

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Kepustakaan

1. Landasan teori

a. Kinerja Karyawan

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (dalam Wibowo 2016:2) Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negative, pada penyelesaian tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2016:182), Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Prawiro Suntoron (dalam Pabundu 2010:121) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wibowo (2016:86) terdapat beberapa faktor dalam kinerja, yaitu :

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara efektif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.

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

4) Alat atau Sarana

Alat atau Sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemauan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

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

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Mondy, Noe, Premeaux, (dalam Priansa, 2014:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1) Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

2) Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

3) Ketepatan waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4) Kemandirian

Kemandirian berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.

5) Inisiatif

Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya karyawan memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tahu.

6) Kerjasama

Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

c. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Kasmir (2016:189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Merupakan pengetahuan seseorang secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.

3) Rencana Kerja

Merupakan rencana yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur , mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma- norma yang berlaku dan dimiliki oleh perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh- sungguh.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2014:170) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Terry (dalam Sutrisno, 2014:214), menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Usman Effendi (2014:181) Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan.

b. Peran Pemimpin Dalam Organisasi

Fungsi pemimpin dalam organisasi menurut Terry (dalam Sutrisno, 1960:219), dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu :

- 1) Perencanaan
- 2) Pengorganisasian
- 3) Penggerakan
- 4) Pengendalian

Pemimpin dalam organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya. Peran tersebut dapat dikategorikan dalam tiga bentuk,

yaitu yang bersifat interpersonal, informasional, dan dalam kancah pengambilan keputusan.

1) Peranan yang Bersifat Interpersonal

Salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang manajer ialah keterampilan insane. Keterampilan tersebut mutlak perlu karna pada dasarnya dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang manajer berinteraksi dengan manusia lain.

2) Peranan yang Bersifat Informasional

Informasi merupakan asset organisasi yang kritikal sifatnya. Dikatakan demikian karena di masa yang akan datang sukar membayangkan adanya kegiatan organisasi yang dapat terlaksana dengan efisien dan efektif tanpa dukungan informasi yang muthakir, lengkap, dan dapat dipercaya karna diolah dengan baik.

3) Peranan Pengambilan Keputusan

Peranan ini mengambil tiga bentuk suatu keputusan, yaitu sebagai berikut : Pertama, sebagai entrepreneur, seorang pimpinan diharapkan mampu mengkaji terus-menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi, untuk mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan, meskipun kajian itu sering menuntut terjadinya perubahan dalam organisasi. Kedua, peredam gangguan. Peran ini antara lain kesediaan memikul untuk mengambil tindakan korektif apabila perusahaan menghadapi gangguan serius yang apabila tidak ditangani akan

berdampak negative bagi organisasi. Ketiga, pembagi sumber dana dan daya.

c. Indikator Kepemimpinan

Indikator-indikator kepemimpinan menurut Edwin (Dalam Handoko, 2003:297) :

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas atau pelaksanaan fungsi – fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir
- 4) Ketegasan, atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat
- 5) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah
- 6) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru dan inovasi

d. Fungsi - Fungsi Kepemimpinan

Menurut Handoko (2003:299) Pendekatan perilaku membahas orientasi atau identifikasi pemimpin. Aspek pertama pendekatan perilaku kepemimpinan menekankan pada fungsi – fungsi yang dilakukan pemimpin dalam kelompoknya. Agar kelompok berjalan dengan efektif seseorang harus melaksanakan dua fungsi utama :

- 1) Fungsi – fungsi yang berhubungan dengan tugas (“task-related”) atau pemecahan masalah
- 2) Fungsi – fungsi pemeliharaan kelompok (“group-maintenance”) atau sosial.

Fungsi pertama menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat. Fungsi kedua mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar – persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan pendapat, dan sebagainya.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi kerja

Menurut Sutrisno (2009:146) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Notoatmodjo 2015:115) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak

kemauan bekerja seseorang. Ia menambahkan bahwa setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Liang Gie (dalam Yusuf, 2015:264) motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

b. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2009:116) faktor- faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan

1) Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara :

a) Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup seseorang mau mengerjakan apa saja. Keinginan untuk meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, 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 sehari-hari, bahwa keinginan yang keras dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri yaitu dengan bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

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 termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi

2) Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah

a) Kondisi kerja lingkungan

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di seputar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Kompensasi yang kurang memadai akan membuat karyawan kurang tertarik untuk bekerja keras.

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 dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja keras mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika karyawan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap

akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan. Sebaliknya karyawan akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karir kurang jelas dan kurang di informasikan kepada mereka.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan rasa prestasi dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus di patuhi oleh seluruh karyawan.oleh karena itu,biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

c. Tujuan motivasi

Menurut Hasibuan (2009:146) ada beberapa tujuan motivasi yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektikan pengadaan karyawan.

- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas nya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

d. Teori- teori Motivasi

Teori motivasi menurut Hasibuan (2009:152) dapat diklasifikasikan atas :

1) Teori Kepuasan (*content theory*)

Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor–faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu.

2) Teori Motivasi Proses (*process theory*)

Teori keuasan ini mengemukakan bahwa kepuasan fisik dan rohani merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.

