

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR
WILAYAH I MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen*



Oleh

Nama : Agustian Gova
NPM : 1205160053
Program Studi : Ekonomi Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

AGUSTIAN GOVA NPM : 1205160053 Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I Medan.

Kinerja seorang karyawan terbilang baik apabila hasil kerja yang dikerjakan sesuai dengan standar organisasi dan juga mendukung tercapainya tujuan organisasi. Tidak hanya sampai situ saja, organisasi yang terbilang baikpun adalah organisasi yang selalu berusaha melakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan, semangat, dan rasa tanggung jawab pemimpin terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PEGADAIAN (Persero).

Ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. PEGADAIAN KANWIL I MEDAN. Ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. PEGADAIAN KANWIL I MEDAN. Ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. PEGADAIAN KANWIL I MEDAN.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT yang masih memberikan kesehatan dan kesempatan kepada kita untuk beribadah dijalannya, dan tidak lupa pula syalawat dan salam kita panjatkan kepada seorang kekasih Allah SWT yaitu Rasulullah SAW yang telah membawa dunia dari zaman jahiliah ke zaman islam yang penuh dengan kedamaian.

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirabbil'alamin atas limpahan anugrah dan rahmatnya, akhirnya penulis berhasil menyelesaikan proposal ini. Proposal ini disusun guna memenuhi sebagai syarat memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Program Studi Ekonomi khususnya Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini dengan rendah hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini, terutama kepada :

1. Ayahanda A. Rahman dan Ibunda Amilah Syah sebagai orangtua yang selalu senantiasa memberikan arahan dan semangat untuk mendukung saya menjadi seseorang yang bermanfaat bagi keluarga, masyarakat dan bermanfaat bagi kehidupan dunia.

2. Saudara kandung penulis, Adik saya Riki Armigo, Ari Fajri, Putri Septika, Riyon Darmawan
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Januri, SE, MM, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Dr. jufrizen, SE, M.Si, selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
9. Ibu Susi Handayani, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan petunjuk kepada penulis dalam menyelesaikan proposal ini
10. Bapak Ibu seluruh pegawai dan staff pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
11. Seluruh teman-teman seperjuangan yang sama-sama mengawali pendidikan dari semester awal hingga semester akhir dalam menyelesaikan program sarjana-1 (S1) Manajemen, bahkan selalu memberikan motivasi, semangat, dan informasi-informasi yang sangat dibutuhkan oleh penulis

Pihak-pihak lain yang terkait yang telah membantu dalam penyelesaian Proposal ini. Penulis sadar bahwa Proposal yang telah dibuat ini, belum mencapai kesempumaan mengenai materi atau perbahasannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kepada pembaca untuk mau bekerjasama dalam rnelengkapi kekurangan-kekurangannya dengan membenikan kritikan dan saran agar Proposal ini menjadi sempurna. Akhir kata semoga Proposal ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya.

Wassalamu ‘alaikum Wr. Wb

Medan Maret 2016

AGUSTIAN GOVA

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rurnusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Arti Pentingnya Kinerja	8
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	9
d. Indikator-Indikator Kinerja	11
2. Kepemimpinan.....	13
a. Pengertian Kepemimpinan	13
b. Arti Penting Kepemimpinan	14
c. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi kepemimpinan	15
d. Indikator-Indikator Kepemimpinan.....	17
3. Motivasi	19
a. Pengertian Motivasi.....	19
b. Arti Penting Motivasi	20
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	20
d. Indikator-Indikator Motivasi	23
B. Kerangka Konseptual	25
1. Pengaruh Kepernimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	25
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	26
3. Pengaruh Kepernimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	27
C. Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Definisi Operasional Variabel	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian	33
D. Populasi dan Sample	34
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknis Analisis Data	37
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 46
A. Hasil Penelitian.....	46
B. Pembahasan	55
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	 58
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran.....	58
 DAFTAR PUSTAKA.....	 42
	...

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja	30
Tabel III.2 Indikator Kepemimpinan.....	31
Tabel III.3 Indikator Motivasi.....	32
Tabel III.4 Skedul Penelitian.....	33
Tabel III.5 Skala Likert.....	35

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	26
Gambar II.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	27
Gambar II.3	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	28
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis.....	40
Gambar III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis	41

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya di dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berupaya untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja serta prestasi yang baik di dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Wirawan (2009, hal 5) menganggap kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja seorang karyawan terbilang baik apabila hasil kerja yang dikerjakan sesuai dengan standar organisasi dan juga mendukung tercapainya tujuan organisasi. Tidak hanya sampai di situ saja, organisasi yang terbilang baikpun adalah organisasi yang selalu berusaha melakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan, semangat, dan rasa tanggung jawab pemimpin terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan, karena hal tersebut merupakan hal penting dalam pencapaian kinerja. Keberhasilan kinerja seorang karyawan akan dapat di ketahui apabila pemimpin menerapkan suatu sistem penilaian kinerja. Tetapi pemimpin juga harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah efektivitas, otoritas, inisiatif, motivasi serta kepemimpinan

itu sendiri, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan.

