

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Pother (1967), yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, dikutip Edy Sutrisno (2015:170)

Menurut Kanfer dalam George dan Jones (2002) yang dikutip Sudaryono (2017:68), *Performance is an evaluation of the results of a person is behavior. It involves determining how well or poorly a person has accomplished a task or done a job.* Defenisi ini menjelaskan makna kinerja sebagai suatu penilaian terhadap hasil perilaku individu yang didalam nya termasuk bagaimana pengukuran tentang baik dan buruknya tindakan individu tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Menurut Miner (1990), yang dikutip Edy Sutrisno (2015:170), Kinerja adalah sebagai mana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti mununjukkan suatu peran dalam organisasi.

Miner (1990), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

- 3) Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- 4) Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Dengan keempat aspek kinerja diatas dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik bila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang digunakan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pimpinan harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Adapun dalam Kamir (2017:189-193), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan

mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara cepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat memengaruhi kinerja karyawannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan memengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan memengaruhi kinerja.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misal dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau dorongan untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dikatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasinya seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerja akan turun.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula.

Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi akan memengaruhi kinerja karyawan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam

bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus bekarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja karyawan.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat memengaruhi kinerja seseorang.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

c. Penilaian Kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya. Sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan, maka masing-masing unit dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit dapat dinilai secara objektif. Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus.

Edy Sutrisno (2015:179), yang mengutip pendapat Bernardin dan Russel (1995:383), mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- 1) Quality. Merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) Quantity. Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- 3) Timelines. Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- 4) Cost effectiveness. Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- 5) Need for supervision. Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor atau mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- 6) Interpersonal impact. Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja bawahan.

d. Upaya Peningkatan Kinerja

Seperti diketahui tujuan organisasi hanya dapat dicapai, karena organisasi tersebut didukung oleh unit-unit kerja yang terdapat di dalamnya. Terdapat beberapa cara untuk peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Stoner (dalam Irianto,2001), yang dikutip Edy Sutrisno (2015:184-185), mengemukakan ada empat cara yaitu:

1) Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak.

2) Penghargaan

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan.

3) Pengembangan

Bagi yang bekerja di bawah standart, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang di atas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi.

4) Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya.

e. Indikator Kinerja

Hersey, Blanchard, dan jonshon dalam Wibowo (2016:86-88), dengan penjelasan sebagai berikut:

1) Tujuan.

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2) Standar.

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3) Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan "real goals" atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan atau tujuan yang bermakna dan berharga.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif.

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan,

menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7) Peluang.

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (1995), yang di kutif Sudaryono (2017:172), keduanya menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan.

Veithzal Rivai (2004), gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

b. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008:34), Indikator Gaya Kepemimpinan adalah:

1) kemampuan mengambil keputusan

Suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi

Daya mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang

menjadi tanggung jawabnya dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan Komunikasi

Kecakapan atau kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan, atau pemikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tepatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.

5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan mengendalikan emosi

Hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

c. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. (dalam Sudaryono 2017), Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang macam-macam gaya kepemimpinan, adalah sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang menekankan pada tugas yang diemban bawahannya. Pemimpin adalah seorang yang men-design pekerjaan beserta mekanismenya, dan staf adalah seorang yang melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

2) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional hadir menjawab tentang zaman yang penuh dengan perubahan. Zaman yang dihadapi saat ini bukan zaman ketika manusia menerima segala apa yang menimpanya, tetapi zaman di mana manusia dapat mengkritik dan meminta yang layak dari apa yang diberikan secara kemanusiaan.

3) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

4) Gaya Kepemimpinan Autokrasi

Kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

5) Gaya Kepemimpinan Bebas

Kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasinya mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurusdirinya masing-masing, dengan sesedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

6) Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Kepemimpinan Paternalistik adalah pemimpin yang perannya diwarnai oleh sikap bapak-bapakan dalam arti bersifat melindungi, mengayomi dan menolong anggota organisasi yang dipimpinnya.

7) Gaya Kepemimpinan Karismatik

Kepemimpinan Karismatik dapat diartikan sebagai kemampuan memengaruhi orang lain dengan mendayagunakan keistimewaan atau kelebihan dalam sifat atau aspek kepribadian pemimpin, sehingga menimbulkan rasa hormat, rasa segan dan kepatuhan yang tinggi pada para pengikutnya.

3. Motivasi

a. Pengertian 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.

Motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi Heller (1998:6) (dalam Wibowo 2016:322)

Sedangkan Wibowo (2016:322) yang mengutip pendapat Robbins (2003:190) menyatakan Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terusmenerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mudah mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu di dalam diri seseorang yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah lakunya untuk memenuhi kebutuhannya dalam mencapai kepuasan sesuai tujuannya.

Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

b. Teori-teori Motivasi

1) Teori Hierarki Kebutuhan

Teori hierarki kebutuhan dikembangkan oleh Maslow (1970), yang dikutip Sutarto Wijono (2015:28-30) Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Berdasarkan hal tersebut Maslow membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai "*the five hierarchy need*", adapun kelima kebutuhan tersebut akan diuraikan dalam penjelasan dibawah ini.

a) Kebutuhan Fisiologis (*Psychological need*)

Mencakup kebutuhan dasar antara lain kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks dan istirahat.

b) Kebutuhan Rasa Aman (*safety need*)

Mencakup adanya asuransi, tunjangan kesehatan dan tunjangan pensiun.

c) Kebutuhan Sosial (*Social need*)

Mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam suatu kelompok tertentu dan persahabatan.

d) Kebutuhan Harga Diri (*Esteem need*)

Mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi; dan faktor penghormatan dari luar misalnya, status, pengakuan dan perhatian.

e) Kebutuhan Aktualisasi (*Need for self actualization*)

Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya dalam mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

2) Wibowo (2016:331-338), yang mengutip Kreiner dan Kinicki (2003:202), bahwa motivasi dapat diperoleh melalui:

a) Needs (Kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menumbulkan perilaku.

- b) Job Design (Desain pekerjaan)
Adalah mengubah konten atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.
- c) Satisfaction (Kepuasan)
Adalah respons bersifat memengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.
- d) Equity (Keadilan)
Adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran social, atau hubungan memberi dan menerima.
- e) Expectation (Harapan)
Berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai.
- f) Goal Setting (Penetapan Tujuan)
Adalah yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan.

c. Faktor-faktor yang memengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Edy Sutrisno (2015), Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor Internal dan Eksternal yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- (1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- (2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk di akui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk mendapatkan kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- (1) Hak otonomi.
- (2) Variasi dalam melakukan pekerjaan.
- (3) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran.
- (4) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan

kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

d. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2009:233-239). Antara lain sebagai berikut:

1) Gaji

Gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya pendorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2) Supervise

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Supervise yang efektif akan membantu peningkatan pekerjaan melalui penyelesaian kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standart kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya.