3) Teori Pengukuhan (*reinforcement theory*)

Teori ini didasarkan atas hubungn sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Jelita Caroline Inaraya, Olivia S. Nelwan dan Victor P.K, Lengkong (2016) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat tiga variabel penelitian tersebut yaitu pengaruh kepemimpinan (X1), dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Meri Oposma, Rizky Natassia dan Yosi Eka Putri (2013) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat tiga variabel dalam penelitian tersebut yaitu pengaruh kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial kepemimpinan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wandra Agus Cahyono, Djamhur Hamid dan Gunawan eko Nurtjahjono (2016) dengan judul gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Victory International Futures Malang. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat tiga variabel dalam penelitian tersebut yaitu pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Romualdus Iesu Wungubelen (2014) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat tiga variabel dalam penelitian tersebut yaitu pengaruh kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nenah Sunarsih dan helmiatin (2016) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat tiga variabel dalam penelitian tersebut yaitu pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial gaya kepemimpinan dominan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja tidak dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Priyono, Marzuki dan Yoyok Soesatyo (2015) dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan (Studi pada CV. Rumah Bintang Timur Surabaya). Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Terdapat tiga variabel dalam penelitian tersebut yaitu pengaruh motivasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial motivasi berpengaruh

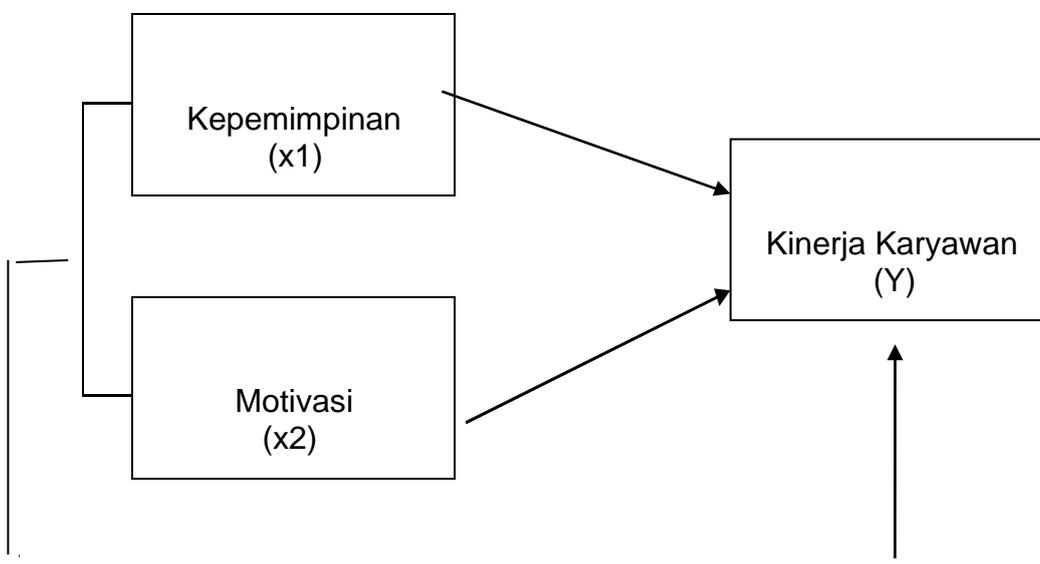
signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad Ramadhan Siregar, Taufan Maulamin, Irkham Arifianto (2016) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Perpustakaan Nasional Indonesia. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat tiga variabel dalam penelitian tersebut yaitu pengaruh kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muchtar (2016) dengan judul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas PGRI Ronggolawe Tuban. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat tiga variabel dalam penelitian tersebut yaitu pengaruh motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pemikiran



Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Ada Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009,11) penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya (tingkat kejelasan) dapat digolongkan sebagai berikut :

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

2. Penelitian Komparatif

Penelitian Komparatif adalah suatu penelitian bersifat membandingkan disini variabelnya masih sama dengan variabel mandiri tetapi untuk sampel yang lebih dari satu atau dalam waktu yang berbeda.

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau pun hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala di PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih Jl. Ramayana, Kelurahan Karang Raja, Kecamatan Prabumulih Timur, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.1

Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.

Variabel Penelitian	Definisi
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja karyawan lapangan pada PT. Krisjaya Perkasayang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.
	- ualitas Pekerjaan
	- nisiatif
	- erjasama

Kepemimpinan untuk Karyawan (X ₁)	cara seorang pemimpin mempengaruhi	-	
	perilaku bawahan pada PT. Krisjaya		emampuan Memecahkan masalah
	Perkasa , agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.	-	etegasan
Motivasi Karyawan(X ₂)	Faktor yang mendorong karyawan untuk	-	
	melakukan aktivitas tertentu pada PT. Krisjaya Perkasa.	-	tatus dan tanggung jawab
		-	ompensasi
		-	ingkungan kerja

Sumber : Kasmir (2016:182), Hasibuan (2014:170), Sutrisno (2009:146).

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:61), 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. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian lapangan di PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih, Sebanyak 143 orang.

Tabel III.2**Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian**

No	Jabatan	Populasi
1	Superintendent	5
2	Supervisor	15
3	Welder, pipe fitter, rigger & schafolder	55
4	Helper	68
TOTAL		143

Sumber : PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:62), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 105. Sampel penelitian ini mengacu pada pendekatan rumus Slovin yaitu sebagai berikut :

Rumus penentuan sampel

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

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e =Presentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih di tolerin (5%)

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$n = \frac{143}{1 + (143 \times 0,05^2)}$$

$$= \frac{143}{1 + 0,3575}$$

$$= 105,34 \longrightarrow 105$$

Untuk mendapat sampel sebanyak 105 orang dari seluruh populasi berjumlah 143 orang karyawan bagian dipilih secara acak dengan proporsional yaitu :

$$\frac{105}{143} \times 100\% = 73,42 = 73\%$$

Dari tiap-tiap unit kerja dipilih sebagai sampel 73% dari total karyawan.

