9%, sehingga kesimpulan yang didapat adalah variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh sebesar 61.9% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 38.1% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, disiplin, budaya organisasi dan lain sebagainya.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Indah Propertindo Bogor, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Indah Propertindo Bogor.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Indah Propertindo Bogor.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permata Indah Propertindo Bogor.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti perlu memberikan saran-saran, antara lain :

1. Pimpinan PT Permata Indah Propertindo sebaiknya perlu untuk meningkatkan Gaya Kepemimpinannya, mengingat hasil pada

penelitian ini bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. PT Permata Indah Propertindo perlu untuk meningkatkan Gaya Kepemimpinannya, mengingat hasil pada penelitian ini bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. PT Permata Indah Proertindo perlu meningkatkan secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang ada, mengingat hasil pada penelitian ini bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- .A. Anwar Prabu, Mangkunegara. 2013:2.***Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : Remaja Rosdakarya, 2013:2.
- 117 House. (2016, Januari).** Pengertian Motivasi Kerja. Diperoleh 20 Desember 2017, dari <http://117house.blogspot.co.id/2016/01/pengertian-motivasi-kerja.html>
- Alex S. Nitisemito.(2002).** Manajemen Personalial Edisi Revisi. Jakarta : Ghalia, Indonesia.
- Amstrong, Mischael, 1999.** *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto.* PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Ardana, Komang, dkk. 2008.** *PerilakuKeorganisasian.* Yogyakarta: Graha Ilmu
- Aulia, 2007,** Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Pos Cabang Karawang.
- Hakim, Abdul, 2006.** Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi, Jawa Tengah. JBRI. Vol.2. No.2. Hal:165-180.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005:34.***Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara, 2005:34.
- Hasibuan, Malayu. 2014:10.***Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT.Bumi Aksara, 2014:10.
- Kartika, Ibriati, 2012,** Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Telkom Tbk. Cabang Makassar.
- Kartini, Kartono, 2008.** Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Luthans, F. 2005.** *Organizational Behavior.* New York: McGraw-hill.
- Mangku Negara, 2013.** No.2. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002.** *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis, R.L & J.H. Jackson, 2006.** Human Resource Manajemen. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia: Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006.** *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia.* Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

- Muntiara, S.Pangabean, Dr., ME,2009.** Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nda-Kamal. (2009, 30 Desember).** Makalah Kepemimpinan. Diperoleh 25 Desember 2017, dari <http://nda-kamal.blogspot.co.id/2009/>
- Nurlaila, 2010.** *Manajemen Sumber Daya Manusia I.* Penerbit LepKhair.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999.** *Kebijakan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: BPFE.
- Pudjo, Sumedi,(2010).** Organisasi dan Kepemimpinan, Jakarta, Uhamka Press
- Rahmawati, Dani, 2015,** Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia.
- Rivai, Veithzal, 2007.** *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi,* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005.** *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.* Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 1996.** Perilaku Organisasi Jilid II, Alih Bahasa HadayanaPujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo.
- Robbins, Stephen P., 2006.** *Perilaku Organisasi, PT Indeks,* Kelompok Gramedia, Jakarta.
- SCRIBD. (2016, 18 Juli).** Indikator Motivasi Kerja Menurut A Maslow. Diperoleh 20 Desember 2017. Diupload oleh Cahyo Wibowo, dari<https://www.scribd.com/document/318528614/Indikator-Motivasi-Kerja-Menurut-A-Maslow>
- Siagian, Sondong. P. 2002.** Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Suranta, Sri 2002.** Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perubahan Bisnis. Empirka.
- Wijana Bernandine R, dan Supardo, Susilo, 2006.** *Kepemimpinan Dasar-Dasar Dan Pengembangannya.* Yogyakarta : Penerbit : Graha Ilmu.
- Wirawan, Fajar, 2015,** Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Warna Alam Indonesia. Hal 15-33.
- Yayat M.Herujito, 2016.** Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

SURAT PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara(i)

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Mahasiswa STIE IPWIJA Program Studi Manajemen Sumbar Daya Manusia :

Nama : Nuranisya

NIM : 2014511008

Ingin meminta kesediaan anda sebagai Karyawan PT Permata Indah Propertindo untuk berpartisipasi menjawab kuesioner yang saya ajukan, guna pembuatan/penulisan skripsi sebagai tugas akhir kuliah saya di STIE IPWIJA Cikeas. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permata Indah Propertindo Bogor”**.

Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga semua jawaban anda akan kami jaga kerahasiaannya. Agar tidak menimbulkan dampak yang tidak diinginkan maka dalam kuesioner ini tidak perlu mencantumkan nama.

Atas kesediaan dan kerjasama anda, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Nuranisya

A. Identitas Responden

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon saudara (i) mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang saudara berikan akan diperlakukan secara rahasia).

Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda **(v)** pada kotak yang disediakan.

1. **No Responden** : (Di isi oleh peneliti/Mahasiswa)

2. **Jenis Kelamin** : Pria Wanita

3. **Usia** :

[1] 19-24 Tahun [3] 31-36 Tahun [5] >43 Tahun

[2] 25-30 Tahun [4] 37-42 Tahun

4. **Pendidikan Terakhir** :

[1]. SMA/SLTA/Sederajat [3]. S1

[2]. D3 [4]. S2

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER :

1. Dari daftar pernyataan yang ada dikelompokkan dalam bagian utama indikator pengukuran.
2. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pertanyaan sebelum memberikan jawaban.
3. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda **(v)** pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan.**
4. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternative jawaban yang mengacu pada teknik Skala Likert, yaitu :

Sangat setuju	(SS) = 5	Tidak Setuju	(TS) = 2
Setuju	(S) = 4	Sangat Tidak setuju	(STS) = 1
Cukup Setuju	(CS) = 3		
5. Data Responden dan semua informasi yang diberikan akan **dijamin kerahasiannya**, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

DAFTAR KUESIONER

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permata Indah Propertindo Bogor

Variabel (X_1) Gaya Kepemimpinan

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1.	Pemimpin memutuskan apa yang dilakukan dan bagaimana menjalankannya					
2.	Pemimpin tidak mendengar saran dari bawahannya					
3.	Pemimpin menetapkan standar dan metode pelaksanaan kerja sehingga pekerjaan menjadi tidak menyenangkan.					
4.	Atasan menerima komentar yang diberikan bawahan					
5.	Atasan memberikan keleluasaan dalam melaksanakan tugas kerja dalam batasan dan prosedur yang telah ditetapkan.					
6.	Atasan mengambil keputusan yang berbasis pada hasil diskusi.					
7.	Bawahan diberikan keleluasaan dalam menentukan cara pelaksanaan tugas					
8.	Atasan memberikan penghargaan sebagai bentuk motivasi					
9.	Keputusan Kerja dibuat dan dilaksanakan berdasarkan hasil diskusi kelompok.					
10.	Pemberian Penghargaan berupa perasaan dibutuhkan dan dianggap penting.					

Variabel (X) Motivasi Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1.	Penghasilan/gaji dari perusahaan sudah mampu memenuhi kebutuhan fisiologi (sandang, papan, pangan).					
2.	Perusahaan mampu memberi bonus yang cukup kepada setiap karyawan.					
3.	Perusahaan mampu menjamin kondisi keamanan kerja.					
4.	Perusahaan telah mampu menyediakan jaminan hari tua.					
5.	Peluang bersosialisasi dengan orang lain.					
6.	Hubungan erat karyawan dengan rekan-rekan lain.					
7.	Intitusi memberikan penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan.					
8.	Mendapat penghargaan dari rekan kerja ketika berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
9.	Lebih baik menjadi diriku sendiri daripada mengikuti orang lain.					
10.	Melakukan sesuatu untuk meningkatkan karir.					

Variabel (Y) Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1.	Kualitas pekerjaan saya selalu memuaskan					
2.	Saya punya kualitas kerja yang melebihi rata-rata karyawan lain.					
3.	Kuantitas kerja saya selalu memuaskan.					

4.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu.					
5.	Saya menggunakan fasilitas kantor sesuai keperluan kerja.					
6.	Saya mampu menggunakan fasilitas kantor sehingga target kerja tercapai.					
7.	Saya sudah menguasai job deskripsi					
8.	Saya mampu mengerjakan tugas tanpa pengawasan lagi					
9.	Saya harus menyelesaikan tugas sampai selesai					
10.	Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas kerja saya					