Kepemimpinan dalam suatu perusahaan maupun organisasi sangatlah penting, giat bekerja dan kesukarelaan seorang karyawan dalam menjalankan jabatan yang diemban oleh karyawan tidak mencapai kemaksimalan dalam pencapaian kinerja yang diharapkan perusahaan. Oleh sebab itu perlunya peran seorang pemimpin dalam memperhatikan kinerja karyawan. Sudarmanto (2009, hal 133) menganggap kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Pemimpin merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik dan kurangnya perhatian, dan motivasi yang diberikan seorang pemimpin akan sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan dan akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan kepemimpinannya.

Selain itu pencapaian hasil kinerja karyawan tidaklah cukup jika pemimpin kurang memperhatikan semangat kerja karyawan juga mempengaruhi kinerja untuk pencapaian tujuan perusahaan. Maka dari itu diperlukan adanya suatu motivasi yang diberikan seorang pemimpin. Motivasi merupakan perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul karena adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong adanya kebutuhan, dan tujuan. Mangkunegara (2008, hal 93) menganggap motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan.

Motivasi seorang pemimpin terhadap karyawan untuk bekerja dengan baikpun biasanya menjadi hal yang sulit, tetapi motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada didalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang berkaitan dengan materi dan non materi yang nantinya dapat mempengaruhi hasil kinerjanya, dimana semuanya sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi seorang pemimpin terhadap karyawannya.

Berdasarkan informasi yang didapat dari bagian SDM dan umumnya masalah-masalah yang terlihat pada PT. PEGADAIAN (PERSERO) Kantor Wilayah I Medan .adalah yang berhubungan dengan pimpinan dan motivasi kerja. Kurang pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja yang dilakukan sehingga menurunnya tingkat kerja, kurangnya akan kesadaran peraturan yang di tentukan oleh perusahaan sehingga menurunnya optimalisasi kerja karyawan, masih rendahnya tanggung jawab karyawan dan, tingkat kinerja karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan pimpinan perusahaan.

PT. PEGADAIAN (PERSERO) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang jasa penyaluran atau pemberian kredit gadai dengan tingkat bunga, untuk membantu masyarakat yang mengalami kesulitan keuangan, perusahaan ini berupaya menarik calon nasabahnya agar mengetahui produk jasa gadaian untuk menambah nasabah. Kepercayaan yang diberikan nasabah kepada PT. PEGADAIAN adalah tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan baik. Oleh sebab itu penelitian terhadap factor-faktor yang mempengaruhi kinerja sangatlah penting, dengan mengetahui hal tersebut mempermudah perusahaan mencapai tujuan.

Berdasarkan persoalan yang diatas penulis mencoba mengangkat permasalahan tersebut kedalam tulisan yang berbentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.

PEGADAIAN (PERSERO) Kantor Wilayah I Medan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah, maka indentifikasi masalah dalam PT. PEGADAIAN (PERSERO) Kantor Wilayah I Medan adalah sebagai berikut :

1. Motivasi yang diberikan pimpinan terhadap bawahannya kurang maksimal sehingga belum mampu meningkatkan kinerja karyawan
2. Kurangnya pengawasan dan perhatian pimpinan terhadap bawahan menyebabkan kinerja karyawan dalam bekerja menurun
3. Kurangnya kerja sama baik pimpinan terhadap karyawan perusahaan menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi masalah-masalah yang teliti hanya pada variabel kepemimpinan kerja, motivasi kerja, sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada seluruh pegawai PT. PEGADAIAN (PERSERO) Kantor Wilayah I Medan.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PEGADAIAN (PERSERO) Kantor Wilayah I Medan?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PEGADAIAN (PERSERO) Kantor Wilayah I Medan?
- c. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PEGADAIAN (PERSERO) Kantor Wilayah I Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PEGADAIAN (PERSERO) Kantor Wilayah I Medan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat praktis

Secara praktis, hasil dan penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan ini khususnya yang terkait dengan masalah pimpinan dan motivasi kerja guna menentukan kebijaksanaan perusahaan. Dan bagi pihak lain penelitian ini juga semoga dapat

bermamfaat dan membantu pihak lain bagi pembaca dan para penulis untuk mengadakan penelitian serupa.

b. Manfaat teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai PT. PEGADAIAN (PERSERO) Kantor Wilayah I Medan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan kinerja tergantung pada kinerja para pelaku perusahaan bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu perusahaan harus di nilai kinerjanya, agar kinerja yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu perusahaan dapat dinilai objektif.

Menurut Noor (2012, hal 270) menyatakan :

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi pada pihak tertentu untuk mengetahui pada tingkat pencapaian hasil individu di hubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan oprasional.

