



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARKETING PT MITRA
FAJAR SELARAS**

TESIS

Diajukan sebagai persyaratan untuk
Menyelesaikan Tesis di Prodi S2 Manajemen

Disusun oleh :

Prasastiara Eka Marsella
3160188

**PROGRAM STUDI S2 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
INSTITUT BISNIS DAN MULTIMEDIA asmi
JAKARTA 2018**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan ini menyatakan bahwa Tesis ini dibuat tanpa tindakan plagiarisme sesuai dengan peraturan yang berlaku di seluruh perguruan tinggi di Indonesia. Jika dikemudian hari ditemukan tindakan plagiarisme, maka saya akan bertanggung jawab penuh sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Jakarta, Agustus 2018



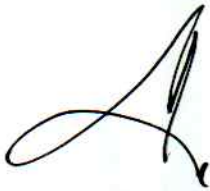
Prasastiara Eka Marsella

3160188

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TESIS

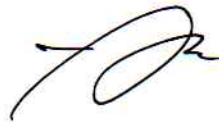
Tesis dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. Mitra Fajar selaras” telah memenuhi persyaratan untuk diujikan karena sudah sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah dan ketentuan yang berlaku di Institut Bisnis dan Multimedia asmi (IBM asmi).

Dosen Pembimbing I



Dr. Jerry Logahan, M.Si

Dosen Pembimbing II



Dr. (C) Jones Zenas Rante, M.M

Jakarta, Agustus 2018

Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. (C) Jones Zenas Rante, M.M

LEMBARAN PENGESAHAN UJIAN TESIS

Tesis dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. Mitra Fajar Selaras” telah diujikan dalam ujian Tesis pada :

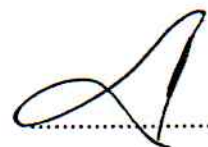
Hari : Sabtu

Tanggal : 18 Agustus 2018

Dinyatakan : LULUS

PANITIA TESIS

Penguji 1 Dr. Jerry Logahan, M.Si



Penguji II Dr. (C) Jones Zenas Rante, M.M



Penguji III Dr. Freddy J. Rumambi, M.M



Dekan Fakultas Ekonomi Dr. (C) Jones Zenas Rante, M.M.

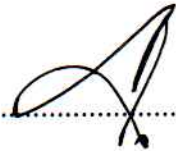


LEMBARAN PENGESAHAN PERBAIKAN TESIS

Tesis dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. Mitra Fajar Selaras” telah telah diperbaiki dan disetujui oleh dewan penguji Tesis :

DEWAN PENGUJI TESIS

Penguji 1 Dr. Jerry Logahan, M.Si



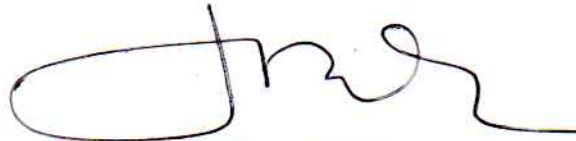
.....

Penguji II Dr. (C) Jones Zenas Rante, M.M



.....

Penguji III Dr. Freddy J. Rumambi M.M



.....

ABSTRAKS

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan marketing PT Mitra Fajar Selaras. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 30 karyawan marketing PT Mitra Fajar Selaras. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 22.

Teknik sampling yang dipakai adalah sampling jenuh dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinanan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkat dan rahmatNya, sehingga penulis mempunyai kesempatan belajar di perguruan tinggi dan dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARKETING PT MITRA FAJAR SELARAS Adapun maksud penyusunan Tesis ini adalah sebagai salah satu Tugas akhir semester Seminar Penelitian Program Studi Magister Management S2 Manajemen Sumber Daya Manusia pada Institut Bisnis dan Multimedia asmi.

Banyak kesulitan dan hambatan yang ditemui penulis dalam penyusunan Tesis ini. Namun berkat dukungan dan bantuan dari banyak pihak, akhirnya semua kesulitan dapat teratasi dengan baik.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberi bantuan dan dorongan, baik secara langsung dan tidak langsung demi tersusunnya Tesis ini, yaitu:

1. Bpk Dr. Freddy J. Rumambi M.M selaku Rektor Institut Bisnis dan Multimedia asmi.
2. Bpk. Drs. Medi Purnomo, SE., MM, selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Institut Bisnis dan Multimedia asmi.
3. Ibu. TanyaTilaar-Tengker, BS, MBA selaku Wakil Rektor Bidang Adm. Umum dan Keuangan Institut Bisnis dan Multimedia asmi.
4. Bpk. Khairul Anwar, SE.,MM selaku Wakil Rektor Bidang Bidang Kerjasama Institut Bisnis dan Multimedia asmi dan dosen pengajar seminar penelitian.
5. Bpk. Dr. (C) Jones Zenas Rante, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Pembimbing Penulis.

6. Bpk. Amrin Soamole, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen.
8. Bpk. Dr. Jerry Logahan, M.M selaku Pembimbing penulis.
9. Seluruh dosen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama masa perkuliahan.
10. Pimpinan PT. Trafas. beserta staf yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
11. Orangtua & adik-adik serta suami dan anak tercinta penulis.
12. Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil hingga terselesainya tesis ini.

Akhir kata penulis sangat mengharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, mengingat Tesis ini masih jauh dari sempurna, dan kiranya Tesis ini dapat berguna bagi yang memerlukannya.

Jakarta, Agustus 2018

Penulis,



Prasastiara Eka Marsella

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Persentasi Pencapaian Target Marketing tahun 2016-2018
Tabel 3.1	Indikator Penelitian
Tabel 3.2	Waktu dan Kegiatan Peneliti
Tabel 4.1	Hasil Penilaian responden terhadap Gaya Kepemimpinan
Tabel 4.2	Perbandingan nilai rata-rata Indikator Gaya Kepemimpinan
Tabel 4.3	Hasil Penilaian responden terhadap Motivasi
Tabel 4.4	Regresi Korelasi
Tabel 4.5	Koefisiensi determinasi
Tabel 4.6	Koefisiensi determinasi
Tabel 4.7	Uji Hipotesis
Tabel 4.8	Uji Hipotesis
Tabel 4.9	Uji Regresi Korelasi
Tabel 4.10	Uji Regresi Korelasi

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran
- Gambar 3.1 Model Hipotesis
- Gambar 4.1 Pendidikan Terakhir
- Gambar 4.2 Lama Bekerja
- Gambar 4.3 Jenis Kelamin
- Gambar 4.4 Perbandingan nilai kriteria gaya kepemimpinan
- Gambar 4.5 Perbandingan nilai kriteria motivasi kerja
- Gambar 4.6 Perbandingan nilai kinerja karyawan
- Gambar 4.7 Persentase Analisis Data

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TESIS	ii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN TESIS.....	iii
LEMBARAN PENGESAHAN PERBAIKAN TESIS	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Penelitian Terdahulu	5
1.3 Rumusan masalah	6
1.4 Tujuan penelitian	6
1.5 Manfaat penelitian	7
1.6 Sistematika Penulisan	7
1.7 Kerangka Pemikiran	8
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1. Teori Management Sumber daya Manusia	11
2.2 Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan	12
1. Gaya Kepemimpinan.....	12

a. Macam-macam gaya kepemimpinan.....	13
b. Pendekatan gaya kepemimpinan.....	17
2. Motivasi.....	18
a. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.....	18
b. Jenis-jenis motivasi.....	19
c. Metode-metode motivasi.....	20
d. Teori-teori motivasi.....	20
e. Aspek-aspek motivasi.....	26
2.3 Hasil penelitian terdahulu.....	26
 BAB III METEDOLOGI PENELITIAN	29
3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Populasi dan Sampel.....	29
3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	29
1. Variabel penelitian.....	29
2. Indikator penelitian.....	30
3. Skala Pengukuran.....	31
3.4 Model dan hipotesis penelitian.....	32
3.5 Hipotesis penelitian.....	32
3.6 Metode pengumpulan data.....	33
a. Penelitian Pustaka (Library Research).....	33
b. Penelitian Lapangan (Field Research).....	33
3.7 Metode Analisis Data.....	33
a. Metode analisis deskriptif.....	33
b. Analisis regresi berganda.....	33
c. Uji validitas dan reliabilitas.....	34
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	36
1. Uji multikolinearitas.....	36

2. Uji heteroskedastisitas.....	37
3. Uji normalitas.....	38
4. Uji pengujian hipotesis.....	38
a. Uji simultan (f).....	38
b. Uji parsial (t).....	39
c. Analisis koefisiensi determinasi (R^2).....	39
d. Uji hipotesis.....	40
3.9 Tempat dan waktu penelitian.....	41
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Data Responden..	42
1. . Karakteristik responden pendidikan terakhir	42
2. Karakteristik responden lama bekerja.....	43
3. Karakteristik responden jenis kelamin.....	44
4.2 Gambaran Gaya Kepemimpinan di PT. Mitra Fajar Selaras	45
1. Deskripsi variabel gaya kepemimpinan.....	45
2. Deskripsi variabel motivasi kerja.....	48
3. Deskripsi variabel kinerja karyawan.....	50
4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	52
1. Uji Regresi Korelasi.....	52
2. Analisis Korelasi.....	53
3. Analisis Kesesuaian Model.....	54
4. Pengujian Hipotesis.....	55
5. Uji Multikolinieritas.....	58
6. Uji Heterokedastisitas.....	58
7. Analisis Data.....	59

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya (Simamora, 2006). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. (Wibowo, 2018)

PT Mitra Fajar Selaras merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Distributor Alat Kesehatan. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 2009 dan bekerja sama dengan dokter dan Rumah sakit swasta maupun Rumah sakit Negeri di seluruh Indonesia. Dalam hal ini produk yang ditawarkan merupakan produk Import .

Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT Mitra Fajar Selaras yang berlokasi di Jakarta Timur karena disini pusat kegiatan pendistribusian dilakukan. Membahas mengenai Kepemimpinan, mencoba mengamati kepemimpinan yang ada di kantor PT. Mitra Fajar Selaras oleh seorang Manager yang membawahi 70 orang karyawan membutuhkan kepemimpinan yang baik sehingga PT. Mitra Fajar Selaras dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif yang membuat kinerja kerja karyawan pun meningkat dengan

baik serta menciptakan pelayanan yang maksimal kepada customer yang memesan atau menggunakan produk dari perusahaan PT. Mitra Fajar Selaras.

Salah satu dari banyak faktor yang sangat berperan penting dalam terciptanya suasana kerja yang kondusif serta pelayanan yang maksimal adalah Pemimpin yang mampu berinteraksi dengan baik kepada karyawan/bawahannya, pemimpin yang mengetahui kerja-kerja yang harus dilakukan agar tercipta pelayanan yang maksimal.

Pemimpin yang mengetahui psikologi dari bawahannya. Pemimpin yang memprioritaskan pendidikan agar menghasilkan kualitas pemimpin, juga bawahan yang berdampak pada kemaksimalan kinerja dan pelayanan yang baik yang secara spesifikasi pemimpin dan karyawan yang profesional. Hal ini sejalan yang dikemukakan oleh Supriatna (2007) bahwa kualitas sumber daya manusia dan kualitas pemimpin khususnya merupakan faktor penentu sukses tidaknya organisasi publik meliputi pendidikan, kesehatan, agama, sosial atau organisasinya.

Pemimpin harus mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi, dapat mengoreksi kelemahan, sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Akan tetapi apa jadinya jika seorang pemimpin dalam hal ini tidak mampu membaca situasi dan kondisi terhadap wilayah kerjanya, tidak mampu membaca psikologi bawahan mengenai apa yang mereka inginkan dan butuhkan serta apa yang membuat mereka bertahan, nyaman dan amanah terhadap tanggung jawab yang tentunya berefek pada kinerja mereka.

Tugas yang dikerjakan oleh para karyawannya menyebabkan kerja dari para karyawan PT. Mitra Fajar Selaras dapat dikatakan belum meningkat. Secara spesifik seorang pemimpin sebisa mungkin lebih mengenal dan memahami kondisi dari para karyawan. Dengan seperti itu berdasarkan analisis peneliti dapat meningkatkan kinerja dari para karyawannya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga

perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT Mitra Fajar selaras juga dapat diukur melalui target yang sudah ditentukan oleh perusahaan sehingga penyelesaian tugas dapat dilakukan secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Berikut Persentase target yang dicapai oleh masing-masing karyawan divisi marketing tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 :

tabel 1.1. Persentasi Pencapaian Target Marketing tahun 2016-2018

No	Marketing	2016	2017	2018
1	Zendi	48%	51%	63%
2	Fia	59%	60%	63%
3	Rozi	55%	58%	58%
4	Rizal	50%	39%	44%
5	Haryo	57%	59%	55%
6	Putra	11%	14%	31%
7	Miko	45%	48%	56%

Sumber : Peneliti (2018)

Dapat dilihat pada semua tabel 1.1 tingkat pencapaian target marketing tahun 2018-2018 tidak terdapat pencapaian 80% seperti yang diharapkan. Setiap tahunnya target tidak bisa tercapai dengan baik.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya motivasi kerja karyawan, menurunnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian motivasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi. (Fahmi, 2014)

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang

lain (Suranta, 2010). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan 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 karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Hardini, 2005 dalam Suranta, 2008). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Setiap perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya ditempuh dengan cara yang tidak mudah, dibutuhkan ketepatan konsep, ketajaman analisis aspek kemanusiaan yang ada serta adanya kerjasama yang berkesinambungan antara perusahaan dengan karyawan (handoyo, 2013). Salah satu dampak dari individu yang memiliki motivasi rendah yaitu merasa bahwa pekerjaan itu tidak menarik atau membosankan. (handoyono, 2015). Suparyadi (2015) menjelaskan ciri-ciri lain dari karyawan yang tidak termotivasi, antara lain; kinerjanya rendah karena tidak puas, motivasi rendah, komitmen organisasirendah, dan selalu menunggu perintah atasan atau suka mangkir.

Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Hakim, 2006). Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono (2005), Hakim (2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Fenomena dari kurang adanya motivasi kerja terlihat di PT. Mitra Fajar Selaras. Dari hasil observasi, terdapat beberapa karyawan yang terlihat bosan dengan pekerjaannya dan memilih bermain games, bercanda, mengobrol pada saat jam kerja dan absen marketing yang banyak terlambat pada jam masuk kerja. Hal tersebut berimbas pada pencapaian target marketing dari 2016-2018.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT Mitra Fajar Selaras”.

1.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2

No	Penulis	Judul	Publikasi
1	Ratna Yulia Wijayanti	Pengaruh Kepemimpinan, dan Motivasi, terhadap Kinerja PNS di Lingkungan Organisasi Dinas Pendidikan kabupaten Kudus	Jurnal Analisis Manajemen Vol. 4 No. 2 Juli 2010
2	Jarot Suryono	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan	Jurnal Manajemen Sumber Daya

		Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Informasi Komunikasi dan Kehumasan Kabupaten Boyolali	Manusia Vol. 1 No. 1 Desember 2010 : 1 – 14
3	Dwi Agung Nugroho	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya kerja terhadap Kinerja tenaga Pengajar	Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013
4	Agung Setiawan	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada RSUd Malang	Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 1 Nomor 4 Juli 2013
5	Sovyia Desianty	Pengaruh gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen pada PT Pos Indonesia Semarang	Jurnal Studi Manajemen, Volume 2 Nomor 1 Juli 2014

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian

sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan marketing PT. Mitra fajar Selaras?

2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan marketing PT. Mitra fajar Selaras?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan marketing PT. Mitra fajar Selaras?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan marketing PT. Mitra Fajar selaras. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Fajar Selaras secara bersama-sama.
2. Mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Fajar Selaras.
3. Mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Fajar Selaras.

1.5 Manfaat penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan-kebijakan dalam gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja karyawan. memiliki pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik

2. Bagi Pengembangan Ilmu

Hasil Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti berikutnya yang terkait dengan variabel –variabel tersebut.

1.6 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, tujuan dan perumusan masalah, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai pengaruh simultan dan parsial dari variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saransaran, sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.

1.7. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya (Simamora, 2006). Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang sangat berperan penting dalam terciptanya suasana kerja yang kondusif serta pelayanan yang maksimal adalah Pemimpin yang mampu berinteraksi dengan baik kepada karyawan/

bawahannya, pemimpin yang mengetahui kerja-kerja yang harus dilakukan agar tercipta pelayanan yang maksimal.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2009).

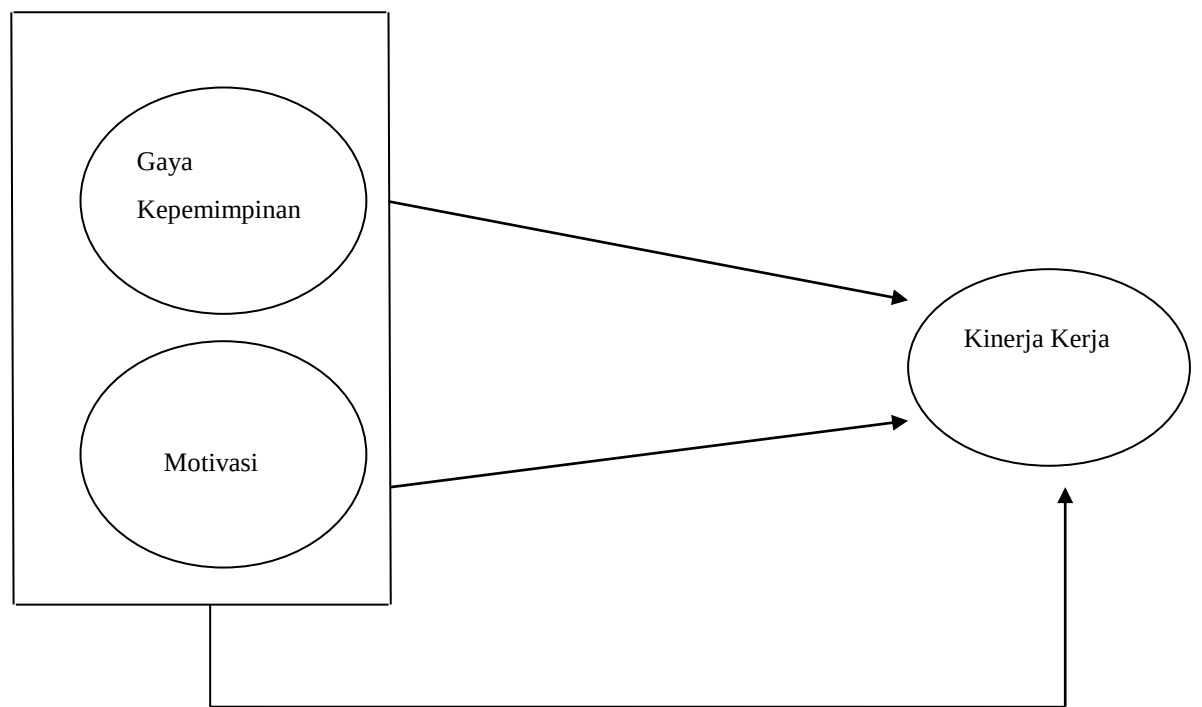
Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2010).