3) Kebijakan dan administrasi

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4) Hubungan kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah di dukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya

hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

5) Kondisi kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai akan membuat betah untuk bekerja

6) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya.

7) Peluang untuk maju

Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.

8) Pengakuan atau penghargaan (*recognition*)

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai.

9) Keberhasilan

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan.

10) Tanggung jawab

Merupakan kewajiban seseorang untuk melakukan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan sebaik-baiknya.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Niki Hartati (2016). Dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Japfa Comfeed Indonesia di Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Japfa Comfeed Indonesia di Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Variabel motivasi indikatornya gaji, insentif, bonus, penghargaan. Variabel disiplin kerja indikatornya menyelesaikan tugas pada waktunya, bekerja dengan

kreatif dan inovatif, bekerja dengan jujur dan tanggung jawab, datang dan pulang tepat waktu dan bertingkah laku sopan. Variabel kinerja karyawan indikatornya kualitas, kuantitas, biaya dan waktu yang diperlukan. Sampel yang digunakan sebanyak 26 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuisisioner dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dengan regresi linear berganda, hasilnya ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja masing-masing sebesar 0,516 atau sebesar 51,6%, sedangkan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Penelitian sejenis ini pernah dilakukan oleh Mirza Jayadinata (2018). Dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. perkebunan nusantara VII (persero) unit usaha musi landas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. perkebunan nusantara VII (persero) unit usaha musi landas. Hasil penelitian ini yang disimpulkan sebagai berikut: Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara VII (persero) unit usaha musi landas.

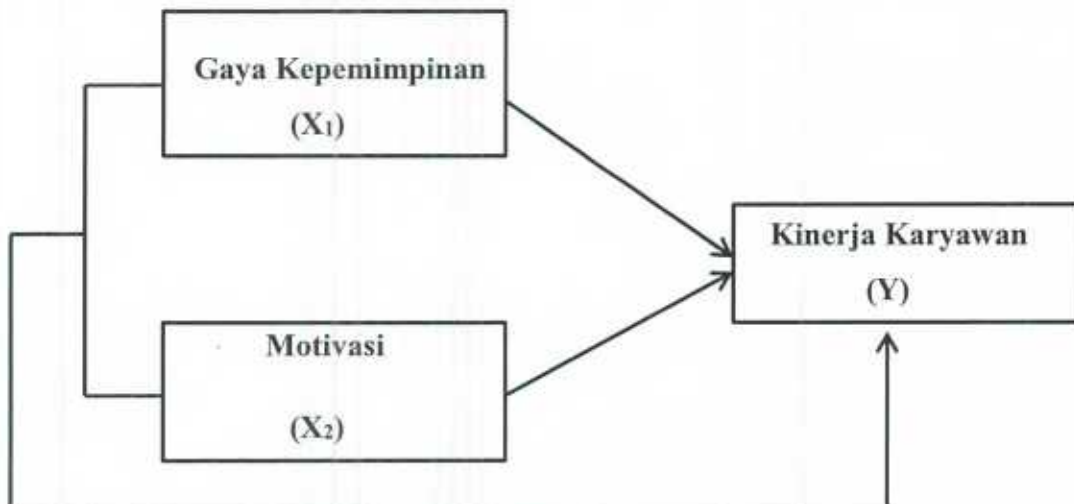
1. Hasil uji hipotesis secara simultan melalui uji F, memperlihatkan nilai $F_{hitung} (218,312) > F_{tabel} (3,102)$, nilai ini menggambarkan, ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (persero) Unit Usaha Musi Landas.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial melalui uji t, memperlihatkan nilai $t_{hitung} (5,546) > t_{tabel} (1,987)$ untuk variabel gaya kepemimpinan, dan nilai $t_{hitung} (4,104) > t_{tabel} (1,987)$ untuk variabel motivasi. Artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan atau motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara VII (persero) Unit Usaha Musi Landas.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Galih Rakasiwi (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten

Karanganyar). Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan survey eksplanatory. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar, sedangkan data sekunder diperoleh dari bahan yang ada di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 150 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh antara Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan secara parsial dapat di simpulkan bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.



Sumber: Pemikiran penulis 2018

D. Hipotesis

Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia cabang Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiono (2015-53-55) jenis penelitian dilihat dari tingkat eksplanasi:

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih.

2. Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan, atau berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT.Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang yang berlokasi di Jl.Kol H Burlian Km.06 No.09 Rt.01 Rw.04 Kel.Srijaya Kec.Alang-alang lebar Kota Palembang Sumatera Selatan 30153 Telp.0711-413273 Fax.0711-415850

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.1.
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah sebagai mana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepada karyawan PT.Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang.	-Standart -Alat atau Sarana -Kompetensi	Ordinal
2	Gaya Kepemimpinan (X1)	Pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin terhadap karyawan PT.Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang.	-Kemampuan mengambil Keputusan -Tanggung jawab -Kemampuan mengendalikan Bawahan	Ordinal
3	Motivasi (X2)	Proses Individu seorang Karyawan PT.Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terusmenerus menuju pencapaian tujuan Organisasi	-Pengakuan atau Penghargaan -Kondisi Kerja -Kebijakan dan Administrasi	Ordinal

Sumber: Edy Sutrisno (2015), Sudaryono (2017), Wibowo (2016)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:115). Populasi dapat diartikan sebagai wilayah yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan di teliti (bahan penelitian). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Daya kobelco construction machinery indonesia cabang Palembang yang berjumlah 51 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2009:116). Sampel adalah suatu prosedur dimana hanya sebagai populasi saja yang di ambil dan dipergunakan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. Dalam penelitian ini penulis menentukan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin dimana menetapkan sampel mempertimbangkan ketelitian yang dapat mempengaruhi kesalahan pengambilan sampel populasi

Rumus Slovin yaitu: $n = N / (1 + N(e)^2)$

Keterangan

n: Sampel

N: Jumlah Populasi

e: Batas Toleransi kesalahan (standard error)

Perhitungan sampel

$$n = 51 / (1 + 51(5\%)^2)$$

$$n = 51 / (1 + 51(0,05)^2)$$

$$n = 51 / (1 + 0,1275)$$

$$n = 51 / 1,1275$$

$$n = 45,23 \text{ dibulatkan menjadi } 46 \text{ Responden}$$

Tabel III.2.
Keterangan Sampel

Tingkat	Populasi	Keterangan	Jumlah Sampel
S2	1	$46/51 \times 1 = 0,90$	1
S1	9	$46/51 \times 9 = 8,11$	8
DIII	8	$46/51 \times 8 = 7,21$	7
SMA	33	$46/51 \times 33 = 29,76$	30
Jumlah	51		46

Sumber : PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia cabang Palembang, 2018

Sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia cabang Palembang berjumlah 46 responden. Teknik sampling dipilih yaitu teknik proportionate Stratified Random Sampling, dimana teknik ini digunakan apabila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogeny dan berstrata secara proporsional.