Menurut Prawirasentono dalam Sutrisno (2011, hal 170)

bahwa:

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka pencapain tujuan organisai bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut Wibowo (2008, hal 7) menyatakan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari

pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja memiliki pengertian yang sama. Perbedaannya hanyalah terletak dari redaksional penyampaian saja. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja dan semua memiliki pandangan yang agak berbeda, tetapi secara prinsip mereka setuju bahwa kinerja rnengarah pada suatu usaha yang dilakukan dalam mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah disusun tersebut akan sia-sia.

b. Arti Pentingnya Kinerja

Arti penting dari kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukurn dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sutrisno (2013, hal. 192) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang. Peluang tanpa waktu untuk mengerjakan peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu, yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang, bahkan memiliki sedikit nilai. Ketika kita mulai merekayasa kinerja, kita harus memandangnya dalam suatu konteks nilai. Pada umumnya, kinerja diberikan batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan juga haruslah memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dan segi kualitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya dimasa yang akan datang.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Prawirosentono dalam sutrisno (2011, hal. 176) yaitu:

- 1) Efektivitas dan Efisiensi
- 2) Otoritas dan Tanggungjawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Berikut penjelasan faktor-faktor kinerja diatas :

- 1) Efektivitas dan Efisiensi

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya efektivitas dan kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

- 2) Otoritas dan Tanggungjawab

Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan dan wewenang dan

tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat mewujudkan bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3) Disiplin

Disiplin memiliki ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Dengan uraian diatas dapat diambil kesimpulan, bahwa kinerja karyawan haruslah dilihat dan keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan dari suatu pekerjaan serta perilaku individu atau pegawai itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standard yang telah ditetapkan.

d. Indikator-Indikator Kinerja

Terdapat beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja menurut Wibowo (2007, hal. 326) yaitu:

- 1) Produktivitas
- 2) Kualitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) *Cycle time*
- 5) Pemanfaatan Sumber Daya
- 6) Biaya

Berikut penjelasan indikator-indikator kinerja di atas:

- 1) Produktivitas

Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah output di bandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output. Ukuran produktivitas misalnya adalah output sebanyak 55 unit di produksi oleh kelompok yang terdiri dari empat orang pekerja dalam waktu seminggu.

- 2) Kualitas

Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pesanan dikapalkan sesuai dijanjikan. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan dilakukan.

4) *Cycle Time*

Cycle time menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik yang lain dalam proses. Pengukuran *cycle time* mengukur berapa lama sesuatu dilakukan. Misalnya adalah beberapa lama waktu rata-rata diperlukan dan pelanggan menyampaikan pesanan sampai pelanggan benar-benar menerima pesanan.

5) Pemanfaatan Sumber Daya

Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan. Pemanfaatan sumber daya dapat ditetapkan untuk mesin, komputer, kendaraan, dan bahkan orang. Dengan mengetahui tingkat pemanfaatan, organisasi menemukan bahwa tidak memerlukan banyak sumberdaya.

6) Biaya

Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit. Namun banyak perusahaan yang hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya per unit. Pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bisa rneningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, sikap baik terhadap perusahaan dan karyawan lain, serta kerja sama diantara rekan kerja. Pimpinan dalam hal ini bisa memotivasi para karyawanya untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin dan kepemimpinan adalah pitrah kemanusiaan. Sejak manusia ada, pada saat itu pula pemimpin dan kepemimpinan ini telah ada. Masalah kepemimpinan akan selalu hidup dan terus digali pada setiap zaman, dari generasi ke generasi guna mencapai fomulasi system kepemimpinan yang actual dan tepat untuk di harapkan pada zaman nya. Pemimpin memiliki peran strategis dalam sebuah organisasi karena kesuksesan organisasi di tentukan moralias dan kompetensi pemirnpinnya. Demikian pemimpinnya dimanapun letak akan selalu rnempunyai beban untuk mempertanggung jawabkan kepemimpinannya. Hal ini mengindikasikan bahwa paradigma kepemimpinan adalah sesuatu yang sangat dinamis dan memiliki kornpleksitas yang tinggi.

Menurut Nawawi (2013, hal 153) kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahan sehingga mau dan mampu melakukan kegiatan tertentu meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenanginya.

Menurut Tisnawati & Kurniawan (2013, hal 255) kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka.

Berdasarkan pengetahuan yang diungkapkan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa suatu proses untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, seorang pemimpin paling sedikit harus mampu memimpin bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, mampu menangani hubungan antara karyawan, mempunyai interaksi antar personel yang baik, dan mempunyai kemampuan untuk bisa menyesuaikan diri dengan keadaan perusahaan.

b. Arti Penting Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam organisasi sangatlah penting karena dalam keterampilan pemimpin yang baik efektif membangun mendorong dan mempromosikan budaya dalam perusahaan yang kuat dan akhirnya mencapai kesuksesan. Arti penting kepemimpinan adalah suatu yang wajib dalam kehidupan agar kehidupan menjadi teratur dan keadilan bisa ditegakkan, sehingga tidak berperilaku hukum rimba.

Sutrisno (2009, hal 236) menyatakan kepemimpinan memegang peranan pemimpin karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus bisa

memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan di pengaruhi sedemikian rupa sehingga dapat memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian organisasi, di tentukan oleh kualias kepemimpinan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mernpunyai perasaan dan akal, serta memiliki sifat yang berbeda-beda, maka permasalahan kepemimpinan tidak dapat di anggap mudah.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut wilson (2012, hal 340) kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan memengaruhi orang lain agar mau rnelaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut ada empat faktor dalam kepemimpinan antara lain:

- 1) Kumpulan orang
- 2) Kekuasaan
- 3) Memengaruhi
- 4) Nilai

Berikut penjelasan faktor-faktor kepemimpinan:

- 1) Kumpulan orang

Dalam suatu organisasi terdapat kumpulan orang yang menjadi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Para pengikut akan menerima arahan dan perintah dari pemimpin. Tanpa adanya kelompok dalam pengikut dalam organisasi, maka kepemimpinan

tidak akan terwujud. Demikian pula wewenang seorang pemimpin ditentukan oleh kepatuhan para pengikut untuk melaksanakan arahan dan perintah pemimpin. Semakin dilaksanakan dengan baik arahan dan perintah pemimpin oleh para pengikut, maka semakin besar wewenang pemimpin untuk mengatur para pengikutnya untuk melaksanakan tugasnya.