3. Teknik sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2017:64) *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Lebih jelas dapat diliaht pada btabel berikut :

Tabel III.3
Distribusi Sampel Masing-masing Bagian

NO	Jabatan	Jumlah	Perhitungan	Sampel
1	Superintendent	5	$\frac{73 \times 5}{100} = 3,6$	4
2	Supervisor Welder, pipe	15	$\frac{73 \times 15}{100} = 10,95$	11
3	fitter, rigger & schafolder	55	$\frac{73 \times 55}{100} = 40,2$	40
4	Helper	68	$\frac{73 \times 68}{100} = 49,6$	50
TOTAL		143		105

E. Data Yang Diperlukan

Menurut Sugiyono (2010:193), dilihat dari caramemperolehnya data terdiri dari

1. Data Primer

Data primer adalah data yang sumber langsung memberikan data kepada pengumpulan data.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer berupa jawaban responden terhadap kuisisioner yang diberikan oleh peneliti.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Husein (2011:56), teknik pengumpulan data terdiri dari empat, yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah pengambilan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang telah diberi beberapa alternatif jawaban dan kemudian di isi oleh responden.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu bentuk dalam pengumpulan data dengan melihat laporan buku, catatan dan lain-lain.

3. Observasi

Observasi adalah pengambilan data yang dilakukan secara langsung pada tempatnya.

4. Wawancara

Wawancara adalah pengambilan data yang dilakukan cara menemui narasumber secara langsung.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (kuesioner) yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut sugiyono (2010:13) analisis data terdiri dari :

a. Analisis Kualitatif

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

Sangat setuju = SS

Setuju = S

Netral	= N
Tidak setuju	= TS
Sangat tidak setuju	= STS

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif.

Untuk data kuanitatif digunakan skala likert dengan jawaban responden sebagai berikut :

Sangat setuju	= 5
Setuju	= 4
Netral	= 3
Tidak setuju	= 2
Sangat tidak setuju	= 1

2. Teknik Analisis

a. Uji validitas

Menurut Husein (2013:59), validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti

sebenarnya yang di ukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. nilai t untuk $n = 30$ dengan tarif signifikan 5% adalah 0,361.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2009:183), Reliabilitas adalah data untuk mengetahui instrumen apakah instrumen penelitian menunjukkan kontruks yang sebenarnya dalam arti kuesioner sudah mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Penguji Reliabilitas data yang digunakan dalam penelitian ini,akan menggunakan metode *cronbach's alphas* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4,1-5) atau skor rentangan (misal 0-20,0-50) untuk menguji biasanya menggunakan batas tertentu seperti 0,6. Reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan diatas 0,8 adalah baik.

3. Regresi Linier Berganda

Menurut Iqbal Hasan (2012: 269). Regresi Linear Berganda digunakan untuk dapat mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif setiap variabel bebas (X_1 atau X_2) apabila pengaruh variabel lainnya dianggap konstan dengan menggunakan persamaan :

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

a = Konstanta

b_1 b_2 = Koefisien regresi

e = Error of term

4. Uji Hipotesis

Menurut Iqbal Hasan (2010:140) pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis itu.

1) Uji F (Simultan/Bersama-sama)

Menurut Iqbal Hasan (2010:264) Uji F digunakan untuk menguji pengaruh bersama-sama antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

a) Merumuskan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih.

H_a : Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih.

b) Menentukan Nilai Tabel

Menentukan nilai F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95%

Dan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat

kebebasan (df) = $109 - 2 = 107$

Dilakukan untuk mengetahui ada

tidaknya pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .

c) Kriteria Pengujian

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima dan H_0 ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

d) Kesimpulan

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

dan H_a diterima artinya ada kepemimpinan dan

motivasi terhadap kinerja

karyawan PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih

2) Uji t (Parsial/Individu)

Menurut Iqbal Hasan (2010:267) Uji t digunakan untuk

menguji pengaruh secara parsial antara kepemimpinan

dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

a) Merumuskan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh kepemimpinan atau

motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan

PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih.

Ha: Ada pengaruh kepemimpinan atau motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih.

b) Menentukan Nilai Tabel

Menentukan nilai t_{tabel} tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,5 dan derajat kebebasan (df)

$$= 109 - 2 = 107$$

Dilakukan untuk mengetahui ada

Tidaknya pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y.

Kriteria Pengujian

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

c) Kesimpulan

Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka Ho ditolak dan Ha

Diterima artinya ada pengaruh kepemimpinan dan

Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan

PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih.

3) Koefisien Determinan

Menurut dwi (2010:66) analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel dependen (Y). koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih

a. Sejarah Singkat PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih

PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih adalah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi yang didukung kedisiplinan dalam ketepatan menyelesaikan pekerjaan. PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih didirikan pada tahun 2006 yang berlokasi di jalan Ramayana RT.4 RW.4 Kelurahan Karang Raja, Kecamatan Prabumulih Timur, Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi, PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih menyediakan jasa bagi customer sesuai dengan namanya layanan ini memberikan kemudahan bagi klien untuk menyelesaikan permasalahan di bidang konstruksi seperti:

- 1) Pengadaan Hunian (baik secara tunai berjangka maupun dengan bantuan perbankan dengan mekanisme Kredit Pemilikan Rumah)
- 2) Renovasi Hunian
- 3) Pengadaan properti produktif (Rumah sakit, Gudang, Pabrik, Sekolah, Ruko, dan lainnya)
- 4) Konsultan desain arsitektural dan structural untuk bangunan gedung

- 5) Distributor bahan bangunan untuk proyek-proyek maupun individual

b. Visi dan Misi PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih

- 1) Visi PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih

“Memberikan solusi dan konsultasi dan terhadap hunian yang anda impikan.”