E. Data yang diperlukan

Menurut Nur & Bambang (2009:146-147) data penelitian pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi:

1. Data Primer

Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (tidak melalui perantara)

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh orang lain)

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer berupa jawaban responden terhadap kuisisioner yang dibagikan kepada responden.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiono (2015-402-425) dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Interview (wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian.

2. Kuisisioner (angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawab.

3. Observasi

Observasi merupakan pengamatan data pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuisisioner.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut sugiyono (2015:13-14) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu:

a. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Metode analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian statistic dari hasil kuesioner, kemudian hasil pengujian tersebut akan dijelaskan menggunakan kalimat-kalimat. Dengan kata lain, analisis kuantitatif terlebih dahulu digunakan kemudian dilanjutkan dengan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk melihat hasil kuesioner dengan menggunakan tabulasi (tabelaris) yang berupa penilaian dari hasil pengisian kuesioner.

Menurut sugiono (2015:132-136) berbagai skala yang dapat digunakan untuk penelitian, yaitu:

- a. Skala Likert
- b. Skala Gutman
- c. Ranting Acale
- d. Semantic Deferential

Keempat jenis skala tersebut bila digunakan dalam pengukuran, akan mendapatkan data interval atau rasio. Hal ini tergantung pada bidang yang akan diukur. Pada penelitian ini skala yang akan digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Pada skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban pada skala likert dapat berupa kata-kata antara lain:

Sangat Setuju	=SS	=5
Setuju	=S	=4
Ragu-ragu	=RR	=3
Tidak Setuju	=TS	=2
Sangat Tidak Setuju	=STS	=1

Syarat untuk pengujian analisis dengan menggunakan regresi datanya harus interval, maka data yang diperoleh dari kuesioner yang berbentuk ordinal dinaikkan skalanya menjadi interval. Proses menaikkan skala dari ordinal menjadi interval digunakan *Software* (program) MSI (*Microsoft Successif Interval*).

2. Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesi Cabang Palembang adalah dengan analisis regresi linier berganda untuk meyakinkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, selanjutnya dilakukan uji hipotesis (ujit t dan uji f) untuk mengetahui signifikansi dari variabel bebas terhadap variabel terikat serta membuat kesimpulan dan terakhir adalah menghitung koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik analisis data dalam penelitian ini dibantu oleh *statistical program for Special Science* (SPSS) versi 16.00. Sebelum melakukan analisis, sesuai dengan syarat metode OLS (*Ordinary Least Square*) maka terlebih dahulu harus melakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan asumsi klasik.

a. Uji Validitas

Uji validitas (*Test of validitas*) dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang telah disusun telah memiliki validitas atau tidak. Hasilnya akan ditunjukkan oleh suatu indeks sejauh mana alat ukur benar-benar mengukur apa yang ingin diukur.

Menurut Dwi (2009:16) ada dua syarat yang harus dipenuhi agar sebuah butir dikatakan valid, yaitu:

- 1) Korelasi dari item-item kuesioner haruslah kuat dan peluang kesalahan tidak terlalu besar (menurut teori maksimal 5% dalam uji pertama).
- 2) Korelasi harus dimiliki nilai atau arah yang positif. Arah positif tersebut berarti bahwa r_{bt} (nilai korelasi yang akan digunakan untuk mengukur validitas) harus lebih besar dari r tabel.

Validitas alat pengukur dilakukan dengan mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item pertanyaan dengan korelasi rata-rata per item pertanyaan dengan alat bantu SPSS. Apabila ternyata semua pertanyaan yang disusun berdasarkan dimensi konsep berkorelasi dengan korelasi rata-rata per item pertanyaan, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukuran tersebut mempunyai validitas. Teknik korelasi yang akan digunakan dalam validitas ini adalah teknik korelasi *product moment*. Teknik korelasi *product moment* memerlukan tingkat pengukuran variabel sekurang-kurangnya interval karena skor sebagian didapat dari skala pengukuran ordinal.

Menurut Sugiono (2013:455). Validitas merupakan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Susan Stainback dalam (Sugiono 2013:456). Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas atas suatu temuan. Setelah dapat ditemukan bahwa pernyataan dan pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini valid dengan r_{bt} lebih besar dari r tabel, maka selanjutnya pernyataan dan pertanyaan yang dinyatakan valid tersebut, diuji reliabilitasnya. Teknik perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Membagi item-item yang valid menjadi belahan dalam penelitian dengan cara yang diambil adalah berdasarkan nomor genap ganjil. Nomor ganjil sebagai belahan pertama dan nomor genap sebagai belahan kedua.
- 2) Skor masing-masing item pada tiap belahan dengan skor belahan kedua dengan korelasi *product moment*.
- 3) Mengkorelasikan skor belahan pertama dengan skor belahan kedua dengan korelasi *product moment*
- 4) Mencari angka reliabilitas untuk keseluruhan item tanpa dibelah dengan cara mengkorelasikan angka yang diperoleh.
- 5) Uji realibilitas dalam penelitian ini juga menggunakan program SPSS dengan cara mengkorversikan skor ganjil skor ganjil dan skor genap. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai kesungguhan responden dalam menanggapi tiap pertanyaan, reabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi dan stabilitas yang ditunjukkan oleh Cronbach Alpa, makin besar alpa (mendekati 1) maka dikatakan pertanyaan tersebut cukup *reliabel*. Menurut Dwi (2009:99) untuk menentukan pernyataan reliabel dapat ditentukan apabila item Cronbach Alpa lebih besar dari 0,6. Untuk menguji biasanya menggunakan batas tertentu seperti 0,6. Reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik.