2) Kekuasaan

Kekuasaan merupakan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi para pengikutnya dalam melaksanakan tugasnya. Dalam organisasi para pengikut atau anggota organisasi juga mempunyai kekuasaan, tetapi kekuasaan yang mereka miliki masih terbatas. Kekuasaan yang dimiliki pemimpin lebih besar dari kekuasaan yang dimiliki para anggota organisasi.

3) Memengaruhi

Sangat dibutuhkan bagaimana keahlian pemimpin untuk mempengaruhi para anggota organisasi meskipun sebenarnya pada unsur ini menekan pada pengikut, inspirasi juga di butuhkan dari pimpinan. Para pemimpin memiliki kualitas daya tarik yang dapat menimbulkan kesetiaan, pengabdian dan keinginan yang kuat dari

para anggota organisasi untuk melakukan hal-hal yang diinginkan pemimpin.

4) Nilai

Faktor keempat dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggunakan tiga faktor sebelumnya dan mengakui bahwa kemampuan

berkaitan dengan nilai. Pemimpin yang mengabaikan komponen moral kepemimpinan mungkin dalam sejarah dikenal sebagai penjahat, atau lebih jelek lagi. Dengan demikian moral sangat berkaitan dengan nilai-nilai dan persyaratan bahwa para pengikut diberi cukup pengetahuan mengenai alternatif agar dapat membuat pilihan yang telah dipertimbangkan jika tiba saatnya memberikan respon pada usulan pemimpin untuk memimpin.

Dari beberapa faktor-faktor diatas, maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang keberhasilan suatu kepemimpinan. Maka pemimpin perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam mempengaruhi orang lain atau bawahannya.

d. Indikator-Indikator Kepemimpinan

Indikator adalah ukuran yang bersifat kuantitatif dan umumnya terdiri atas pembilangan dan penyebut. Perusahaan harus memperhatikan beberapa indikator yang menjadi tolak ukur dalam melihat tingkat kepemimpinan, Menurut Edwin dalam Handoko (2009, hal 297) dalam penelitiannya menunjukkan sifat-sifat tertentu yang

tampaknya penting untuk kepemimpinan yang efektif yang dapat menjadi tolak ukur:

- 1) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaannya
- 2) Kecerdasan
- 3) Kemampuan dalam kedudukannya

- 4) Ketegasan (*decisiveness*)
- 5) Kepercayaan diri
- 6) Inisiatif

Berikut penjelasan dari indikator kepemimpinan diatas :

- 1) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggungjawab dan keinginan sukses.
- 2) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
- 3) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisoryability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengawasan dan pengarahan pekerjaan orang lain.
- 4) Ketegasan (*decisiveness*) atau kemampuan untuk membuat keputusan dan memecahkan masalah-masalah cakup dengan cakup 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 atau berinovasi.

Dari beberapa poin di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari kepemimpinan merupakan suatu tolak ukur untuk penilaian kepemimpinan dalam memimpin atau menjalankan perusahaan dengan baik.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi-organisasi, maka haruslah di pahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan ceminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Siswanto (2010, hal. 199) motivasi adalah sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Hasibuan (2010, hal. 95) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau

bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 108) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Maka dapat disimpulkan bahwa, tujuan dari motivasi adalah untuk tercapainya suatu keinginan, sehingga tujuan dapat dijadikan arah dan semua perilaku dari motivasi orang yang berada didalam organisasi.

b. Arti Penting Motivasi

Arti penting motivasi adalah lebih inklusif dari sekedar aplikasi berbagai peralatan atau cara tertentu untuk mendorong peningkatan keluaran. Motivasi juga adalah filsafat, atau pandangan hidup yang disebut berdasar kebutuhan dan keinginan karyawan. Jadi penting diperhatikan oleh manajer, bahwa teori-teori motivasi harus digunakan secara bijaksana. Berbagai teori tidak memadai atau mencukupi untuk diterapkan secara meluas dan bahkan dapat menghasilkan konsekuensi-konsekuensi yang negatif.

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggungjawab.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi motivasi

Sutrisno (2009, hal. 116) menyatakan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstem yang berasal dari karyawan.