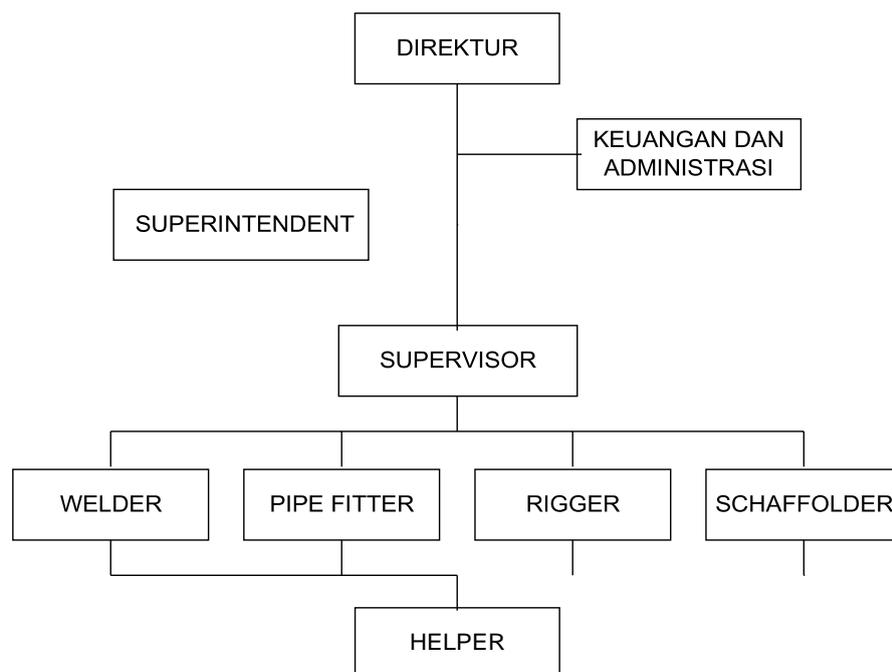
- 2) Misi PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih

“Menghasilkan sebuah hunian yang nyaman dan bermutu sesuai dengan impian permintaan anda mulai dari awal hingga akhir.”

c. Struktur Organisasi PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih

Struktur organisasi PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih dapat dilihat pada Gambar IV.1 berikut ini.

Gambar IV.1
Struktur Organisasi PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih



Sumber: PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih

d. Uraian Tugas

Berdasarkan struktur organisasi PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih, maka uraian tugas dari masing-masing bagian tersebut adalah sebagai berikut:

1) Direktur

Direktur adalah orang yang bertanggung jawab atas kemajuan suatu perusahaan dan merupakan pengambil keputusan tunggal dalam perusahaan. Tugas direktur adalah:

- a) Sebagai pimpinan tertinggi yang bertanggung jawab atas kelancaran dan pelaksanaan kegiatan perusahaan, mengkoordinir serta membimbing kegiatan perusahaan sehari-hari.
- b) Mempertanggungjawabkan semua kewajiban yang menyangkut rugi laba perusahaan, produksi, keuangan dan pemasaran.
- c) Menangani semua masalah yang menyangkut segi dana, dengan cara merencanakan, mengatur dan mengawasi penerimaan dan pengeluaran dana sehubungan dengan transaksi-transaksi yang terjadi.

2) Keuangan dan Administrasi

Keuangan dan administrasi merupakan orang yang bertanggung jawab atas laporan keuangan dan administrasi pada suatu perusahaan. Tugas bagian keuangan dan administrasi adalah sebagai berikut:

- a) Bertanggung jawab atas penyelenggaraan laporan keuangan administrasi di perusahaan.
 - b) Membuat laporan keuangan mengenai seluruh pengeluaran proyek.
 - c) Membuat secara rinci pembukuan keuangan proyek, meliputi laporan penjualan, pembelian, pembayaran gaji karyawan, dan lain sebagainya.
 - d) Memeriksa pembukuan arsip-arsip selama pelaksanaan proyek.
 - e) Mengevaluasi laporan tahunan.
- 3) Superintendent

Superintendent adalah orang yang mengawasi pekerjaan perusahaan pada suatu area proyek. Superintendent sering disebut sebagai manager lapangan yang merupakan perwakilan dari perusahaan. Tugas Superintendent adalah sebagai berikut.

- a) Melaksanakan kegiatan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.
- b) Mengajukan permintaan kebutuhan bahan, alat dan tenaga kerja dalam rangka menyelesaikan pekerjaannya.
- c) Melakukan perhitungan kemajuan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

- d) Mempersiapkan Surat Permintaan Pembayaran Pembangunan (SPPP) baik Beban Tetap (BT) maupun Beban Sementara (BS).
- e) Mengkoordinir seluruh pelaksanaan pekerjaan di lapangan sesuai dengan ketentuan kontrak.