3. Regresi Linier berganda

Menurut Sugiyono (2015:277) analisis regresi berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1 , X_2) dengan variabel dependen (Y). analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing antar variabel berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Jadi analisis regresi berganda

akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua).

Persamaan regresi berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Gaya Kepemimpinan

X₂ : Motivasi

a : Nilai Konstanta, perpotongan garis pada sumbu X

b₁, b₂ : Koefisien regresi variabel X

e : *Eror* / Residual

4. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Iqbal halim (2012:236) apabila koefisiensi dikuadratkan, akan menjadi koefisien penentu (KP) atau koefisien determinasi yang artinya penyebab perubahan pada Variabel Y yang datang dari variabel X, sebesar Kuadrat Koefisie korelasinya. Koefisien penentu ini menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel (variabel Y)

$$KP = R = r^2 \times 100\%$$

b. Pengujian hipotesis secara bersama (Uji F)

Pengujian hipotesis secara bersama merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan B₁ dan B₂ secara bersama-sama mempengaruhi Y.

1) Merumuskan Hipotesis

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

Ho: Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang

Ha: Gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang.

2) Menentukan Taraf Nyata

Tingkat signifikan sebesar 5%, Taraf nyata dari t tabel ditentukan dari derajat bebas (db) = $n-k-1$, Taraf nyata (α) berarti nilai F tabel, Taraf nyata dari F tabel ditentukan dengan derajat bebas (db) = $n-k-1$.

3) H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_a diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$.

4) Kesimpulan

Manarik kesimpulan H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau H_a diterima $F_{hitung} < F_{tabel}$.

c. Uji Hipotesis secara Parsial / Individual (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial / individual merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu B (B_1 atau B_2) yang mempengaruhi Y. Langkah-langkah dalam uji hipotesis secara parsial atau individual yaitu:

1) Merupakan Hipotesis

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh Gaya kepemimpinan atau Motivasi Terhadap kinerja karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang secara parsial / individual.

H_a : Ada Pengaruh Gaya kepemimpinan atau Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang secara parsial / individual.

2) Menentukan Taraf Nyata

Tingkat Signifikan sebesar 5%, taraf nyata dari t_{tabel} ditentukan dari derajat bebas (db)= $n-k-1$, Taraf nyata (α) berarti nilai t_{tabel} , Taraf nyata dari F_{tabel} ditentukan dengan derajat bebas (db)= $n-k-1$.

- 3) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_a diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$.
Berdasarkan probabilitas: H_0 ditolak jika $P \text{ value} < 5\%$ H_0 diterima jika $P \text{ value} > 5\%$
- 4) Kesimpulan
Manarik kesimpulan H_0 ditolak apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau H_a diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Perusahaan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia

Pada tahun 2000 secara resmi, PT Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia yang biasa disingkat menjadi PT. Daya Kobelco CMI mulai berdiri di Indonesia dan berkantor pusat di Pondok indah office tower 3, Suite 1500 jalan sultan iskandar muda Kav. V-TA, Jakarta. Di tahun selanjutnya tepatnya pada tahun 2001 PT. Daya Kobelco CMI mulai beroperasi sebagai distributor tunggal dalam penjualan Kobelco Hydraulic Excavator di Indonesia. Guna mempermudah pemasaran penjualan produk excavator dan menjangkau konsumen di Indonesia tahun 2002 PT. Daya Kobelco CMI membuka cabang pertamanya di kota Pekanbaru yang beralamat di jalan Arengka.

Untuk memenuhi kebutuhan konsumen atas produk kobelco, maka PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia sampai tahun 2019 sudah membuka kantor cabang diseluruh Indonesia sebanyak 20 kantor cabang dan 6 service station.

2. Visi Dan Misi Perusahaan

a. Visi PT. Daya Kobelco Contruction Machinery Indonesia adalah sebagai berikut :

- 1) Menjadi perusahaan alat berat yang terbaik dan mampu memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada konsumen.
- 2) Menghasilkan produk yang berkualitas dan up to date.
- 3) Memberikan kepuasan yang terbaik kepada para konsumen.

b. Misi PT. Daya Kobelco Contruction Machinery Indonesia adalah sebagai berikut :

- 1) Membangun kepercayaan para pelanggan melalui serangkaian jenis produk andalan PT. Daya Kobelco Countruction Machinery Indonesia.
- 2) Memberikan pelayanan purna jual yang handal kepada para konsumen.
- 3) Turut dalam pembangunan di Indonesia khususnya dibidang industri pertambangan, perkebunan, kehutanan, infrastruktur, konstruksi dan migas.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Uji Instrument

a. Pengujian Validitas Data

Berikut ini akan dilakukan pengujian validitas terhadap item-item pertanyaan pada variabel yang peneliti gunakan, yaitu variabel terikat yaitu kinerja dan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi yaitu sebagai berikut :

1) Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program *SPSS Versi 16.00 for Windows*, diperoleh hasil uji validitas data pada item-item pertanyaan pada variabel Kinerja (Y), adalah sebagai berikut :

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Variabel kinerja (Y)

No	Item-Item	r-hitung dan r-tabel	Hasil Uji
1	Y1	0,861 > 0,2845	<i>Valid</i>
2	Y2	0,779 > 0,2845	<i>Valid</i>
3	Y3	0,818 > 0,2845	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.00

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas terlihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada item-item variabel kinerja (Y), lebih besar dari pada *r Product Moment* (r-tabel), hal ini berarti bahwa semua item pada variabel Kinerja (Y)

tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

2) Hasil Pengujian Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program *SPSS Versi 16.00 for Windows*, diperoleh hasil uji validitas data pada item-item pertanyaan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), adalah sebagai berikut :

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

No	Item-Item	r-hitung dan r-tabel	Hasil Uji
1	X1.1	0,877 > 0,2845	<i>Valid</i>
2	X1.2	0,869 > 0,2845	<i>Valid</i>
3	X1.3	0,835 > 0,2845	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.00

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas terlihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada item-item variabel gaya kepemimpinan (X_1), lebih besar dari pada *r Product Moment* (r-tabel), hal ini berarti bahwa semua item pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

3) Hasil Pengujian Validitas Pada Variabel Motivasi (X_2)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program *SPSS Versi 16.00 for Windows*, diperoleh hasil uji validitas data pada item-item pertanyaan pada variabel Motivasi (X_2), adalah sebagai berikut :