- 1) Faktor Intern
- 2) Faktor Ekstern

Berikut penjelasan faktor-faktor yang rnernpengaruhi motivasi:

- 1) Faktor Intern

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

- a) Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk rnemperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong orang untuk melakukan pekerjaan agar mendapatkan keinginannya tersebut.
- c) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan , adanya keinginan untuk diakui, dihormati, dihargai oleh orang lain.
- d) Keinginan untuk rnemperoleh pengakuan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

- e) Keinginan untuk berkuasa, keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang agar bekerja lebih baik lagi.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang faktor-faktor ekstern tersebut adalah:

- a) Kondisi lingkungan kerja, kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b) Kompensasi yang memadai, kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarga. Kompensasi yang memadai merupakan alat komunikasi yang paling ampuh 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 peranan supervisi dengan baik dalam melakukan pekerjaan maka supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
- d) Adanya jaminan pekerjaan, perusahaan memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

- e) Status dan tanggung jawab, status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan- kegiatan.
- f) Peraturan yang fleksibel, bagi perusahaan besar sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan, biasanya peraturan bersifat melindungi dan, dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

Maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi dalam peningkatan motivasi kerja yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya diperusahaan.

d. Indikator-Indikator Motivasi

Perusahaan harus melakukan dan memperhatikan beberapa indikator yang menjadi tolak ukur dalam melihat tingkat motivasi karyawan. Adapun indikator motivasi yang dikemukakan Mangkunegara (2013 hal. 111) adalah:

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan

- 7) Hubungan dengan rekan kerja
- 8) Pemanfaatan waktu

Berikut penjelasan dari indikator motivasi kerja:

- 1) Kerja keras, pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab di dasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
- 2) Orientasi masa depan, orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.
- 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas, orientasi tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.
- 5) Usaha untuk maju, usaha untuk maju didasarkan pada pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.
- 6) Ketekunan, didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.
- 7) Hubungan dengan rekan kerja, rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan

dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

- 8) Pemanfaatan waktu, waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

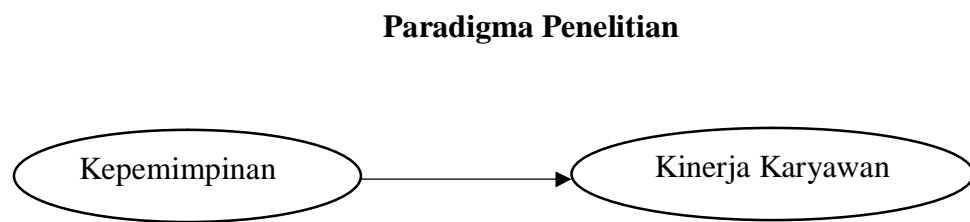
Kerangka konseptual pada penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antar konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ini diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas.

Maka dan itu pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimana kepemimpinan merupakan orang memiliki kewenangan untuk memberi tugas mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain (bawahan). Seorang pimpinan dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong meningkatkan kinerja kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Moehmono (2012, hal 378) menyatakan pimpinan adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya.

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Hardiana dan Helwiyan (2009) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan pada Badan dan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung.

Dari beberapa penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma peneliti berikut:



Gambar II.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka konseptual pada penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep yang lainnya dari masalah yang ingi diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topic yang akan dibahas.

Adapun pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimana motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan. Seorang pimpinan harus selalu dapat memotivasi, memelihara semangat kesadaran dan kesungguhan dari anggotanya untuk terus bergerak rnenunjukkan kinerja yang optimal. Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan

yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati objek yang menjadi tujuan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Ekaningsih (2012) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Studi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta.

Maka dapat disimpulkan dari beberapa penelitian terdahulu bahwa diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut:

Paradigma Penelitian



Gambar II. 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

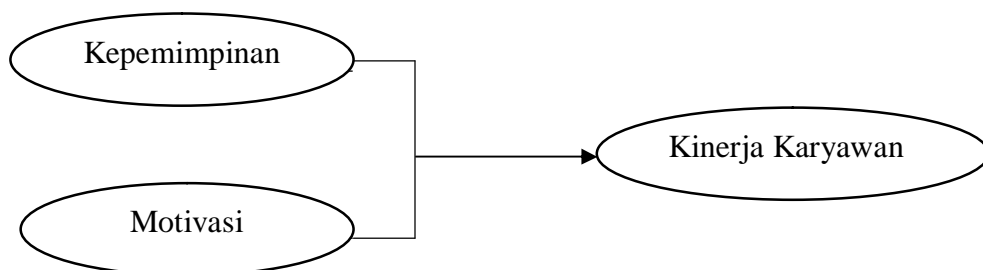
Kerangka konseptual pada penelitian adalah suatu hubungan atau panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Maka dari itu, Kepemimpinan dan Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dimana kinerja karyawan cenderung seseorang untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi atau perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimulai dari kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan, kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain akan memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan untuk melakukan sesuatu guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Para pemimpin diharapkan agar selalu mengupayakan untuk memotivasi para staf setiap saat, tanpa terkecuali, baik bagi pihak yang baik, yang biasa-biasa, maupun yang tidak semangat dalam bekerja, maka dapat dilihat kepemimpinan dan motivasi sama-sama berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pendapat di atas sangat relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauzi (2012) bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada unit SKT PT. Djarum Brak BL 53 Kudus.