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Kemudian permasalahan peningkatan kinerja juga erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan sehingga membuat kinerja kerja yang tinggi sesuai yang diharapkan perusahaan.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. (Hakim, 2006)

Perusahaan biasanya menggunakan penghargaan atau hadiah dan Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. (Hardini, 2005 dalam Suranta, 2008).

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Peneliti (2018)

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Management Sumber Daya manusia

Kajian Pustaka Dalam kajian pustaka ini penulis akan membahas teori-teori yang berhubungan dengan masalah penelitian. Teori-teori yang akan dibahas yaitu mengenai definisi manajemen, pengertian manajemen sumberdaya manusia,.

Pengertian Manajemen Adapun pengertian manajemen menurut para ahli adalah sebagai berikut : Menurut James A.F. Stoner yang diterjemahkan oleh T. Hani Handoko (2011:8) manajemen adalah “Proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumberdayasumberdaya lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.” Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2011:10) manajemen adalah “Bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading) dan pengawasan (controlling).” Selain itu menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:2) manajemen adalah “Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.” Berdasarkan pengertian dari manajemen menurut beberapa ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. 2 Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja kerja

1. Gaya kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi.

Menurut Thoha (2013:49) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Selanjutnya menurut Stonner (1996:165) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Yeh, Quey Jen (1996) dalam Fuad Mas'ud (2004), untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Penekanan atas pentingnya tugas
2. Penekanan atas pentingnya efisiensi kerja
3. Pendiskusian tugas dengan fleksibel
4. Menjalin hubungan yang baik dengan anak buah
5. Pendiskusian terhadap permasalahan pekerjaan pada bawahan.

a. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang macam-macam gaya kepemimpinan, adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2013) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu :
 - a. Gaya kepemimpinan otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang di dasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
 - b. Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.
2. Gaya kepemimpinan menurut pendapat Hasibuan (2007) gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :
 - a. Kepemimpinan Otoriter Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan.
 - b. Kepemimpinan Partisipatif Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para

bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

c. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik. Dalam hal ini bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan). Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kematangan psikologis dikaitkan dengan kemauan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan keterikatan.

3. Gaya kepemimpinan menurut Sutikno (2014:35) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe Kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaanya adalah sebagai berikut :

a. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya

dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

b. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

c. Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

d. Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa

pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar.

e. Tipe Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

f. Tipe Pseudo-demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otoriter. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar-samar.

g. Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

b. Pendekatan Gaya Kepemimpinan

Salah satu pendekatan kontingensi utama pada kepemimpinan adalah Model Kepemimpinan Situasional yang dikemukakan oleh Paul Hersey dan Kenneth Blanchard, dalam Stonner (1996:171) mengatakan bahwa “Gaya kepemimpinan yang paling efektif bervariasi dengan kesiapan karyawan. Hersey dan Blanchard mendefinisikan kesiapan sebagai keinginan untuk berpretasi, kemauan untuk menerima tanggung jawab, dan kemampuan yang berhubungan dengan tugas, keterampilan dan pengalaman. Sasaran dan pengetahuan dari pengikut merupakan variabel penting dalam menentukan gaya kepemimpinan yang efektif.

Menurut Hersey dan Blanchard dikutip oleh Rivai (2014:16) menyatakan bahwa hubungan antara pimpinan dan anggotanya mempunyai empat tahap/fase yang diperlukan bagi pimpinan untuk mengubah gaya kepemimpinannya yaitu: Tahap *pertama*, pada kesiapan awal perhatian pimpinan pada tugas sangat tinggi, anggota diberi instruksi yang jelas dan dibiasakan dengan peraturan, struktur dan prosedur kerja. Tahap *kedua* adalah di mana anggota sudah mampu menangani tugasnya, perhatian pada tugasnya sangat penting karena bawahan belum dapat bekerja tanpa struktur. Kepercayaan pimpinan pada bawahan semakin meningkat. Tahap *ketiga* di mana anggota mempunyai kemampuan lebih besar dan motivasi berprestasi mulai tampak dan mereka secara aktif mencari tanggung jawab yang lebih besar, pemimpin masih harus mendukung dan memberikan perhatian, tetapi tidak perlu lagi memberikan pengarahan. Tahap *keempat* adalah tahap di mana anggota mulai percaya diri, dapat mengarahkan diri dan pengalaman, pemimpin dapat mengurangi jumlah perhatian dan pengarahan.

Model situasional ini menarik perhatian karena merekomendasikan tipe kepemimpinan dinamis dan fleksibel, bukan statis. Motivasi, kemampuan, dan pengalaman para karyawan harus terus menerus dinilai untuk menentukan kombinasi gaya mana yang paling memadai dengan kondisi yang fleksibel dan berubah-ubah. Jadi pemimpin yang ingin

mengembangkan bawahannya, menaikkan rasa percaya diri mereka, dan membantu mereka belajar mengenai pekerjaannya harus mengubah gaya kepemimpinan terus menerus.

Dalam teori ini masih mempunyai beberapa kelemahan, diantaranya bila manajer fleksibel dalam gaya kepemimpinannya, atau bila mereka dapat dilatih untuk mengubah gaya mereka, dapat dianggap mereka akan efektif dalam berbagai situasi kepemimpinan. Bila sebaliknya manajer relatif kaku dalam gaya kepemimpinan, mereka akan bekerja dengan efektif hanya dalam situasi yang paling cocok yang gaya mereka atau yang dapat disesuaikan agar cocok dengan gaya mereka. Kekakuan seperti itu akan menghambat karier pribadi manajer yang menyebabkan tugas organisasi dalam mengisi posisi manajemen tidak efektif.

2. Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Hasibuan (2007:95) mengatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Selanjutnya menurut Handoko, (2012:250) Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Adapun Stoner (2003) menyatakan bahwa motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Ini termasuk faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tertentu.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno, (2013:116) menyatakan motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor-faktor tersebut dapat digolongkan menjadi dua, yaitu faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari pegawai :

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, atau faktor yang bersumber dari dalam diri seseorang, antara lain;

1. Keinginan untuk dapat hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk berkuasa
6. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi seseorang, atau faktor yang berasal dari luar diri seseorang, adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang fleksibel

b. Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2007:99) yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi Positif (*Insentif Positif*)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik, dengan motivasi positif semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang

baik (prestasi rendah), dengan memotivasi negatif semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh pimpinan suatu organisasi maupun instansi pemerintah. penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Permasalahannya kapan motivasi positif atau motivasi negatif ini dapat efektif merangsang gairah kerja pegawai, seorang pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

c. Metode-Metode Motivasi

Untuk melaksanakan motivasi yang baik manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki metode-metode untuk memotivasi pegawainya. Menurut Malayau S,P Hasibuan (2010:100) metode-metode motivasi adalah sebagai berikut:

1. Metode langsung (direct motivation), adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap pegawainya untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
2. Motivasi tidak langsung (indirect motivation), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja pegawai, sehingga produktivitas kerja meningkat.

d. Teori-Teori Motivasi

Hasibuan (2007:103) mengemukakan teori motivasi dikelompokkan ke dalam dua aspek, yaitu teori kepuasan (*content theory*) dan teori motivasi proses (*proses theory*). Adapun teori motivasi tersebut adalah :

1. Teori kepuasan (*content theory*) Herzberg dengan Teori Motivasi Dua Faktor :

Menurut Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaan

nya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

a. Faktor pemeliharaan (*Maintenance factors*)

Faktor pemeliharaan, juga disebut hygiene factor, merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pekerja sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan lagi, dan seterusnya.

Menurut Herzberg apabila para pekerja merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan itu pada umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik artinya bersumber dari luar diri pekerja yang bersangkutan, seperti kebijaksanaan organisasi, pelaksanaan kebijaksanaan yang telah ditetapkan, supervisi oleh para manajer, hubungan interpersonal, kondisi kerja dan gaji. Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya pekerja, bahkan dapat menyebabkan banyak pekerja yang keluar.

b. Faktor motivator (*motivation factor*)

Faktor pemuas yang disebut juga motivator, merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (intrinsik), faktor motivator ini mencakup :

1. Prestasi atau *achievement*
2. Pengakuan atau *recognition*
3. Pekerjaan itu sendiri atau *the work it self*
4. Tanggung jawab atau *responsibility*
5. Pengembangan potensi individual atau *advancement*.

Faktor motivasi menyangkut kebutuhan psikologis seseorang akan perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung

berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat, dan lain sebagainya.

Selanjutnya Herzberg dalam Stoner (2003:144) menyimpulkan bahwa ketidakpuasan kerja dan kepuasan kerja muncul dari dua set faktor yang terpisah. *Pertama* Faktor penyebab ketidakpuasan (yang disebut faktor *hygiene*) termasuk gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan semuanya mempengaruhi konteks tempat pekerjaan dilakukan. Faktor yang paling penting adalah kebijakan perusahaan, yang dinilai oleh banyak orang sebagai penyebab utama ketidakefisienan dan ketidakefektifan. Penilaian positif untuk faktor-faktor ini tidak menyebabkan kepuasan kerja tetapi hanya sampai hilangnya ketidakpuasan. *Kedua* Faktor penyebab kepuasan (faktor yang memotivasi) termasuk prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan semuanya berkaitan dengan isi pekerjaan dan imbalan prestasi kerja.