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2)

No	Item-Item	r-hitung dan r-tabel	Hasil Uji
1	X2.1	0,824 > 0,2845	<i>Valid</i>
2	X2.2	0,856 > 0,2845	<i>Valid</i>
3	X2.3	0,867 > 0,2845	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.00

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas terlihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada item-item variabel Disiplin Kerja (X_2), lebih besar dari pada *r Product Moment* (*r*-tabel), hal ini berarti bahwa semua item pada variabel Motivasi (X_2) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

b. Pengujian Reliabilitas Data

Dalam penelitian ini, akan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. *Cronbach Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala atau skor rentangan. Untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Berikut ini akan dilakukan pengujian reliabilitas pada variabel terikat yaitu kinerja, dan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi. Berdasarkan hasil pengujian *Cronbach's Alpha* dengan program *SPSS Versi 16.00 for Windows*, diperoleh hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel, yaitu sebagai berikut :

Tabel IV.4
Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Hasil Uji
1	Kinerja (Y)	0,756 > 0,6	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,824 > 0,6	Reliabel
3	Motivasi (X2)	0,804 > 0,6	Reliabel

Sumber: Hasil pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.00

Berdasarkan hasil seperti tabel di atas, terlihat bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel, berada diatas 0,6. Maka seluruh pertanyaan dalam masing-masing variabel tersebut dinyatakan reliabel, hal ini berarti bahwa semua item-item

pertanyaan yang ada pada masing-masing variabel tersebut, dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliable pada analisis selanjutnya.

2. Gambaran Variabel

a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Data mengenai Kinerja karyawan yang diberikan perusahaan meliputi standart kerja yang yang belum tercapai sesuai target yang diberikan oleh pihak manajemen, serta alat atau sarana kerja yang di anggap belum lengkap, dan kemampuan karyawan yang masih minim.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Data mengenai Gaya Kepemimpinan yang di berikan pimpinan perusahaan menggunakan gaya pemimpin Bebas, dimana kepemimpinan di PT.Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang berpandangan bahwa anggota organisasinya mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin mengarahkan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

c. Variabel Motivasi (X2)

Data mengenai Motivasi yang diberikan oleh perusahaan meliputi penghargaan yang di anggap belum memuaskan, kondisi kerja yang kurang baik, serta kebijakan administrasi yang dianggap berbelit-belit, sehingga membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.

3. Gambaran Umum Karakteristik Responden

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuisisioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Laki-laki	41	89,1%
2	Perempuan	5	10,9%
3	Jumlah	46	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Dilihat dari tabel IV.5 berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa jumlah karyawan laki-laki sebanyak 41 orang (89,1%), sedangkan perempuan sebanyak 5 orang (10,9%). Karyawan terbanyak adalah laki-laki, hal ini menunjukkan bahwa PT. Daya Kobelco Construction machinery Indonesia cabang Palembang lebih banyak membutuhkan karyawan laki-laki dari pada perempuan, hal ini dikarenakan perusahaan tersebut bergerak dalam bidang Distributor alat berat yang dominan lokasi kerjanya di lapangan, sehingga perempuan hanya diperlukan pada posisi tertentu saja.

a. Karakteristik responden berdasarkan usia

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuisioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	< 25 thn	28	61%
2	25-40 thn	17	37%
3	41-55 thn	1	2%
4	Jumlah	46	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Dilihat dari tabel IV.6 berdasarkan usia, diketahui bahwa responden terbanyak karyawan dengan usia dibawah <25 tahun sebanyak 28 orang (61%), sedangkan yang paling sedikit 1 orang (2%), hal ini menunjukkan bahwa PT. Daya Kobelco Construction

machinery Indonesia cabang Palembang lebih banyak yang berusia dibawah <25 tahun, hal ini dikarenakan perusahaan membutuhkan karyawan yang di anggap masa produktif.

b. Karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuisisioner yang telah dibagikan, diperoleh data tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	SMU / STM	30	65,2%
2	D-III	7	15,2%
3	S1	8	17,4%
4	S2	1	2,2%
5	Jumlah	46	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Dilihat dari tabel IV.7 berdasarkan tingkat pendidikan, diketahui bahwa jumlah karyawan terbanyak dengan tingkat pendidikan SMU / STM sebanyak 30 orang (65,2%), hal ini menunjukkan bahwa PT. Daya Kobelco Construction machinery Indonesia cabang Palembang lebih banyak membutuhkan karyawan dengan tingkat pendidikan SMU/STM dibandingkan dengan tingkat pendidikan lainnya.

c. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuisisioner yang telah dibagikan, diperoleh masa kerja responden yang dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	<2 Tahun	18	39,1%
2	2-5 tahun	12	26,1%
3	>5-10 tahun	14	30,5%
4	>10 tahun	2	4,3%
5	Jumlah	46	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Dilihat dari tabel IV.8 berdasarkan masa kerja karyawan, responden terbanyak dengan masa kerja <2 Tahun sebanyak 18 orang (29,1%), hal ini dikarenakan perusahaan PT. Daya Kobelco Constrution Machinery Indonesia cabang Palembang baru berkembang dengan baik, sehingga beberapa waktu terakhir membutuhkan karyawan baru.

4. Deskripsi Instrumen

Berikut ini peneliti akan mendeskripsikan distribusi jawaban responden atas item-item variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja, dengan menggunakan analisis diskriptif, sebagai berikut :

a. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel IV.9
Persentase Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Karyawan mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan standarnya oleh perusahaan	0 (0%)	5 (10,9%)	17 (36,9%)	22 (47,8)	2 (4,3%)
2	Alat atau sarana kerja yang dibutuhkan karyawan telah terpenuhi.	0 (0%)	3 (6,5%)	27 (58,7%)	15 (32,6%)	1 (2,2%)
3	Karyawan sudah cukup memiliki Kompetensi / kemampuan terhadap pekerjaannya.	0 (0%)	3 (6,5%)	30 (65,2%)	11 (23,9%)	2 (4,3%)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel IV.9 hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari 46 responden terdiri dari 3 pernyataan meliputi Standar, Alat atau sarana & Kompetensi.

Untuk indikator Standar diperoleh jawaban tertinggi adalah setuju sebanyak 22 responden (47,8%), hal ini menunjukkan bahwa setuju akan pernyataan tersebut, bahwa karyawan sudah mampu mencapai target kerja yang telah diberikan kepadanya. Namun demikian masih ada jawaban responden yang mengarah ke negative yaitu ragu-ragu sebanyak 17 responde (36,9%), hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden ragu-ragu akan pernyataan tersebut bahwa karyawan telah mampu mencapai target yang telah diberikan kepadanya.