Maka dari beberapa penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa diduga kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma peneliti berikut:

Paradigma Penelitian



Gambar II.3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PEGADAIAN (PERSERO) Kantor Wilayah I Medan
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PEGADAIAN (PERSERO) Wilayah I Medan
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. PEGADAIAN (PERSERO) Kantor Wilayah I Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif kuantitatif. Metode pendekatan asosiatif adalah penelitian yang menanyakan hubungan antar dua variabel atau lebih, pendekatan ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan diantara ketiga variabel dalam penelitian ini, yakni variabel bebas (independent variabel) adalah kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) sedangkan variabel terikat (dependen variabel) adalah kinerja karyawan (Y).

B. Defenisi Operasional

1. Kinerja (Y)

Kinerja (Y), merupakan suatu hal sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Tabel III-1: Indikator Kinerja

No	Indikator	Penjelasan
1	Produktivitas	Hubungan antara input dan output fisik suatu proses
2	Kualitas	Baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan

3	Ketepatan Waktu	Persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pesanan dikapalkan sesuai dijanjikan. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan
4	<i>Cycle Time</i>	Jumlah waktu yang diperlukan untuk satu titik ke titik yang lain dalam proses
5	Pemanfaatan Sumber Daya	Pemanfaatan Sumber daya dipergunakan lawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan
6	Biaya	Ukuran biaya terutama berguna dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit

Sumber : Wibowo (2007 hal 326)

2. Kepemimpinan (XI)

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

Tabel III-2 : Indikator Kepemimpinan

No	Indikator	Penjelasan
1	Kebutuhan akan prestasi	Mencakup pencarian tanggungjawab dan keinginan sukses
2	Kecerdasan	Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir
3	Kemampuan akan kedudukan	Pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain
4	Ketegasan	Kemampuan untuk membuat keputusan dan memecahkan masalah dengan benar dan tepat
5	Kepercayaan diri	Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah
6	Inisiatif	Kemampuan untuk bertindak dan menemukan cara-cara baru berinovasi

Sumber : Handoko (2009, hal 297)

3. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi adalah suatu dorongan yang ada didalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau kegiatan guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Tabel III-3 : Indikator Motivasi

No	Indikator	Penjelasan
1	Kerja keras	Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud dari kerja keras dalam menjalankan pekerjaan
2	Orientasi masa depan	Didasarkan atas wawasan yang luas memilikipandangan kedepan yang nyata
3	Tingkat cita-cita yang tinggi	Kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya
4	Orientasi tugas	Keseriusan yang didasarkan atas pemahaman arti pekerjaan yang dijalankan
5	Usaha untuk maju	Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik dalam menjalankan pekerjaan
6	Ketekunan	Didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan
7	Hubungan dengan rekan kerja	Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja
8	Manfaat waktu	Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud yang tinggi dalam bekerja

Sumber : Mangkunegara (2013, hal 111)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di PT. PEGADAIAN (PERSERO)

Kantor

Wilayah I Medan yang terletak Jln. Pegadaian No. 112 Medan

Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini di rencanakan pada bulan Desember 2016 sampai dengan Maret 2017, untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada skedul penelitian dibawah :

Tabel III-4

Skedul Penelitian

No	Kegiatan	Desember 2016				Januari 2017				Februari 2017				Maret 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■														
2	Pengajuan Judul			■													
3	Penyusunan Proposal				■	■	■	■									
4	Seminar Proposal							■									
5	Revisi								■	■							
6	Riset										■						
7	Pengumpulan Data											■					
8	Pengolahan Data												■				
9	Penyusunan Skripsi													■	■	■	
10	Sidang Meja Hijau																■

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal 115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Dalam penelitian ini adalah semua pegawai tetap pada PT. PEGADAIAN (PERSERO) Kantor Wilayah I Medan adalah sebanyak 50 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam hal ini peneliti menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada PT. PEGADAIAN (PERSERO) Kantor Wilayah I Medan yaitu berjumlah 50 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Data primer, adalah data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan orang lain) dan sumber utama guna kepentingan penelitiannya, dan data tersebut sebelumnya tidak ada. Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan melalui instrumen angket/kuesioner, wawancara/interview dan study dokumentasi.
2. Data sekunder, adalah data yang sudah tersedia yang dikutip oleh peneliti guna kepentingan penelitiannya. Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan melalui studi dokumentasi perusahaan dan penelitian sebelumnya.

Dalam mengumpulkan data, penulis menggunakan cara sebagai berikut:

1. Angket/Questioner

Daftar pertanyaan (questioner, adalah dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan pada PT. PEGADAIAN (PERSERO) dengan menggunakan skala likert dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel III-5
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrumen yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya, maka dilakukan uji validitas

2. Uji Validitas

Validitas merupakan sejauh mana suatu alat ukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Peneliti yang menggunakan visioner didalam pengumpulan data penelitian maka kusioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin diukur dengan menggunakan uji validitas. Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah isi item-item instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur

variabel penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik koreksi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xiyi - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{(n\sum xi^2 - (\sum xi)^2)(n\sum yi^2 - \sum yi)^2}}$$

Sumber : Juliandi dan Irfan (2013, hal 79)

Keterangan:

r_{xy} = Koefesien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan variabei X

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xi^2)$ = Jurnlah kuadrat pengarnatan vanabel X

$(\sum yi^2)$ = Jumlah kuadrat pengarnatan variabel Y

$(\sum xi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum yi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xiyi)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Tabel III.6
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,533 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 2	0,659 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 3	0,641 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 4	0,509 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 5	0,638 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 6	0,426 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 7	0,709 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 8	0,409 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 9	0,300 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 10	0,720 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 11	0,533 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 12	0,659 (positif)	0,2306	Valid

Dari 12 pernyataan mengenai Kepemimpinan berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 12 pernyataan dinyatakan valid.