4) Supervisor

Supervisor adalah orang yang bertugas dan bertanggung jawab menyelesaikan suatu pekerjaan dalam area proyek tertentu dan membawahi beberapa bagian, seperti Welder, Pipe Fitter, Rigger, Schoffolder, dan Helper. Adapun tugas Supervisor adalah sebagai berikut:

- a) Memahami desain konstruksi dan teknisnya.
- b) Menyusun kembali metode pelaksanaan konstruksi yang sesuai dengan kondisi lapangan bersama dengan engineering konstruksi.
- c) Memimpin pelaksanaan tugas lapangan yang harus sesuai dengan biaya, mutu serta waktu pengerjaan sesuai dengan desain kerja.
- d) Membuat program kerja, bisa mingguan agar bisa mengarahkan pekerjaan staff di bawahnya setiap harinya
- e) Sesuai dengan kondisi dan progress di lapangan, supervisor harus mengadakan evaluasi dan pembuatan laporan kepada atasannya.

5) Welder

Welder adalah orang yang bertugas melakukan pengelasan. Tugas

Welder adalah sebagai berikut:

- a) Bertanggung jawab atas pengelasan material yang berupa pelat dan biasanya bahan material Carbon Steel.
- b) Melakukan dan bertanggung jawab atas pengelasan pada material yang berupa pipa (pipa besar ataupun pipa kecil).
- c) Melakukan dan bertanggung jawab atas proses pengelasan dengan kondisi proses dilakukan di dalam air.

6) Pipe Fitter

Pipe Fitter adalah orang yang mempunyai keahlian dalam proses fabrikasi pipa maupun *pipe erection* atau *pipe fit up material* di area proyek. Adapun tugas Pipe Fitter melakukan pengukuran, pemotongan, penyetelan pipa, plat baja, valve/katup, fittings dan lain sebagainya mulai dari proses membaca gambar, menangani material, marking, fabrikasi/merekayasa bentuk, cutting, menyetel sampai erection.

7) Rigger

Rigger adalah orang yang mempunyai keahlian khusus dalam bidang pengangkatan termasuk tali menali, *sling wire* dan memandu material ke tempat yang semestinya. Rigger mempunyai tugas:

- a) Melakukan pemilihan alat bantu angkat sesuai dengan kapasitas beban kerja aman.
- b) Melakukan pengecekan terhadap kondisi pengikatan aman dan alat bantu angkat yang digunakan.
- c) Melakukan dan bertanggung jawab atas perawatan alat bantu angkat.
- d) Mematuhi peraturan dan melakukan tindakan pengamanan yang telah ditetapkan.
- e) Mengisi buku kerja dan membuat laporan harian sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

8) Schofolder

Schofolder adalah orang yang mempunyai keahlian di bidang pemasangan perancah dari pipa schaffolding maupun stagger sebagai alat bantu pekerjaan welder, pipe fitter, dan rigger. Tugas Schofolder adalah sebagai berikut:

- a) Melakukan dan bertanggung jawab atas pemasangan pondasi suatu bangunan proyek.
- b) Menentukan jenis bahan yang akan digunakan sebagai pondasi bangunan.
- c) Mematuhi peraturan dan melakukan tindakan pengamanan yang telah ditetapkan.
- d) Mengisi buku kerja dan membuat laporan harian sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

9) Helper

Helper merupakan orang yang membantu kegiatan perusahaan sehari-hari. Tugas pada bagian Helper adalah sebagai berikut:

- a) Menjaga kebersihan produksi dan kantor.
- b) Bertanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan pekerja produksi.
- c) Membantu menyediakan bahan-bahan untuk produksi selanjutnya.
- d) Memenuhi kebutuhan bagian Welder, Pipe Fitter, Rigger, dan Schofolder.
- e) Membantu menghandel jumlah produksi (mengangkut dan menghitung).
- f) Melaporkan hasil pekerjaan setiap minggu.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas Variabel Penelitian

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment* yang dilakukan terhadap 30 responden yang diambil dari sampel penelitian. Adapun hasil uji validitas instrumen variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X₁)

Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r _{tabel} dk = 30 (α = 5%)	Keterangan
1	0,625	0,349	Valid
2	0,389	0,349	Valid
3	0,425	0,349	Valid

Sumber: Diolah dari data Primer Tahun 2019

Berdasarkan Tabel IV.1 dapat diketahui bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk 3 item di atas nilai r_{tabel} (*Corrected Item-Total Correlation* > r_{tabel}). Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel Kepemimpinan (X₁) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Untuk lebih jelasnya, hasil perhitungan validitas kuesioner variabel Kepemimpinan (X₁) menggunakan program SPSS versi 22 dapat dilihat pada Lampiran Skripsi ini.

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₂)

Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r _{tabel} (α = 5%)	Keterangan
1	0,491	0,349	Valid
2	0,710	0,349	Valid
3	0,497	0,349	Valid
4	0,613	0,349	Valid
5	0,556	0,349	Valid
6	0,531	0,349	Valid
7	0,517	0,349	Valid

Sumber: Diolah dari data Primer Tahun 2019

Berdasarkan Tabel IV.2 dapat diketahui bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk 7 item di atas nilai r_{tabel} (*Corrected Item-Total Correlation* > r_{tabel}). Dengan demikian, seluruh item pernyataan

variabel Motivasi (X_2) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Untuk lebih jelasnya, hasil perhitungan validitas kuesioner variabel Motivasi (X_2) menggunakan program SPSS versi 22 dapat dilihat pada Lampiran Skripsi ini.