Didasarkan pada keyakinan Herzberg bahwa hubungan seseorang dengan pekerjaannya sangat mendasar dan karena itu sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu sangat mungkin menentukan keberhasilan dan kegagalannya. Implikasi teori ini ialah bahwa seorang pekerja mempunyai persepsi berkarya tidak sekedar mencari nafkah, akan tetapi sebagai wahana untuk memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhannya, bagaimanapun kebutuhan itu dikategorisasikan.

Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan.

2. Teori Abraham Maslow

Teori motivasi Abraham Maslow dinamakan A Theory of Human Motivation atau hierarki kebutuhan Maslow, Abraham Maslow dalam Suwanto (2011:176) menyatakan bahwa: “kebutuhan seseorang berjenjang artinya, jika kebutuhan yang pertama telah dipenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang pertama. Selanjutnya jika kebutuhan kedua telah dipenuhi, muncul kebutuhan ketiga dan seterusnya sampai tingkat

kebutuhan kelima. Abraham Maslow menggolongkan kebutuhan menjadi lima tingkat, yaitu:

Penjelasan 5 tingkatan kebutuhan Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut 5 tingkatan, yaitu:

a. Physiological needs (Kebutuhan fisiologis) Kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Kebutuhan psikologikal memiliki sejumlah karakteristik sebagai berikut: a) Mereka relatif independen satu sama lainnya. b) Dalam banyak kasus mereka dapat diidentifikasi dengan sebuah lokasi khusus di dalam tubuh (misalnya perasaan lapar luar biasa, dapat dikaitkan dengan perut). c) Pada sebuah kultur berkecukupan, kebutuhan-kebutuhan demikian bukan merupakan motivator-motivator tipikal, melainkan motivatormotivator tidak biasa. d) Akhirnya dapat dikatakan bahwa mereka harus dipenuhi secara berulang-ulang dalam periode waktu yang relatif singkat agar tetap terpenuhi.

b. Safety and security needs (Kebutuhan keselamatan dan keamanan) kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

c. Love/ Belonging (Kebutuhan untuk rasa memiliki) Kebutuhan berafiliasi, berinteraksi sosial, kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. Serta diterima dalam kelompok pekerjaan dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri ditempat terpencil, ia selalu membutuhkan hidup berkelompok.

d. Esteem or status needs (Kebutuhan penghargaan diri) Kebutuhan akan penghargaan diri seseorang untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

e. Self Actualization (Kebutuhan aktualisasi diri) Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, skill, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ideide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator motivasi menurut Maslow yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2010:105), bahwa motivasi pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi Indikator-Indikator untuk memenuhi tingkat motivasi kerja pada pegawai. Berikut ini adalah penjelasannya:

1. Kebutuhan fisik Merupakan kebutuhan fisik yang ada didalam perusahaan seperti kebutuhan pegawai akan gaji, seragam, dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan keselamatan dan kesehatan Merupakan kebutuhan akan keselamatan seperti tunjangan kesehatan tunjangan kecelakaan, iklim, dan kondisi kerja.
3. Kebutuhan sosial Merupakan kebutuhan sosial seperti hubungan karyawan dengan atasan, hubungan pegawai dengan rekan kerja.
4. Kebutuhan penghargaan Kebutuhan akan penghargaan diri sebagai pengakuan prestasi kerja, pujian dari atasan, kepercayaan atasan, kesempatan promosi kerja, serta penghargaan prestasi dari pegawai.
5. Kebutuhan aktualisasi diri Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, melakukan pekerjaan yang lebih menantang, menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja.

3. Kinerja karyawan

Menurut Fatchur et al. (2011) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang ataupun dalam kelompok dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing – masing. Maka, dapat disimpulkan dari penjelasan di atas, kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan yang mana sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh

pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2009).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

e. Terdapat beberapa aspek dalam kinerja yaitu :

Tika (2006) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan
3. Pencapaian tujuan organisasi
4. Periode waktu tertentu

Rivai dan Basri (2005) juga menyebutkan empat aspek kinerja:

1. Kemampuan
2. Penerimaan tujuan perusahaan
3. Tingkat tujuan yang dicapai

Yuwalliatin (2006) mengatakan bahwa terdapat indikator dalam mengukur kinerja secara umum, meliputi:

1. kuantitas kerja
2. kualitas kerja
3. pengetahuan tentang pekerjaan
4. pendapat atau pernyataan yang disampaikan
5. perencanaan kegiatan

2.3 Hasil Penelitian Terdahulu

1. Berdasarkan hasil penelitian Ratna Yulia Wijayanti (2014) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja PNS di Lingkungan Organisasi Dinas Pendidikan kabupaten Kudus” dengan hasil penelitian menyatakan bahwa:

- a. Bahwa variabel kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus.
 - b. Bahwa variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS.
 - c. Bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus.
 - d. Bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di lingkungan Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus.
2. Berdasarkan hasil penelitian Jarot Suryono (2010) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Informasi Komunikasi dan Kehumasan Kabupaten Boyolali terbukti kebenarannya” dengan hasil penelitian menyatakan bahwa:
- a. gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Informasi Komunikasi dan Kehumasan Kabupaten Boyolali terbukti kebenarannya.
 - b. gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Informasi Komunikasi dan Kehumasan Kabupaten Boyolali terbukti kebenarannya.
 - c. di antara gaya kepemimpinan dan lingkungan, variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kantor Informasi Komunikasi dan Kehumasan Kabupaten Boyolali adalah variabel gaya kepemimpinan terbukti kebenarannya.
3. Berdasarkan hasil penelitian Dwi Agung Nugroho (2013) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Budaya kerja terhadap Kinerja tenaga Pengajar” dengan hasil penelitian menyatakan bahwa :
- a. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan serta memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

b. ada pengaruh yang positif dan signifikan secara sendiri-sendiri dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Berdasarkan hasil penelitian Agung Setiawan (2013) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Malang” dengan hasil penelitian menyatakan bahwa :

a. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. hal tersebut terbukti dengan hasil dari uji t yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien yaitu 0,260 dan nilai signifikansinya yaitu 0,000 Hal ini didukung dengan penelitian Subroto dan Gunistiyo (2007), mereka berpendapat bahwa motivasi yang tinggi memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.

b. ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

5. Berdasarkan hasil penelitian Sovyia Destianty (2013) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Semarang” dengan hasil penelitian menyatakan bahwa :

a. ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_1 , X_2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

b. variabel X_1 dan X_2 secara simultan (bersama-sama) dapat mempengaruhi variabel Y .

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif . Metode penelitian kuantitatif adalah cara memperoleh ilmu atau memecahkan masalah yang dihadapi dan dilakukan secara sistematis dan data-data yang dikumpulkan berupa rangkaian atau kumpulan angka-angka (Nasehudin, 2012)

3.2. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: Obyek / Subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiono, 2013 : 119).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian marketing pada kantor PT. Mitra Fajar Selaras yang berjumlah 30 orang.

Sampel adalah: bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini digunakan Teknik pengambilan sampel jenuh. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang, dimana menurut teori Gay yaitu minimum pengambilan sampel sebanyak 30 orang.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yang diwakili oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2), Sedangkan variabel tidak bebas adalah Kinerja Karyawan (Y).

2. Indikator Penelitian

Tabel 3.1

Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Gaya Kepemimpinan (X₁) Def: kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.	X_{1.1}. Penekanan atas pentingnya tugas. X_{1.2}. Penekanan atas pentingnya efisiensi kerja X_{1.3}. Pendiskusan tugas dengan fleksibel X_{1.4}. Menjalin hubungan yang baik dengan anak buah X_{1.5}. Pendiskusan terhadap permasalahan pekerjaan pada bawahan. (Quey Jen (1996) dalam Fuad Mas'ud (2004))	5,4, 3, 2, 1 5,4, 3, 2, 1 5,4, 3, 2, 1 5,4, 3, 2, 1 5,4, 3, 2, 1
2.	Motivasi (X₂), Def : motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.	X_{2.1}. Kebutuhan fisik X_{2.2}. Kebutuhan Keselamatan X_{2.3}. Kebutuhan Sosial X_{2.4}. Kebutuhan Penghargaan X_{2.5}. Kebutuhan Aktualisasi diri (Maslow dalam Malayu S.P Hasibuan (2010:105))	5,4, 3, 2, 1 5,4, 3, 2, 1 5,4, 3, 2, 1 5,4, 3, 2, 1 5,4, 3, 2, 1

3.	Kinerja Karyawan (Y) Def: Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	Y.1. kuantitas kerja	5,4, 3, 2, 1
		Y.2. kualitas kerja	5,4, 3, 2, 1
		Y.3. pengetahuan tentang pekerjaan	5,4, 3, 2, 1
		Y.4. pendapat atau pernyataan yang disampaikan	5,4, 3, 2, 1
		Y.5. perencanaan kegiatan (Yuwalliatin (2006))	5,4, 3, 2, 1

Sumber : Peneliti (2018)