Tabel III.7
Tabel Uji Validitas Motivasi

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,517 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 2	0,508 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 3	0,517 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 4	0,427 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 5	0,355 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 6	0,625 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 7	0,796 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 8	0,623 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 9	0,632 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 10	0,313 (positif)	0,2306	Valid

Dari 10 pernyataan mengenai motivasi berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 10 pernyataan dinyatakan valid.

Tabel III.8
Tabel Uji Validitas Kinerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,575 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 2	0,351 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 3	0,474 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 4	0,279 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 5	0,362 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 6	0,575 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 7	0,372 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 8	0,427 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 9	0,351 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 10	0,494 (positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 11	0,295(positif)	0,2306	Valid
Pernyataan 12	0,293 (positif)	0,2306	Valid

Dari 12 pernyataan mengenai kinerja berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 12 pernyataan dinyatakan valid.

1. Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_1^2} \right]$$

(Juliandi, 2013 : 86)

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians Total

Dengan kriteria :

- a) Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b) Jika nilai *cronbach alpha* $\leq 0,6$ maka instrument variabel tidak reliabel (tidak terpercaya).

Tabel III.9
Uji Reliabilitas Kepemimpinan

Cronbach's Alpha	N of Items
,754	12

Dari hasil pengujian reabilitiy dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari cronbach alpha $0.754 > 0.6$ maka reability data tersebut cukup baik.

Tabel III.10
Reliability Motivasi

Cronbach's Alpha	N of Items
,741	10

Nilai koefisien reliability (*Cronbach Alpa*) diatas adalah $0,741 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang diuji tersebut adalah reliable (terpercaya).

Tabel III.11
Reliability Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,721	12

Nilai koefisien reliability (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,721 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang diuji tersebut adalah reliable (terpercaya).

F. Teknik Analisis Data

1. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013 : 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum

dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan VIF > 10.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2012 : 277)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel

X_1 = *Human Relation* (hubungan antar manusia)

X_2 = Lingkungan Kerja

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

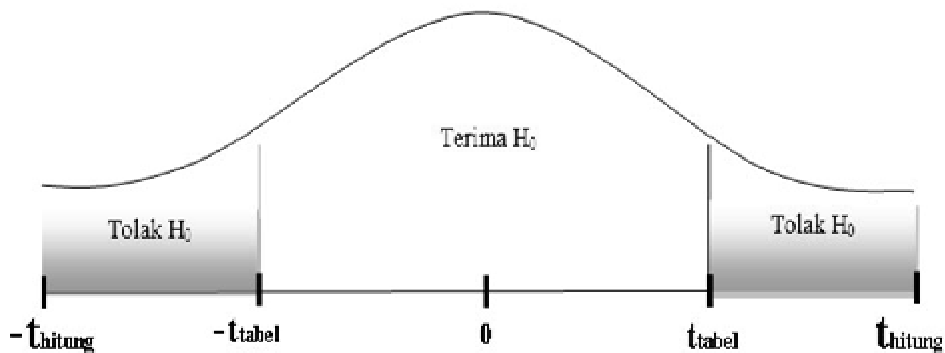
t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012 : 277)

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Deskriptif data adalah menggambarkan secara deskriptif data-data yang telah dikumpulkan, diolah/disederhanakan.

Adapun cara mendeskripsikan data primer (angket) dalam bentuk tabel frekuensi dan kesimpulan dari data yang terdapat di dalam tabel.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel IV-1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	20 orang	40%
2	Laki-Laki	30 orang	60%
	Jumlah	50 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 20 orang (40%) dan laki-laki 30 orang (60%). Persentase karyawan antara pelanggan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di perusahaan PT. Pegadaian Kanwil I Medan tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai Kepemimpinan, motivasi dan kinerja.

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	15 orang	15%
2	30 tahun ke atas	35 orang	85%
	Jumlah	50 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan perusahaan PT. Pegadaian Kanwil I MEDAN terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan perusahaan PT. Pegadaian Kanwil I Medan tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki kinerja pada perusahaan kebudayaan dan kinerja.