Sedangkan untuk indikator Alat atau sarana diperoleh jawaban responden yang mengarah negative yaitu ragu-ragu sebanyak 27 responden (58,7), hal ini menunjukkan bahwa sarana kerja belum terpenuhi. Namun untuk jawaban tertinggi kedua mengarah positif yaitu sebanyak 15 responden (32,6%), hal ini menunjukkan bahwa sebagian yang menganggap sarana kerja telah terpenuhi.

Selanjutnya untuk indikator Kompetensi diperoleh jawaban responden yang mengarah negative yaitu ragu-ragu sebanyak 30 responden (65,2%), hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dianggap masih kurang baik. Namun untuk jawaban tertinggi kedua mengarah positif yaitu sebanyak 11 responden (23,9%), hal ini menunjukkan bahwa sebagian yang menganggap telah mempunyai kemampuan kerja yang dianggap baik.

b. Variabel Kinerja Gaya Kepemimpinan

Tabel IV.10
Persentase Jawaban Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Atasan selalu tegas dalam setiap keputusan	2 (4,3%)	4 (8,7%)	12 (26,1%)	28 (60,9)	0 (0%)
2	Atasan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan bawahannya	2 (4,3%)	3 (6,5%)	22 (47,8%)	19 (41,3%)	0 (0%)
3	Atasan mampu untuk mengendalikan bawahan	0 (0%)	5 (10,9%)	14 (30,4%)	26 (56,5%)	1 (2,2%)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel IV.10 hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari 46 responden terdiri dari 3 pernyataan meliputi Kemampuan mengambil keputusan, Tanggung jawab & Kemampuan mengendalikan bawahan.

Untuk indikator kemampuan mengambil keputusan diperoleh jawaban tertinggi adalah setuju sebanyak 28 responden (60,9%), hal ini menunjukkan bahwa Atasan atau Pemimpin dianggap tegas dalam pengambilan keputusan. Namun demikian masih ada jawaban responden tertinggi kedua yang mengarah ke negative yaitu ragu-ragu sebanyak 12 responde (26,1%), hal ini menunjukkan bahwa Atasan atau Pimpinan dianggap belum tegas dalam setiap pengambilan keputusan.

Sedangkan untuk indikator Tanggung jawab diperoleh jawaban responden yang mengarah negative yaitu ragu-ragu sebanyak 22 responden (47,8), hal ini menunjukkan bahwa Atasan atau Pimpinan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan bawahannya. Namun untuk jawaban tertinggi kedua mengarah positif yaitu sebanyak 19 responden (41,3%), hal ini menunjukkan bahwa sebagian yang menganggap Atasan atau Pimpinan bertanggung jawab terhadap pekerjaan bawahannya.

Selanjutnya untuk indikator Kemampuan mengendalikan bawahan diperoleh jawaban tertinggi adalah setuju sebanyak 26 responden (56,5%), hal ini menunjukkan bahwa Atasan atau Pimpinan mampu mengendalikan

bawahannya. Namun untuk jawaban tertinggi kedua mengarah negatif yaitu sebanyak 14 responden (30,4%), hal ini menunjukkan bahwa Atasan atau Pimpinan dianggap belum mampu untuk mengendalikan bawahan.

c. Variabel Motivasi

Tabel IV.11
Persentase Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Perusahaan selalu memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.	1 (2,2%)	5 (10,9%)	19 (41,3%)	21 (45,6%)	0 (0%)
2	Perusahaan memberikan perlindungan rasa nyaman, aman, tenang dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya.	0 (0%)	7 (15,2%)	17 (37%)	19 (41,3%)	3 (6,5%)
3	Perusahaan memberikan aturan atau kebijakan administrasi yang bersifat melindungi karyawan dan perusahaan.	0 (0%)	5 (10,9%)	19 (41,3%)	21 (45,6%)	1 (2,2%)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel IV.11 hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari 46 responden terdiri dari 3 pernyataan meliputi Pengakuan atau penghargaan, Kondisi kerja dan Kebijakan Administrasi.

Untuk indikator Pengakuan atau penghargaan diperoleh jawaban tertinggi adalah setuju sebanyak 21 responden (45,6%), hal ini menunjukkan bahwa pemberian pengakuan atau penghargaan terhadap karyawan sudah terpenuhi. Namun demikian masih jawaban responden tertinggi kedua yang mengarah ke negative yaitu ragu-ragu sebanyak 19 responde (41,3%), hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar masih ragu-ragu dengan pernyataan tersebut.

Sedangkan untuk indikator Kondisi kerja diperoleh jawaban tertinggi adalah setuju sebanyak 19 responden (41,3%) hal ini menunjukkan setuju dengan pernyataan tersebut, bahwa perusahaan telah memberikan rasa

aman dan nyaman dalam kegiatan tugas karyawan. Namun demikian masih ada jawaban responden tertinggi kedua yang mengarah ke negative yaitu ragu-ragu sebanyak 17 responde (37%), hal ini menunjukkan bahwa sebagian ragu-ragu akan pernyataan tersebut, mengingat lokasi kerja yang sering terjadi kriminalitas.

Selanjutnya untuk indikator Kebijakan dan Administrasi diperoleh jawaban tertinggi adalah setuju sebanyak 21 responden (45,6%), hal ini menunjukkan setuju akan pernyataan tersebut bahwa peraturan tersebut bersifat untuk melindungi karyawan dan perusahaan. Namun untuk jawaban tertinggi kedua mengarah negatif yaitu sebanyak 19 responden (41,3%), hal ini menunjukkan bahwa sebagian ragu-ragu akan pernyataan tersebut.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja karyawan PT. Daya Kobelco Constrcution Machinery Indonesia Cabang Palembang, digunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS Versi 16.00, persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y	=	Kinerja
a	=	Konstanta
b ₁ b ₂	=	Koefisien regresi variabel X ₁ , dan X ₂
X ₁	=	Gaya Kepemimpinan
X ₂	=	Motivasi
e	=	error term

Berdasarkan perhitungan dengan *SPSS Versi 16.00 for Windows* diperoleh hasil seperti yang dapat dilihat pada Tabel IV.12 sebagai berikut:

Tabel IV.12
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.532	.968	
	X.1	.413	.095	.497
	X.2	.325	.098	.381

Sumber: Hasil pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.00

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas, maka estimasi fungsi dari regresi linear berganda diperoleh sebagai berikut:

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

$$Y = 2.532 + 0.413X_1 + 0.325X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 2,532 menunjukkan apabila tidak ada gaya kepemimpinan dan motivasi. Diperoleh nilai konstanta sebesar 2,532 menyatakan bahwa jika mengabaikan gaya kepemimpinan dan motivasi maka skor kinerja karyawan adalah 2,532.

Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,413 menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan meningkat 100% maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 41,3%.

Koefisien regresi variabel motivasi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,325 menunjukkan bahwa apabila motivasi meningkat sebesar 100% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 32,5%.

Dari hasil koefisien regresi berganda yang telah dijelaskan pada uraian di atas selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara bersama maupun parsial.

6. Uji Hipotesesi

a. Hasil Pengujian Koefisien Determinan

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dari *R Square* (R^2). Dimana jika *Adjusted R Square* sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun pengaruh yang diberikan variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Analisis ini digunakan untuk mengetahui kontribusi pengaruh variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara serentak terhadap variabel terikat, yaitu kinerja (Y) sebagai berikut:

Tabel IV.13
Hasil Uji Koefisien Determinan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.572	1.091

Sumber: Hasil pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.00

Berdasarkan pada tabel IV.13, terlihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.572 atau 57,2% angka tersebut berarti bahwa Kinerja pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang, dapat menunjukkan besarnya kontribusi variabel gaya kepemimpinan dan motivasi sebesar 57,2%, sedangkan selebihnya sebesar 42,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

b. Uji F (Uji Secara Bersama)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y) PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang. Dari hasil

perhitungan dengan menggunakan *SPSS Versi 16.00 for Windows* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.14
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	73.812	2	36.906	31.015	.000 ^a
Residual	51.167	43	1.190		
Total	124.978	45			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00, tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh nilai F_{hitung} 31.015 dengan level signifikan $0,000 < sig(\alpha)$ 0,05 dengan derajat bebas, jumlah variabel bebas $db = n - k - 1$ $db = 46 - 1 - 1 = F_{2:44} = 3,21$. Dalam penelitian ini $F_{hitung}(31.015) > F_{tabel}(3,21)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya gaya kepemimpinan (X_1), dan motivasi (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y)

c. Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y) PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS Versi 16.00 for Windows* dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.15
Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
I	(Constant)	2.532	.968		2.615	.012
	Gaya kepemimpinan	.413	.095	.497	4.342	.000
	Motivasi	.325	.098	.381	3.332	.002

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00, tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa nilai t_{tabel} dengan taraf nyata (α)=5% dan $db=n-k-1$ $db=46-2-1=43$ $t_{2,43}=2,017$ jadi nilai t_{tabel} 2,017 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berdasarkan Coefficient dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar 4.342 hal ini berarti $t_{\text{hitung}} (4.342) > t_{\text{tabel}} (2,017)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja Berdasarkan tabel coefficient dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 3.332 hal ini berarti $t_{\text{hitung}} (3.332) > t_{\text{tabel}} (2,017)$ maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia cabang Palembang.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia cabang Palembang

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan, dimana Gaya Kepemimpinan adalah Pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin terhadap karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang, agar karyawan mau bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila pemimpin dapat menggerakkan dan membimbing karyawan-karyawannya dengan baik maka akan meningkatkan produktifitas karyawan dalam bekerja, sedangkan Motivasi adalah Proses Individu seorang Karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terusmenerus menuju pencapaian tujuan Organisasi. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi dengan baik, maka akan muncul motivasi yang kuat, dan akan berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan bersama

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang penulis teliti mendukung teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:189) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Setelah mengetahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan hendaknya mengkaji kembali mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi yang diterapkan oleh perusahaan. Dengan adanya pemimpin yang tegas dan lebih mengayomi dalam setiap permasalahan yang terjadi sehingga lebih karyawan akan lebih segan terhadap atasan. Selain itu juga untuk fasilitas kerja karyawan harus lebih ditingkatkan

lagi, mengingat fasilitas kerja salah satu faktor yang mendukung pekerjaan karyawan, serta pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, sehingga karyawan yang lain akan ikut termotivasi untuk berprestasi.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang

Gaya Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerjasama dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator dari Gaya kepemimpinan itu sendiri terdiri dari Kemampuan mengambil Keputusan, Tanggung Jawab dan Kemampuan mengendalikan bawahan.

Kemampuan mengambil Keputusan adalah tindakan dari seorang pemimpin dalam menghadapi permasalahan atau menentukan tujuan organisasi, dalam hal ini seorang pemimpin dituntut untuk menentukan tindakan tegas terhadap permasalahan karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan, yang mengakibatkan seringnya keterlambatan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan, seorang pemimpin harus bertindak memberi sanksi tegas atau memotivasi karyawan agar tidak terjadi lagi dalam penundaan pekerjaan.

Tanggung Jawab adalah tanggung jawab seorang pemimpin terhadap semua pekerjaan bawahannya, dimana jika terjadi kesalahan karyawan dalam bekerja, seorang pemimpin lah dituntut untuk mengarahkan, memberi masukan atau solusi terhadap pekerjaan yang dihadapi karyawan.

Kemampuan Mengendalikan bawahan maksudnya adalah dimana seorang pemimpin bisa mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja dengan baik, mau mengikuti aturan perusahaan dan mau berkorban demi mencapai tujuan organisasi

Dalam penelitian ini faktor Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Daya Kobelco construction Machinery Indonesia cabang Palembang.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang

Motivasi adalah proses individu seorang karyawan yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus menuju pencapaian tujuan organisasi. Indikator Motivasi dalam penelitian ini terdiri dari Pengakuan atau penghargaan, Kondisi kerja, dan kebijakan Administrasi.

Pengakuan atau penghargaan maksudnya adalah pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, karena umumnya manusia akan termotivasi ketika ada pengakuan akan dirinya, pengakuan disini maksudnya pengakuan terhadap apa yang telah dilakukan dan kerjakan dengan hasil yang telah mencapai target, dengan target yang telah ditentukan, karena jika pengakuan tersebut tidak diberikan akan dirinya, maka karyawan tersebut akan turun kinerjanya karena apa yang telah dilakukan dianggap sia-sia atau tidak mempunyai manfaat terhadap dirinya.