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
1	0,677	0,349	Valid
2	0,643	0,349	Valid
3	0,689	0,349	Valid
4	0,530	0,349	Valid
5	0,697	0,349	Valid

Sumber: Diolah dari data Primer Tahun 2019

Berdasarkan Tabel IV.3 dapat diketahui bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk 5 item di atas nilai r_{tabel} (*Corrected Item-Total Correlation* $>$ r_{tabel}). Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Untuk lebih jelasnya, hasil perhitungan validitas kuesioner variabel Kinerja Karyawan (Y) menggunakan program SPSS versi 22 dapat dilihat pada Lampiran Skripsi ini.

b. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Hasil pengujian reliabilitas variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.4
Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,663		Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,819	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,840		Reliabel

Sumber: Diolah dari data Primer Tahun 2019

Berdasarkan Tabel IV.4 diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel seluruh variabel penelitian lebih besar dari pada nilai standar reliabilitas, sehingga semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan *reliabel* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Hasil perhitungan reliabilitas kuesioner menggunakan program SPSS versi 22 dapat dilihat pada Lampiran.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

a. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan

Distribusi frekuensi variabel kepemimpinan merupakan jawaban responden atas pernyataan yang diberikan berdasarkan indikator-indikator variabel kepemimpinan. Berikut ini adalah hasil jawaban responden atas jawaban pernyataan variabel kepemimpinan.

Tabel IV.5
Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan masalah	2	41	25	29	8
	<i>Persentase</i>	1,9%	39,0%	23,8%	27,6%	7,6%
2.	Pimpinan bersikap tegas dalam mengambil keputusan	1	40	22	30	12
	<i>Persentase</i>	1,0%	38,1%	21,0%	28,6%	11,4%
3.	Pimpinan harus percaya diri dalam memimpin perusahaan	3	29	33	29	11
	<i>Persentase</i>	2,9%	27,6%	31,4%	27,6%	10,5%

Sumber: Diolah dari data Primer Tahun 2019

Pernyataan no 1 menjelaskan tentang Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan masalah. Hasil jawaban responden menunjukkan kesetujuannya yaitu 40,9% (1,0% + 39%). Artinya sebanyak 40,9% responden menyatakan kesetujuannya bahwa pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan masalah.

Pernyataan no 2 menjelaskan tentang pimpinan bersikap tegas dalam mengambil keputusan. Hasil jawaban responden menunjukkan ketidaksetujuan yaitu 40% (28,6% + 11,4%). Artinya sebanyak 40% responden menyatakan pimpinan belum bersikap tegas dalam mengambil keputusan.

Pernyataan no 3 menjelaskan tentang pimpinan harus percaya diri dalam memimpin perusahaan. Hasil jawaban responden menunjukkan ketidaksetujuan yaitu 38,1% (27,6% + 10,5%). Artinya sebanyak 38,1% responden menyatakan pimpinan masih belum percaya diri dalam memimpin perusahaan.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

Distribusi frekuensi variabel motivasi merupakan jawaban responden atas pernyataan yang diberikan berdasarkan indikator-indikator variabel motivasi. Berikut adalah hasil jawaban responden atas jawaban pernyataan variabel motivasi.

Tabel IV.6
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya <i>Persentase</i>	4 3,8%	42 40,0%	29 27,6%	19 18,1%	11 10,5%
2.	Karyawan selalu bertanggung jawab dengan pekerjaannya <i>Persentase</i>	2 1,9%	42 40,0%	23 21,9%	23 21,9%	15 14,3%
3.	Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan setiap bulan secara tepat waktu <i>Persentase</i>	2 1,9%	41 39,0%	23 21,9%	28 26,7%	11 10,5%
4.	Karyawan menerima insentif tidak sesuai dengan beban pekerjaan <i>Persentase</i>	1 1,0%	41 39,0%	26 24,8%	26 24,8%	11 10,5%
5.	Fasilitas yang ada di perusahaan cukup memadai untuk membantu pelaksanaan tugas karyawan <i>Persentase</i>	6 5,7%	43 41,0%	25 23,8%	25 23,8%	6 5,7%
6.	Karyawan nyaman dengan ruang kerja yang disediakan <i>Persentase</i>	1 1,0%	38 36,2%	29 27,6%	27 25,7%	10 9,5%
7.	Pembaharuan mesin yang tidak layak operasi untuk mempermudah pekerjaan karyawan <i>Persentase</i>	1 1,0%	37 35,2%	27 25,7%	31 29,5%	9 8,6%

Sumber: Diolah dari data Primer Tahun 2019

Pernyataan no 1 menjelaskan tentang karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Hasil jawaban responden menunjukkan kesetujuannya yaitu 43,8% (3,8% + 40%), jawaban ketidaksetujuan responden yaitu 28,6% (18,1% + 10,5%), dan 27,6% responden menjawab netral. Artinya sebanyak 43,8% responden menyatakan kesetujuannya bahwa karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya,

Pernyataan no 2 menjelaskan tentang karyawan selalu bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Hasil jawaban responden menunjukkan kesetujuannya yaitu 41,9% (1,9% + 40,0%), jawaban ketidaksetujuannya yaitu 36,2% (21,9% + 14,3%), dan 21,9% responden menjawab netral. Artinya sebanyak 41,9% responden menyatakan karyawan selalu bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

Pernyataan no 3 menjelaskan tentang perusahaan memberikan gaji kepada karyawan setiap bulan secara tepat waktu. Hasil jawaban responden menunjukkan kesetujuannya yaitu 40,9% (1,9% + 39,0%), jawaban ketidaksetujuannya yaitu 37,2% (26,7% + 10,5%), dan 21,9% responden menjawab netral. Artinya sebanyak 40,9% responden menyatakan perusahaan memberikan gaji kepada karyawan setiap bulan secara tepat waktu.

Pernyataan no 4 menjelaskan tentang karyawan menerima insentif tidak sesuai dengan beban pekerjaan. Hasil jawaban responden menunjukkan kesetujuannya yaitu 40% (1,0% + 39,0%). Artinya

sebanyak 40% responden menyatakan karyawan menerima insentif tidak sesuai dengan beban pekerjaan.