3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan untuk menyatakan tanggapan responden terhadap setiap instrumen adalah dengan menggunakan skala Likert dengan 5 alternatif jawaban. Urutan skala penilaian dari masing - masing item indikator variabel tersebut, sebagai berikut:

a. Pertanyaan Positif

Sangat Setuju (SS) : Skor 5

Setuju (S) : Skor 4

Netral (N) : Skor 3

Tidak Setuju (TS) : Skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

b. Pertanyaan negatif

Sangat Setuju (SS) : Skor 1

Setuju (S) : Skor 2

Netral (N) : Skor 3

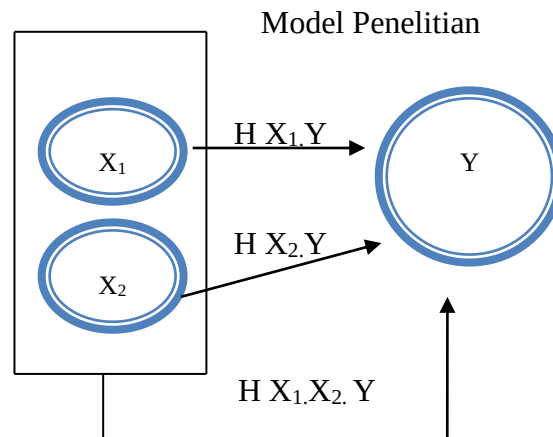
Tidak Setuju (TS) : Skor 4

Sangat tidak setuju (STS) : Skor 5

3.4 Model dan Hipotesis Penelitian

Model yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 3.1



Sumber : Peneliti (2018)

Berdasarkan Model penelitian di atas:

1. Ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan marketing (Y).
2. Ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan marketing (Y).

3.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yang diajukan berdasarkan model penelitian di atas adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2), secara simultan terhadap kinerja karyawan marketing (Y) di PT. Mitra Fajar Selaras.
2. Ada pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan Marketing (Y) secara parsial di PT. Mitra Fajar Selaras.
3. Ada pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan marketing (Y) secara parsial di PT. Mitra Fajar Selaras.

3.6 Metode Pengumpulan Data

a. Penelitian Pustaka (Library Research)

Penelitian pustaka dilakukan dengan membaca buku-buku, jurnal, artikel, hasil penelitian sebelumnya dan akses internet yang relevan dengan penelitian ini.

b. Penelitian Lapangan (Field Research)

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut :

1. Pengamatan Lapangan (Observation)

Pengamatan lapangan dilakukan untuk mengamati kegiatan yang berkaitan dengan penelitian.

2. Angket (Questioner)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yaitu karyawan PT. Mitra Fajar Selaras. Penelitian ini menggunakan jenis angket/kuesioner tertutup.

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Metode analisis deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi PT. Mitra Fajar Selaras berdasarkan hasil jawaban responden.

b. Analisis Regresi berganda ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Penulis menggunakan metode analisis regresi linear berganda. maka penulis menggunakan bantuan program software SPSS versi 22.

Model persamaan regresi linear beganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

X_1 = Variabel independen (Gaya Kepemimpinan)

X_2 = Variabel independen (Motivasi)

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

e = Residual/eror

Penelitian ini mempunyai beberapa pengujian, yaitu:

c. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, fenomena alam maupun sosial tersebut adalah variabel penelitian (Sugiyono, 2008). Instrumen dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner. Instrumen pengumpulan data sangat menentukan benar tidaknya data karena benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel (Arikunto, 2006). Kuesioner penelitian sebelum digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk menguji validitas dan reliabilitasnya. Karena sampel dalam penelitian ini total non probability sampling, Maka sampel untuk uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada karyawan PT. Mitra Fajar Selaras.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Arikunto, 2006). Rumus korelasi yang dapat digunakan untuk menghitung adalah yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1) (\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Korelasi antara x dan y

N : Jumlah responden

$\sum xy$: Jumlah antara perkalian skor x dan y

$\sum x$: Jumlah seluruh skor x

$\sum x^2$: Jumlah seluruh kuadrat skor x

$\sum y$: Jumlah skor y

$\sum y^2$: Jumlah seluruh kuadrat skor y

Bila hasil perhitungan dari rumus itu kemudian dikonsultasikan dengan r tabel yang memakai taraf signifikan 5%. Apabila dalam perhitungan di dapat $r_{xy} > r$ tabel maka instrumen tersebut valid dimana r tabel ditentukan dari jumlah sampel (N) dan jumlah variabel (k) sehingga diperoleh df (degree of freedom) dengan rumus $df = N - k$.

2. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2008) menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan taraf kepercayaan atau taraf konsistensi hasil alat ukur, sejauh mana pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran terhadap subjek yang sama. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas angket dengan internal konsistensi, dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, karena itu pertanyaan harus banyak biasanya lebih dari 3, kemudian didapatkan nilai *Alpha Cronbach*.

Untuk mencari koefisien reliabilitas dengan menggunakan rumus alpha, yaitu:

$$a = \frac{n(s^2 \sum S_1^2)}{(n-1)s^2}$$

Dimana :

a = koefisien alpha

n = jumlah item dalam skala

s^2 = varian total dari skor test

s_1^2 = varian dari setiap item skala

3.8 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2005).
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas

0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas (Ghozali, 2005). Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2005). Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedstisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *studentized*. Dasar analisisnya adalah:

- a. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2005):

- a. jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4. Pengujian Hipotesis

- a. Uji Simultan (F)

Uji hipotesis dengan F-test digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien Determinasi

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

Hipotesis yang diajukan :

H_0 : $b_1 - b_2 - b_3 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan.

H_1 : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada α 5%

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada α 5%

b. Uji signifikansi parsial (uji t)

Uji hipotesis dengan t-test digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel. Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada α 5%

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada α 5%

Untuk melakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrument, penulis menggunakan bantuan program software SPSS versi 22.

c. Analisis Koefisiens Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-

variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

d. Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan :

$H_0 : \beta_1=0$, tidak ada pengaruh X_1 terhadap Y

$H_a : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh X_1 terhadap Y

$H_0 : \beta_2=0$, tidak ada pengaruh X_2 terhadap Y

$H_a : \beta_2 \neq 0$, ada pengaruh X_2 terhadap Y

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh X_1, X_2 terhadap Y

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, ada pengaruh X_1, X_2 terhadap Y

3.9 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan Di PT. Mitra Fajar Selaras. Jalan Raya Bekasi Komplek Rukan PTC blok 8C No.28-29 Kawasan Industri Pulogadung Jakarta Timur 13920.

Tabel 3.2
Waktu dan Kegiatan Penelitian

	KEGIATAN	APRIL				MEI				JUNI				JULI				AGUSTUS		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Persiapan penelitian																			
2	Pengumpulan & pengolahan data																			
3	Penyelesaian Bab I																			
4	Penyelesaian Bab II																			
5	Penyelesaian Bab III																			
6	Penyelesaian Bab IV																			
7	Penyelesaian Bab V																			
9	Kelengkapan Tesis																			
10	Daftar Pustaka																			

Sumber : Peneliti (2018)

BAB IV

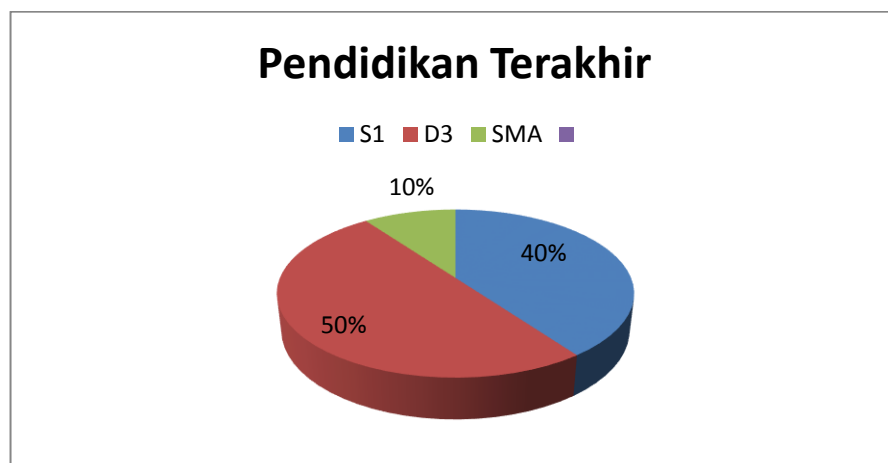
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Data Respon

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada Gambar 4.1 berikut ini:

Gambar 4.1
Distribusi Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber: Data primer yang diolah (2018)

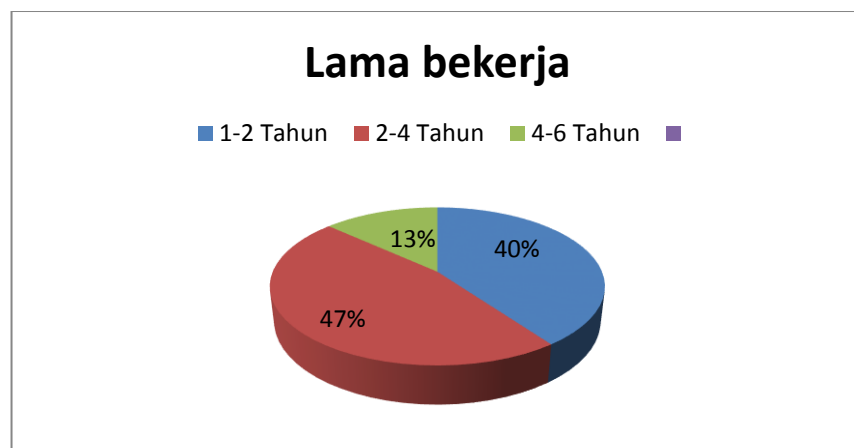
Berdasarkan Diagram 4.1 menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan D3 yaitu sebanyak 15 orang atau 50% dari jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Mitra Fajar Selaras sebagian besar

memiliki pendidikan D3. Hal ini disebabkan karena untuk pekerja di bagian Marketing tidak dibutuhkan pendidikan tinggi dan tidak ditentukan jurusan akademiknya.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lamanya bekerja di perusahaan dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan loyalitas seseorang dalam bekerja. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada Gambar 4.2 berikut ini