Kondisi Kerja adalah situasi atau keadaan tempat melakukan aktivitas karyawan, dimana dalam hal ini karyawan akan termotivasi jika kondisi tempat bekerja adanya rasa nyaman, aman, tenang, tanpa ada gangguan yang membuat karyawan tidak bisa bekerja dengan fokus, karena merasa was-was, lebih berhati-hati terhadap gangguan-gangguan yang ada, dengan demikian karyawan akan lebih termotivasi menghadapi pekerjaan yang ada karena merasa aman, namun sebaliknya jika merasa tidak aman, maka kinerja karyawan akan menurun karena terganggu terhadap tekanan dalam diri seseorang yang membuat konsentrasi kerja terganggu.

Kebijakan dan Administrasi maksudnya adalah suatu aturan yang mengatur setiap kegiatan atau transaksi yang ada, dimana fungsinya untuk mengatur dan mencatat setiap kegiatan yang ada, agar pekerjaan lebih teratur dan lebih terarah, jika fungsinya dilakukan dengan baik maka karyawan dan perusahaan akan terlindung dari setiap kegiatan-kegiatan yang sifatnya menyimpang dari tujuan organisasi yang bisa membuat

kerugian baik terhadap karyawan maupun perusahaan, namun jika fungsinya tidak dijalankan dengan baik, maka proses pekerjaan pun akan tidak terarah dan bisa membuat kerugian, baik terhadap karyawan ataupun perusahaan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terdapat pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Daya Kobelco construction Machinery Indonesia cabang Palembang.

4. Perbandingan penelitian terdahulu

- a. Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Niki Hartati (2016). Dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Japfa Comfeed Indonesia di Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Japfa Comfeed Indonesia di Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Variabel motivasi indikatornya gaji, insentif, bonus, penghargaan. Variabel kinerja karyawan indikatornya kualitas, kuantitas, biaya dan waktu yang diperlukan. Sampel yang digunakan sebanyak 26 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuisisioner dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dengan regresi linear berganda, hasilnya ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja masing-masing sebesar 0,516 atau sebesar 51,6%, sedangkan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang terletak pada jenis variabel Motivasi dan kinerja karyawan, serta tujuannya untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, serta teknik

pengumpulan data menggunakan kuisioner dan teknik analisis regresi linear berganda.

Perbedaan sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada jenis objek yang berbeda, jumlah sampel pun berbeda dimana penelitian sebelumnya menggunakan 26 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan sebanyak 46 sampel, dari segi indikator motivasi penelitian sebelumnya menggunakan indikator gaji, insentif, bonus dan penghargaan, sedangkan penelitian ini indikator motivasi menggunakan indikator Kondisi kerja dan kebijakan administrasi, sedangkan untuk indikator kinerja penelitian sebelumnya menggunakan indikatornya kualitas, kuantitas, biaya dan waktu yang diperlukan, sedangkan penelitian ini menggunakan indikator terdiri dari Standart, alat atau sarana, dan Kompetensi.

Hasil penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang dapat dikatakan sejalan dan searah, karena sama-sama memperlihatkan pengaruh yang dihasilkan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

- b. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Mirza Jayadinata (2018). Dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. perkebunan nusantara VII (persero) unit usaha musi landas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. perkebunan nusantara VII (persero) unit usaha musi landas. Hasil penelitian ini yang disimpulkan sebagai berikut: Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (persero) unit usaha.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada jenis variabel Gaya kepemimpinan, Motivasi dan kinerja karyawan, serta tujuannya untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, serta teknik

pengumpulan data menggunakan kuisioner dan teknik analisis regresi linear berganda.

Perbedaan sebelumnya dengan penelitiang sekarang terletak pada jenis objek yang berbeda.

Hasil penelitian sebelumnya dan penelitan sekarang dapat dikatakan sejalan dan searah, karena sama-sama memperlihatkan ada pengaruh yang dihasilkan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan baik secara bersama-sama atau secara parsial.

- c. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Galih Rakasiwi (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar). Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan survey eksplenatory. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar, sedangkan data sekunder diperoleh dari bahan yang ada di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 150 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh antara Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan secara parsial dapat di

simpulkan bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada jenis variabel Motivasi dan kinerja karyawan, serta tujuannya untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, serta teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan teknik analisis regresi linear berganda.

Perbedaan sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada jenis objek yang berbeda, serta sampel yang digunakan sampel jenuh.

Hasil penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang dapat dikatakan sejalan dan searah, karena sama-sama memperlihatkan ada pengaruh yang dihasilkan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan baik secara bersama-sama atau secara parsial.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Ada pengaruh secara signifikan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang. Dan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji Koefisien Determinan yang menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0.572 atau 57,2% angka tersebut berarti bahwa Kinerja pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang, menunjukkan besarnya kontribusi variabel gaya kepemimpinan dan motivasi sebesar 57,2%, sedangkan selebihnya sebesar 42,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan Uji F (secara simultan) bahwa F_{hitung} diperoleh sebesar $(31,015) > F_{tabel} (3,21)$ hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar $0,000^a$ atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan dari penjelasan diatas bahwa ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang.
3. Berdasarkan Uji t (secara parsial) bahwa t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 4,342, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,017, maka $t_{hitung} (4.342) > t_{tabel} (2,017)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000^a$ atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang.
4. Kemudian nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi (X_2) sebesar 3,332, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,017 maka $t_{hitung} (3,332) > t_{tabel} (2,017)$. Hal ini

juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,002 ($0,002 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka penulis memberikan saran kepada pihak perusahaan dan karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Untuk Pihak perusahaan dan karyawan agar lebih mempertimbangkan Gaya Kepemimpinan yang ada serta meninjau kembali sarana dan prasarana kerja yang ada, karena hal tersebut yang bisa memotivasi Kinerja karyawan untuk lebih baik lagi, selain itu untuk kemampuan karyawan yang dianggap belum baik hendaknya di kembangkan lagi melalui pelatihan-pelatihan atau meningkatkan tingkat pendidikan terutama bagi karyawan yang berkelulusan SMU / STM yang dari usianya masih relatif muda, serta pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi sesuai dengan hasil kerja yang telah ditentukan.
2. Bagi peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, selain dari variabel Gaya kepemimpinan dan motivasi. Diharapkan melalui penelitian-penelitian yang dilakukan, dapat mengungkap lebih banyak hal tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan kedepan dapat lebih ditingkatkan.