Pernyataan no 5 menjelaskan tentang fasilitas yang ada di perusahaan cukup memadai untuk membantu pelaksanaan tugas karyawan. Hasil jawaban responden menunjukkan kesetujuannya yaitu 46,7% (5,7% + 41,0%), jawaban ketidaksetujuannya yaitu 29,5% (23,8% + 5,7%), dan 23,8% responden menjawab netral. Artinya sebanyak 46,7% responden menyatakan fasilitas yang ada di perusahaan cukup memadai untuk membantu pelaksanaan tugas karyawan.

Pernyataan no 6 menjelaskan tentang karyawan nyaman dengan ruang kerja yang disediakan. Hasil jawaban responden menunjukkan kesetujuannya yaitu 37,2% (1,0% + 36,2%). Artinya sebanyak 37,2% responden menyatakan karyawan nyaman dengan ruang kerja yang disediakan.

Pernyataan no 7 menjelaskan tentang pembaharuan mesin yang tidak layak operasi untuk mempermudah pekerjaan karyawan. Hasil jawaban responden menunjukkan ketidaksetujuan yaitu 38,1% (29,5% + 8,6%). Artinya sebanyak 38,1% responden menyatakan pembaharuan mesin yang layak operasi dapat mempermudah pekerjaan karyawan.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan merupakan jawaban responden atas pernyataan yang diberikan berdasarkan indikator-indikator variabel kinerja. Berikut ini adalah hasil jawaban responden atas jawaban pernyataan variabel kinerja karyawan.

Tabel IV.7
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan harus teliti dalam menjalankan pekerjaan <i>Persentase</i>	5 4,8%	37 35,2%	29 27,6%	25 23,6%	9 8,6%
2.	Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur <i>Persentase</i>	6 5,7%	32 30,5%	32 30,5%	23 21,9%	12 11,4%
3.	Bersedia menjalankan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan <i>Persentase</i>	6 5,7%	34 32,4%	24 22,9%	30 28,6%	11 10,5%
4.	Karyawan dapat bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja dalam menjalankan pekerjaannya <i>Persentase</i>	3 2,9%	42 40,0%	24 22,9%	27 25,7%	11 10,5%
5.	Dalam bekerja adanya hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan <i>Persentase</i>	3 2,9%	42 40,0%	23 21,9%	29 27,6%	8 7,6%

Sumber: Diolah dari data Primer Tahun 2019

Pernyataan no 1 menjelaskan tentang karyawan harus teliti dalam menjalankan pekerjaan. Hasil jawaban responden menunjukkan kesetujuannya yaitu 40,0% (4,8% + 35,2%). Artinya sebanyak 40% responden menyatakan kesetujuannya bahwa karyawan sudah teliti dalam menjalankan pekerjaan.

Pernyataan no 2 menjelaskan tentang karyawan bekerja sesuai dengan prosedur. Hasil jawaban responden menunjukkan kesetujuannya yaitu 36,2% (5,7% + 30,5%). Artinya sebanyak 36,2% responden menyatakan sudah bekerja sesuai dengan prosedur.

Pernyataan no 3 menjelaskan tentang bersedia menjalankan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan. Hasil jawaban responden menunjukkan ketidaksetujuannya yaitu 39,1% (28,6% + 10,5%). Artinya sebanyak 39,1% responden menyatakan tidak bersedia menjalankan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan.

Pernyataan no 4 menjelaskan tentang karyawan dapat bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil jawaban responden menunjukkan kesetujuannya yaitu 42,9% (2,9% + 40,0%). Artinya sebanyak 42,9% responden menyatakan dapat bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja dalam menjalankan pekerjaannya.

Pernyataan no 5 menjelaskan tentang dalam bekerja adanya hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan. Hasil jawaban responden menunjukkan kesetujuannya yaitu 42,9% (2,9% + 40,0%). Artinya sebanyak 42,9% responden menyatakan dalam bekerja adanya hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan

4. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Regresi Berganda

Hasil uji regresi berganda menggunakan program SPSS versi 22.0 dapat dilihat pada Tabel IV.8 sebagai berikut:

Tabel IV.8
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.282	.345	
	Kepemimpinan	.328	.075	.342
	Motivasi	.586	.092	.496

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan hasil regresi linear berganda yang tersaji pada Tabel IV.8 dapat diketahui persamaannya sebagai berikut:

$$Y = 0.282 + 0.328X_1 + 0.586X_2 + e$$

Dilihat dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Koefisien konstanta sebesar 0.282 artinya apabila Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) nilainya tetap, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 0.282.
- 2) Hasil perhitungan nilai koefisien variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0.282, artinya apabila Kepemimpinan (X_1) meningkat sebesar 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0.282.

- 3) Hasil perhitungan nilai koefisien variabel Motivasi (X_2) sebesar 0.586, artinya apabila Motivasi (X_2) meningkat sebesar 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0.586.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel IV.9 berikut ini :

Tabel IV.9
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.050	2	9.025	31.635	.000 ^a
	Residual	29.100	102	.285		
	Total	47.150	104			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel Anova di atas, dapat dilihat bahwa hasil nilai F_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 31,635 dengan nilai sig. sebesar 0,000, sedang F_{tabel} untuk $dk = n-k-1 = 105-2-1 = 103$ adalah 3,08 (F_{tabel} terlampir). Hasil ini menunjukkan $F_{hitung} (31,635) > F_{tabel} (3,08)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Artinya ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih atau secara simultan hipotesis terbukti.

c. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel IV.10 berikut ini.