Gambar 4.2
Distribusi Data Berdasarkan Lama Bekerja



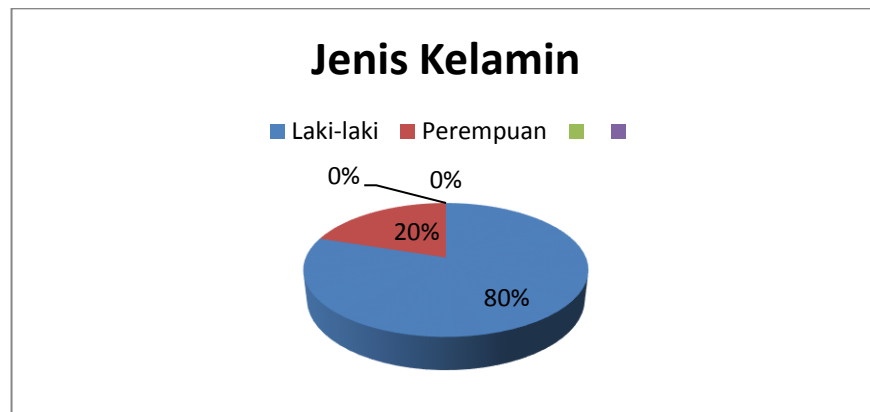
Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan Diagram 4.2 menunjukkan data bahwa rata-rata lamanya responden bekerja yang terbanyak adalah 2-4 Tahun sebesar 47%, sedangkan 1-2 Tahun sebesar 40 % dan paling sedikit rata-rata lama responden bekerja 4-6 tahun sebesar 13%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini:

Gambar 4.3
Distribusi Data Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan diagram 4.1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 24 orang (80%) dibanding perempuan yang hanya 6 orang (20%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding karyawan perempuan yang bekerja pada PT Mitra Fajar Selaras. Hal ini disebabkan karena untuk pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik, laki-laki secara umum dipandang lebih baik dibanding perempuan.

4.2 Gambaran Gaya Kepemimpinan di PT. Mitra Fajar Selaras

Ada dua buah variabel bebas dan satu variabel terikat dalam penelitian ini. Masing – masing variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi. Adapun variabel terikatnya adalah Kinerja karyawan di PT. Mitra Fajar Selaras.

Untuk mengetahui penilaian responden atas masing – masing item, maka semua jawaban yang diberikan responden akan dideskripsikan.

1. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Ada lima buah pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan di PT. Mitra Fajar Selaras. Dari hasil penyebaran kuesioner terhadap 30 responden didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.1
Hasil Penilaian Responden terhadap Variabel Gaya
Kepemimpinan

No	Variabel	Indikator	Pertanyaan	Kriteria					Rata-rata
				5	4	3	2	1	
1	Gaya Kepemimpinan (X_1)	1. Penekanan tugas ($X_{1.1}$)	pemimpin anda sering menekankan pentingnya tugas dan meminta anda melaksanakan tugas sebaik-baiknya	21	8				4.70
		2. Penekanan efisiensi kerja ($X_{1.2}$)	pemimpin anda mempengaruhi cara pandang anda untuk menyelesaikan tugas	7	19	4			4.10
		3. Pendiskusi tugas ($X_{1.3}$)	pemimpin mengkomunikasikan dan memberikan kesempatan pada karyawan utk mencapai sesuatu dengan cara sendiri	7	23				4.23

		4. Menjaln hubungan yang baik dengan anak buah ($X_{1.4}$)	Pemimpin anda sering membantu karyawan ketika dalam keadaan susah	4	26				4.10
		5. Pendiskusan permasalahan pekerjaan ($X_{1.4}$)	pimpinan anda sering memberikan solusi ketika anda dihadapkan sebuah permasalahan	15	15				4.50

Sumber : Peneliti (2018)

Berdasarkan tabel di atas maka pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) pada indikator Penekanan tugas ($X_{1.1}$) jumlah yang memberikan penilaian 5 sebanyak 21 responden, yang memberikan penilaian 4 sebanyak 8 responden, yang memberikan penilaian 3 tidak ada, kemudian yang memberikan penilaian 2 tidak ada demikian juga yang memberikan penilaian 1 juga tidak ada. Secara rata-rata responden memberi nilai 4.70 artinya responden memberikan nilai sangat setuju untuk penekanan tugas ($X_{1.1}$).

Pada indikator Penekanan efisiensi kerja ($X_{1.2}$) jumlah yang memberikan penilaian 5 sebanyak 7 responden, yang memberikan penilaian 4 sebanyak 19 responden, yang memberikan penilaian 3 sebanyak 4 responden, kemudian yang memberikan penilaian 2 tidak ada demikian juga yang memberikan penilaian 1 juga tidak ada. Secara rata-rata responden memberi nilai 4.10 artinya responden memberikan nilai setuju untuk penekanan efisiensi kerja ($X_{1.2}$).

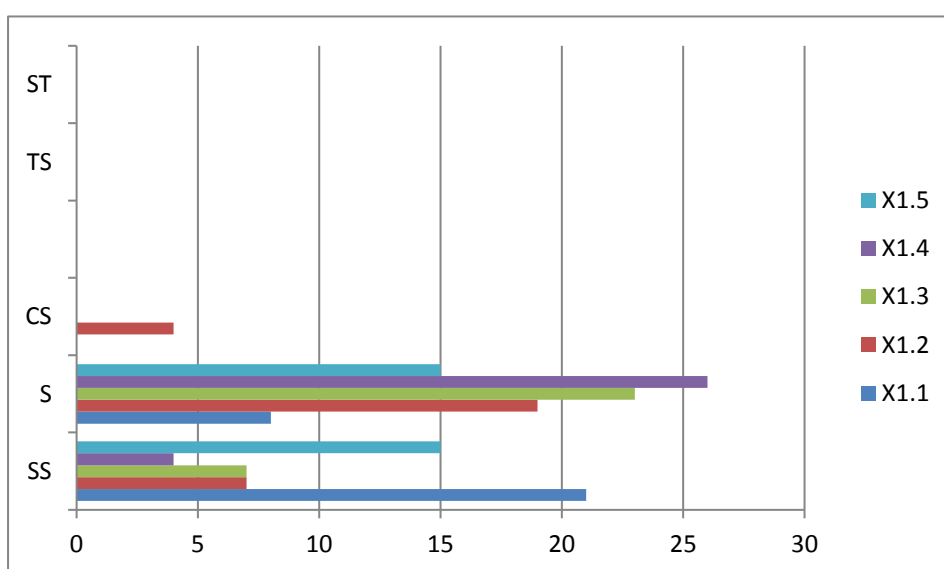
Pada indikator Pendiskusan tugas ($X_{1.3}$) jumlah yang memberikan penilaian 5 sebanyak 7, yang memberikan penilaian 4 sebanyak 23 responden, yang memberikan penilaian 3 sebanyak tidak ada, kemudian yang memberikan penilaian 2 tidak ada demikian juga yang memberikan penilaian 1 juga tidak ada. Secara rata-rata responden memberi nilai 4.23 artinya responden memberikan nilai setuju untuk Pendiskusan tugas ($X_{1.3}$).

Pada indikator Menjalin hubungan yang baik dengan anak buah ($X_{1.4}$) jumlah yang memberikan penilaian 5 sebanyak 4 responden, yang memberikan penilaian 4 sebanyak 26 responden, yang memberikan penilaian 3 sebanyak tidak ada, kemudian yang memberikan penilaian 2 tidak ada demikian juga yang memberikan penilaian 1 juga tidak ada. Secara rata-rata responden memberi nilai 4.10 artinya responden memberikan nilai setuju untuk Menjalin hubungan yang baik dengan anak buah ($X_{1.4}$).

Pada indikator Pendiskusan permasalahan pekerjaan ($X_{1.5}$) jumlah yang memberikan penilaian 5 sebanyak 15 responden, yang memberikan penilaian 4 sebanyak 15 responden, yang memberikan penilaian 3 tidak ada, kemudian yang memberikan penilaian 2 tidak ada demikian juga yang memberikan penilaian 1 juga tidak ada. Secara rata-rata responden memberi nilai 4.50 artinya responden memberikan nilai setuju untuk Pendiskusan permasalahan pekerjaan ($X_{1.5}$).

Gambar 4.4.