Tabel IV.10
Hasil Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.282	.345		.818	.415
	Kepemimpinan	.328	.075	.342	4.389	.000
	Motivasi	.586	.092	.496	6.361	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan

(Y)

Berdasarkan Tabel IV.10 di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 4,389 dengan nilai signifikan 0,000. Untuk nilai t_{tabel} untuk $dk = 105 - 2 = 105 - 2 = 103$ adalah 1,65978 (t_{tabel} terlampir). Hal ini berarti t_{hitung} (4,389) $>$ t_{tabel} (1,65978), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih atau secara parsial hipotesis terbukti.

2) Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.10 juga menjelaskan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_2) sebesar 6,361, hal ini berarti t_{hitung} (6,361) $>$ t_{tabel} (1,65978). Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih atau secara parsial hipotesis terbukti.

d. Koefisien Diterminan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel IV.11 berikut ini.

Tabel IV.11
Hasil Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.371	.53413

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Sumber: Pengolahan data primer, 2019

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,619 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang dilihat dari nilai *Adjusted R Square*. Berdasarkan *output* pada Tabel IV.8 diperoleh koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,371, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel-variabel bebas (Kepemimpinan dan Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 37,1%, sedangkan sisanya 62,9% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diartikan bahwa semakin tinggi kepemimpinan seorang pemimpin dan semakin tinggi motivasi seorang karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil tersebut ditegaskan oleh pendapat Kasmir (2016:189) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah antara lain adalah motivasi kerja dan kepemimpinan. Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, sedangkan kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

Selanjutnya pendapat Terry (dalam Sutrisno, 2010:219) bahwa pemimpin dalam organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya. Salah satu peran tersebut adalah pimpinan bersifat interpersonal, maksudnya adalah salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang manajer ialah keterampilan insan. Keterampilan tersebut mutlak perlu

karena, untuk menjalankan kepemimpinannya seorang manajer berinteraksi dengan manusia lain, dalam hal ini adalah karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Jelita Caroline Inaraya, Olivia S. Nelwan dan Victor P.K, Lengkong (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Meri Oposma, Rizky Natassia dan Yosi Eka Putri (2013) menyimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Wandra Agus Cahyono, Djamhur Hamid dan Gunawan eko Nurtjahjono (2016). Kesimpulan dari penelitian ini adalah secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila kepemimpinan seorang pemimpin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila kepemimpinan seorang pemimpin kurang baik, maka akan kinerja karyawan akan menurun.

Hal ini ditegaskan oleh pendapat Hasibuan (2014:170), bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal yang sama juga ditegas oleh pendapat

Terry (dalam Sutrisno, 2014:214) bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.

Pendapat di atas ditegaskan oleh Handoko (2003:299) bahwa agar kelompok berjalan dengan efektif seseorang pemimpin harus melaksanakan dua fungsi utama, yaitu (1) Fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas (*task-related*) atau pemecahan masalah, dan (2) Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok (*group-maintenance*) atau sosial. Fungsi pertama menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat. Fungsi kedua mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar–persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan pendapat, dan sebagainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nenah Sunarsih dan Helmiatin (2016) yang menyimpulkan Secara parsial gaya kepemimpinan dominan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ahmad Ramadhan Siregar, Taufan Maulamin, Irkham Arifianto (2016) juga menyimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, hasil penelitian yang peneliti lakukan bertolak belakang dengan hasil penelitian Romualdus Lesu Wungubelen (2014) yang menyimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila semakin rendah motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Pendapat Hasibuan (dalam Notoatmodjo, 2015:115) bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Pendapat tersebut juga ditegaskan oleh Kasmir (2016:189) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyono, Marzuki dan Yoyok Soesatyo (2015) bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Ahmad Ramadhan Siregar, Taufan Maulamin, Irkham Arifianto (2016) juga menyimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Muchtar (2016) yang menyimpulkan secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara simultan ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} (31,635) > \text{nilai } F_{tabel} (3,08)$. Besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah 37,1%, sedangkan sisanya 62,9% dipengaruhi oleh variabel yang lain.
2. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (4,389) > t_{tabel} (1,65978)$. Secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (6,361) > t_{tabel} (1,65978)$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian seperti dipaparkan sebelumnya, maka penulis memberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

1. Bagi karyawan, dalam hal kinerja sebaiknya PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan

terus mengasah kemampuan dengan pelatihan dan sebagainya serta menanamkan motivasi yang tinggi dalam diri pegawai tersebut, dengan membentuk sifat seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi .

2. Bagi pemimpin, berkaitan dengan motivasi kerja hendaknya para pemimpin yang ada pada PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih agar memberikan motivasi yang lebih tinggi kepada karyawan guna terciptanya kinerja karyawan yang tinggi. Salah satunya dengan cara pimpinan bisa memberikan bonus/ kenaikan gaji bagi karyawan yang berprestasi, adanya dana pensiun setelah masa kerja habis ataupun jaminan tidak akan di PHK. Dan untuk pemimpin sebaiknya mengikuti pelatihan untuk mengatasi masalah didalam perusahaannya. Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai masukan dan menentukan kebijakan untuk menyusun strategi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.
3. Peneliti selanjutnya agar memperluas jumlah sampel untuk dapat mengeneralisasi hasil penelitian yang terkait, dengan memperluas jumlah sampel untuk seluruh perusahaan konstruksi yang ada di kota Prabumulih.