Perbandingan Nilai Kriteria Variabel Gaya Kepemimpinan



Sumber : Peneliti (2018)

2. Deskripsi Variabel Motivasi (X_2)

Ada lima buah pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi namun ada dua indikator yang tidak valid sehingga tidak dicatumkan pada deskripsi di PT. Mitra Fajar Selaras. Dari hasil penyebaran kuesioner terhadap 30 responden didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.2
Hasil Penilaian Responden terhadap Variabel Motivasi

No	Variabel	Indikator	Pertanyaan	Kriteria					Rata-rata
				5	4	3	2	1	
2	Motivasi (X_2)	1. Kebutuhan Keselamatan ($X_{2.2}$)	saya mendapatkan merasa aman dalam melakukan pekerjaan	12	17	1			4.36
		2. Kebutuhan Sosial ($X_{2.3}$)	saya memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan	21	8	1			4.66
		3. Kebutuhan Aktualisasi Diri ($X_{2.5}$)	saya suka melaksanakan tugas yang menantang	10	20				4.33

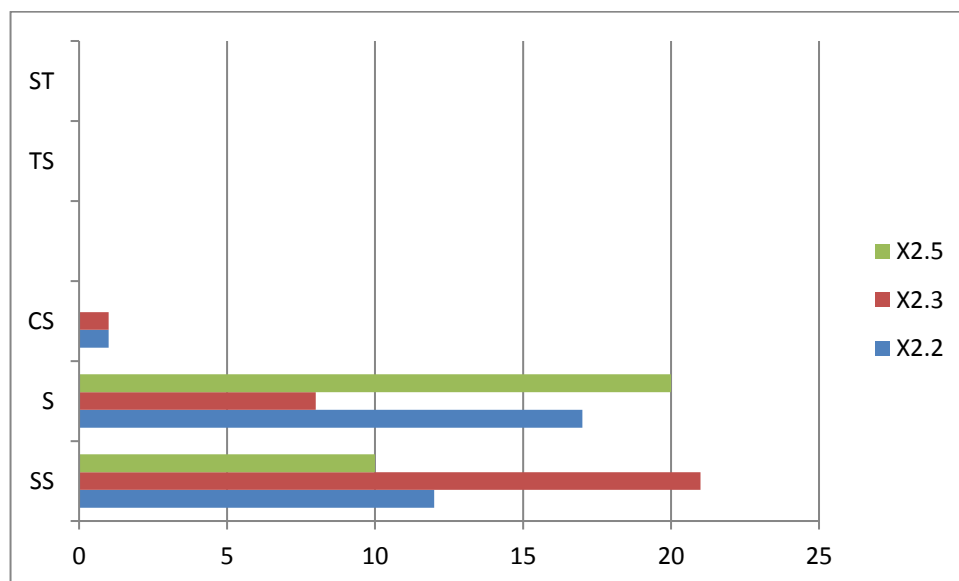
Sumber : Peneliti (2018)

Berdasarkan tabel di atas maka pada variabel Motivasi (X_2) pada indikator Kebutuhan Keselamatan ($X_{2.2}$) jumlah yang memberikan penilaian 5 sebanyak 12 responden, yang memberikan penilaian 4 sebanyak 17 responden, yang memberikan penilaian 3 sebanyak 1 responden, kemudian yang memberikan penilaian 2 tidak ada demikian juga yang memberikan penilaian 1 juga tidak ada. Secara rata-rata responden memberi nilai 4.36 artinya responden memberikan nilai setuju untuk Kebutuhan Keselamatan ($X_{2.2}$).

Pada indikator Kebutuhan Sosial ($X_{2.3}$) jumlah yang memberikan penilaian 5 sebanyak 21 responden, yang memberikan penilaian 4 sebanyak 8 responden, yang memberikan penilaian 3 sebanyak 1 responden, kemudian yang memberikan penilaian 2 tidak ada demikian juga yang memberikan penilaian 1 juga tidak ada. Secara rata-rata responden memberi nilai 4.66 artinya responden memberikan nilai sangat setuju untuk Kebutuhan sosial ($X_{2.3}$).

Pada indikator Aktualisasi Diri ($X_{2.5}$) jumlah yang memberikan penilaian 5 sebanyak 10, yang memberikan penilaian 4 sebanyak 20 responden, yang memberikan penilaian 3 sebanyak tidak ada, kemudian yang memberikan penilaian 2 tidak ada demikian juga yang memberikan penilaian 1 juga tidak ada. Secara rata-rata responden memberi nilai 4.33 artinya responden memberikan nilai setuju untuk Aktualisasi Diri ($X_{2.5}$).

Gambar 4.5.
Perbandingan Nilai Kriteria Variabel Motivasi



Sumber : Peneliti (2018)

3. Deskripsi Variabel Kinerja Kerja (Y_1)

Ada lima buah pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi namun ada satu indikator yang tidak valid sehingga tidak dicatumkan pada deskripsi di PT. Mitra Fajar Selaras. Dari hasil penyebaran kuesioner terhadap 30 responden didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.3

Hasil Penilaian Responden terhadap Variabel Kinerja Kerja

No	Variabel	Indikator	Pertanyaan	Kriteria					Rata-rata
				5	4	3	2	1	
3	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas Kerja (Y_1)	Kuantitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain	10	20				4.36
		2. Kualitas Kerja (Y_2)	Kualitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain	11	19				4.36
		3. Pendapat yang disampaikan (Y_4)	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan	4	25	1			4.06
		4. Perencanaan Kegiatan (Y_5)	Saya berusaha lebih keras daripada yang lain	14	16				4.46

Sumber : Peneliti (2018)

Berdasarkan tabel di atas maka pada variabel Kinerja kerja (Y) pada indikator Kuantitas kerja (Y_1) jumlah yang memberikan penilaian 5 sebanyak 10 responden, yang memberikan penilaian 4 sebanyak 20 responden, yang memberikan penilaian 3 tidak ada, kemudian yang memberikan penilaian 2 tidak ada demikian juga yang memberikan penilaian 1 juga tidak ada. Secara rata-rata responden memberi nilai 4.36 artinya memberikan nilai setuju untuk Kuantitas kerja (Y_1).

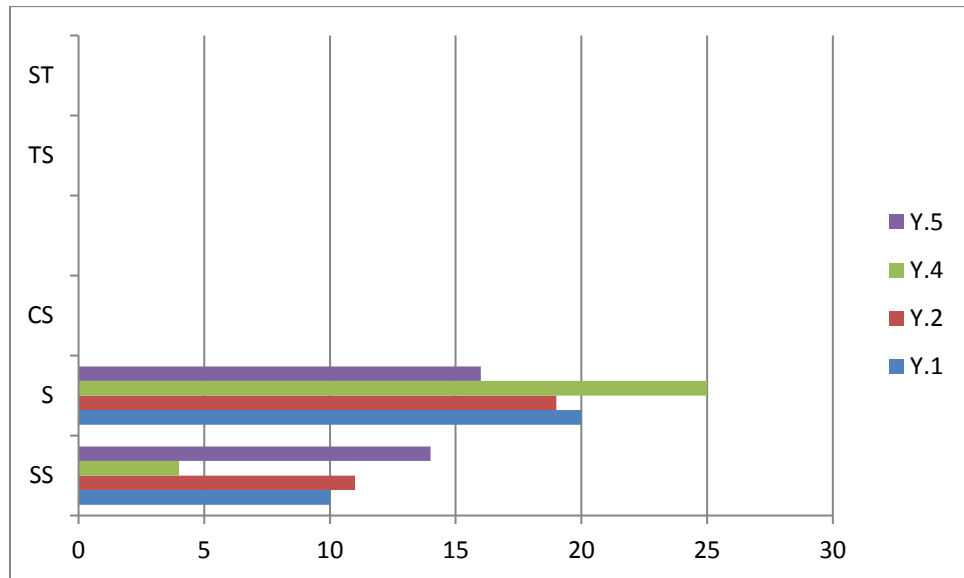
Pada indikator Kualitas kerja (Y_2) jumlah yang memberikan penilaian 5

sebanyak 11 responden, yang memberikan penilaian 4 sebanyak 19 responden, yang memberikan penilaian 3 tidak ada, kemudian yang memberikan penilaian 2 tidak ada demikian juga yang memberikan penilaian 1 juga tidak ada. Secara rata-rata responden memberi nilai 4.36 artinya responden memberikan nilai setuju untuk Kualitas kerja (Y₂).

Pada indikator Pendapat yang disampaikan (Y₄) jumlah yang memberikan penilaian 5 sebanyak 4 responden, yang memberikan penilaian 4 sebanyak 25 responden, yang memberikan penilaian 3 sebanyak 1 responden, kemudian yang memberikan penilaian 2 tidak ada demikian juga yang memberikan penilaian 1 juga tidak ada. Secara rata-rata responden memberi nilai 4.06 artinya responden memberikan nilai setuju untuk Pendapat yang disampaikan (Y₄).

Pada indikator Perencanaan kegiatan (Y₅) jumlah yang memberikan penilaian 5 sebanyak 14 responden, yang memberikan penilaian 4 sebanyak 16 responden, yang memberikan penilaian 3 tidak ada, kemudian yang memberikan penilaian 2 tidak ada demikian juga yang memberikan penilaian 1 juga tidak ada. Secara rata-rata responden memberi nilai 4.46 artinya responden memberikan nilai setuju untuk Perencanaan kegiatan (Y₅).

Gambar 4.6.
Perbandingan Nilai Kriteria Variabel Kinerja Karyawan



Sumber : Peneliti (2018)

4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Uji Regresi Korelasi

Uji koefisien korelasi pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Regresi Korelasi

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.041	2.028		.513	.612		
gaya kepemimpinan	.436	.104	.478	4.189	.000	.593	1.687

Motivasi	.498	.113	.505	4.424	.000	.593	1.687
----------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber: Hasil penelitian 2018 (Data diolah).

Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan Spss 22 diperoleh persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

Dimana : $a = 1.041$

$$bx_1 = 0.436$$

$$bx_2 = 0.498$$

$$\text{Jadi : } Y = 1.041 + 0.436 X_1 + 0.498 X_2$$

Berdasarkan persamaan ini terlihat bahwa :

- Pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) positif.
- Jika gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) mendekati 0 atau sangat kecil maka kinerja karyawan (Y) = 1.041
- Jika gaya kepemimpinan (X_1) naik atau turun sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) bertambah atau berkurang sebesar = 0.436.
- Jika motivasi kerja (X_2) naik atau turun sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) bertambah atau berkurang sebesar = 0.498

2. Analisis Korelasi

Tabel 4.5
Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.641	.628	.844

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan
 Sumber: Hasil penelitian 2018 (Data diolah).

Berdasarkan tabel diatas maka korelasi antara gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar = 0.800, artinya hubungan antara gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) positif dan sangat kuat.

3. Analisis Kesesuaian Model

Tabel 4.6
Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.641	.628	.844

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan
 Sumber: Hasil penelitian 2018 (Data diolah).

Berdasarkan tabel diatas maka nilai $KP = R^2 \times 100\% = 0.628 \times 100\% = 62,8 \%$. Berdasarkan hasil ini maka perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 62.8% akibat perubahan gaya kepemimpinan (X_1) atau motivasi kerja (X_2), sisanya sebesar 37.2 % akibat variabel yang belum diteliti.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji secara Simultan

Tabel. 4.7
Uji hipotesis

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	43.907	2	21.953	51.276	.000 ^a
Residual	11.560	27	.428		
Total	55.467	29			

a. Predictors: (Constant), motivasi, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil penelitian 2018 (Data diolah).

Berdasarkan tabel diatas :

Hipotesis

H_0 : $\beta_1 = \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) atau motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_a : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, ada pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) atau motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Angka signifikan

Tabel. 4.8
Uji hipotesis

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	43.907	2	21.953	51.276	.000 ^a
Residual	11.560	27	.428		
Total	55.467	29			

a. Predictors: (Constant), motivasi, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil penelitian 2018 (Data diolah).

berdasarkan tabel Anova terlihat nilai sig = 0.000

Kesimpulan : karena $\text{sig} \leq 0.05$ maka terima H_a , Tolak H_o artinya ada pengaruh X_1 dan X_2 secara signifikan terhadap Y.

b. Uji Parsial

Uji koefisien korelasi pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan.

Parsial X_1 terhadap Y

Hipotesis

H_o : $\beta_1=0$, tidak ada pengaruh X_1 secara parsial terhadap Y

H_a : $\beta_1 \neq 0$, ada pengaruh X_1 secara parsial terhadap Y

Parsial X_2 terhadap Y

Angka signifikan

Tabel 4.9

Uji Regresi Korelasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.041	2.028		.513	.612		
	gaya	.436	.104	.478	4.189	.000	.593	1.687

kepemimpinan							
Motivasi	.498	.113	.505	4.424	.000	.593	1.687

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Kesimpulan :

1. Karena nilai $\text{sig} \leq 0.05$ maka terima H_a , tolak H_o artinya ada pengaruh X_1 secara parsial terhadap y .
2. karena nilai $\text{sig} \leq 0.05$ maka terima H_a , tolak H_o artinya ada pengaruh X_2 secara parsial terhadap y .

c. Uji Parsial

Parsial X_2 terhadap Y

Hipotesis

$H_o : \beta_1=0$, tidak ada pengaruh X_2 secara parsial terhadap Y

$H_a : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh X_2 secara parsial terhadap Y

Parsial X_2 terhadap Y

Angka signifikan

Tabel 4.10

Uji Regresi Korelasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.041	2.028		.513	.612		
gaya kepemimpinan	.436	.104	.478	4.189	.000	.593	1.687
Motivasi	.498	.113	.505	4.424	.000	.593	1.687

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Terlihat nilai $\text{sig} = 0.000$

Kesimpulan :

1. Karena nilai $\text{sig} \leq 0.05$ maka terima H_a , tolak H_o artinya ada pengaruh X_1 secara parsial terhadap y .
- 2.. karena nilai $\text{sig} \leq 0.05$ maka terima H_a , tolak H_o artinya ada pengaruh X_2 secara parsial terhadap y .

5. Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolinieritas sehingga model regresi tidak dapat digunakan. Hasil pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan variabel independen (Gaya kepemimpinan, Motivasi) memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0.1 yang berarti ada korelasi antar variabel independen. Maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut terjadi masalah Multikolonieritas antara variabel independen.

6. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak mengandung unsur Heterokedastisitas (Homokedastisitas).

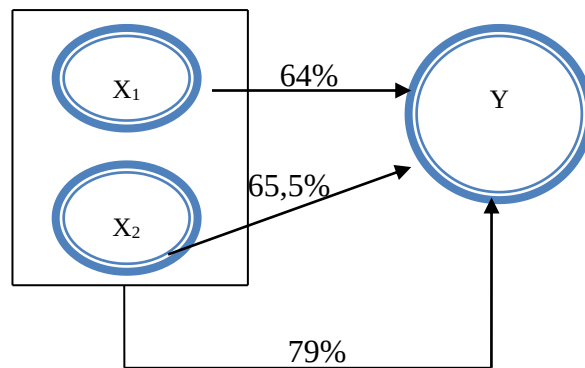
Pengujian Homokedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji koefisien korelasi rank spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas.

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa nilai signifikasi variabel Gaya kepemimpinan (X1). Sebesar 0.03 lebih besar dari 0.05, artinya tidak terjadi Heteroskedastisitas pada variabel Gaya kepemimpinan (X1). Dan diketahui nilai signifikasi variabel motivasi (X2) yakni 0.02 lebih besar dari 0.05, artinya tidak terjadi Heterokedastisitas pada variabel Motivasi (X2). Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak mengandung unsur heterokedastisitas.

7. Analisis data

1. Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh 79% terhadap kinerja karyawan, terdapat korelasi yang positif artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama bisa meningkatkan kinerja karyawan selain itu untuk meningkatkan kinerja karyawan gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama perlu diperbaiki .
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh 64% terhadap karyawan artinya terdapat korelasi yang positif sehingga untuk meningkatkan kinerja maka perlu ditingkatkan gaya kepemimpinan pada indikator penekanan tugas, penekanan efisiensi kerja, pendiskusian kerja, menjalin hubungan yang baik, dan pendiskusian permasalahan pekerjaan.
3. Motivasi berpengaruh 65,5% terhadap kinerja karyawan terdapat korelasi yang positif artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu motivasi dengan memperhatikan kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan aktualisasi diri karyawan.

Gambar 4.7
Presentase Analisis data



Sumber : Peneliti (2018)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan uji parsial gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat pengaruh yang signifikan.
3. Berdasarkan uji parsial motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat pengaruh yang signifikan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan PT. Mitra Fajar Selaras memberikan pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Untuk itu manajemen PT. Mitra Fajar Selaras sebaiknya meningkatkan penekanan tugas, penekanan efisiensi kerja, pendiskusian tugas, menjalin hubungan yang baik, serta pendiskusian masalah pekerjaan yang baik kepada karyawan.
2. PT. Mitra Fajar Selaras melakukan suatu upaya untuk meningkatkan motivasi para karyawan untuk semangat dalam mencapai target di perusahaan, karena sangat berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan.

3. Akan lebih baik lagi jika Gaya kepemimpinan di PT. Mitra Fajar Selaras secara bersama-sama dengan pemberian motivasi kepada para karyawan ditingkatkan agar kinerja di PT. Mitra Fajar Selaras akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Ferdinand. (2014). *Kinerja Karyawan*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Fuad Mas'ud.(2004). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kawasan Industri Medan", Thesis, Universitas Sumatera Utara. [http://library.usu.ac.id/download/ fe/tesis-ahmad%20fadli.pdf](http://library.usu.ac.id/download/fe/tesis-ahmad%20fadli.pdf) akses 13 Agustus 2018
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Guritno, Bambang dan Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Handoko, T. Hani.(2012). *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu.(2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.Jakarta.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Malthis, R.L dan Jackson.(2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Nasehudin, Toto Syatori.(2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Rosari, Reni. (2005). Analisis Gaya Kepemimpinan Dosen-Dosen Di Fakultas Ekonomi UGM Yogyakarta. *Jurnal Telaah Bisnis*. Vol 6. No 1. Hal: 87-109.
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2005). *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Supriatna, Anugrah .(2013). *Kepemimpinan dan kinerja kerja*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Setiyawan, Budi dan Waridin. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya*

- Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang.
JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Siagian, Sondong. P.(2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. (1996). *Manajemen*. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Suharto dan Cahyo. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah.
JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 13-30.
- Sutrisno. (2013). Motivasi kerjaa. Bandung: CV Alfa Beta
- Supranto, J. (2001). *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Sutikno (2014). *Gaya Kepemimpinan*. Salemba. Jakarta
- Suranta, Sri. (2002). Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika*. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Tampubolon, Biatna. D.(2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115.
- Tika, P.(2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Thoha, Gari .(2013).kepemimpinan. PT PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.Jakarta
- Wibowo.(2016).Penilaian kinerja karyawan. PT Rineka Cipta. Jakarta
- Waridin dan Bambang, Guritno. (2005). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.