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	5 orang	10%
3	Diploma	8 orang	16%
4	S1	30 orang	60%
5	S2	7 orang	14%
	JUMLAH	50 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 30 orang (60%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan PT. Pegadaian Kanwil I Medan lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian pelanggan bahwa karyawan perusahaan PT. Pegadaian Kanwil I Medan memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

b. Variabel Kinerja (Y)

Tabel IV-4
Tabulasi Jawaban Responden Kinerja

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	24	29	58	8	16	1	2	0	0	50	100
2	23	46	20	40	3	6	4	8	0	0	50	100
3	9	18	37	74	2	4	2	4	0	0	50	100
4	7	14	26	52	13	26	3	6	1	2	50	100
5	22	44	21	42	6	12	1	2	0	0	50	100
6	17	34	24	48	7	14	2	4	0	0	50	100
7	28	56	18	36	4	8	0	0	0	0	50	100
8	12	24	27	54	11	22	0	0	0	0	50	100
9	1	2	36	72	13	26	0	0	0	0	50	100
10	11	22	34	68	5	10	0	0	0	0	50	100
11	22	44	25	50	2	4	1	2	0	0	50	100
12	13	26	17	34	13	26	7	14	0	0	50	100

Sumber: Data Diolah (2016)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden banyak yang menjawab setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa responden setuju tentang kinerja yang telah dicapai para karyawan yang ada di perusahaan

c. Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel IV-6
Tabulasi Jawaban Responden Kepemimpinan

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	44	25	50	2	4	1	2	0	0	50	100
2	13	26	17	34	13	26	7	14	0	0	50	100
3	8	16	20	40	10	20	10	20	2	4	50	100
4	1	2	17	34	23	46	8	16	1	2	50	100
5	6	12	25	50	16	32	3	6	0	0	50	100

6	12	24	29	58	8	16	1	2	0	0	50	100
7	23	46	20	40	3	6	4	8	0	0	50	100
8	9	18	37	74	2	4	2	4	0	0	50	100
9	7	14	26	52	13	26	3	6	1	2	50	100
10	22	44	21	42	6	12	1	2	0	0	50	100
11	22	44	25	50	2	4	1	2	0	0	50	100
12	13	26	17	34	13	26	7	14	0	0	50	100

Dari tabel diatas dapat dapat dilihat bahwa jawaban responden banyak yang menjawab setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa responden setuju mengenai kebijakan yang telah dilakukan oleh pimpinan perusahaan.

c. Variabel Motivasi

Tabel IV-7
Tabulasi Jawaban Responden Motivasi

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	16	29	58	9	18	2	4	2	4	50	100
2	8	16	29	58	9	18	4	8	0	0	50	100
3	10	20	27	54	11	22	2	4	0	0	50	100
4	4	8	30	60	14	28	2	4	0	0	50	100
5	22	44	25	50	2	4	1	2	0	0	50	100
6	13	26	17	34	13	26	7	14	0	0	50	100
7	8	16	20	40	10	20	10	20	2	4	50	100
8	1	2	17	34	23	46	8	16	1	2	50	100
9	6	12	25	50	16	32	3	6	0	0	50	100
10	12	24	29	58	8	16	1	2	0	0	50	100

Dari tabel diatas dapat dapat dilihat bahwa jawaban responden banyak yang menjawab setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa responden setuju mengenai kebijakan yang telah dilakukan oleh pimpinan perusahaan.

2. Menguji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji kolmogorov smirnov melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.

Tabel IV.4
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		50	50	50
Normal Parameters(a,b)	Mean	46,7800	37,6400	48,9000
	Std. Deviation	4,55931	4,55246	3,00510
Most Extreme Differences	Absolute	,089	,170	,118
	Positive	,089	,081	,091
	Negative	-,080	-,170	-,118
Kolmogorov-Smirnov Z		,629	1,200	,832
Asymp. Sig. (2-tailed)		,823	,112	,493

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005: 91),” uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena [korelasi](#) yang tinggi antara variabel-variabel

bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

Tabel IV.5
Uji Multikolinearitas
Coefficients(a)

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,358	2,795
,358	2,795

a. Dependent Variable: Y

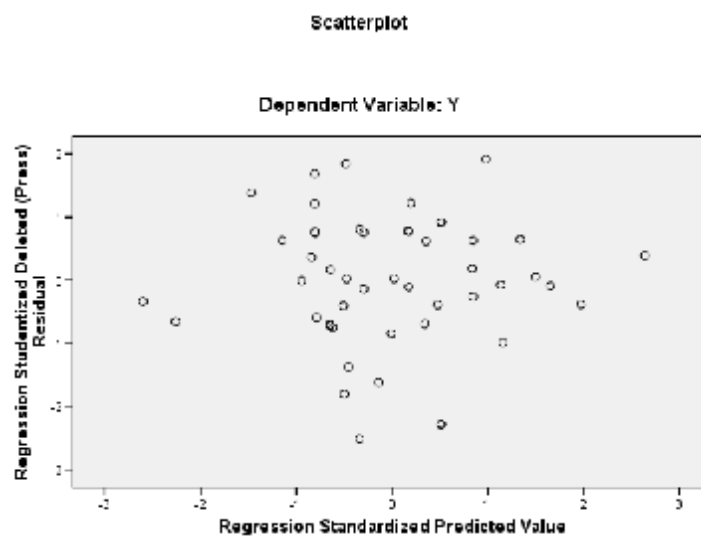
Dari data diatas setelah diolah menggunakan SPSS dapat diliha bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai $VIF < 10$ hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2005:105) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan [varians](#) dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam

penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



4. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu Kepemimpinan dan motivasi serta satu variabel dependen yaitu kinerja. Adapun rumus dari regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Tabel IV.6
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	30,462	3,373		9,031	,000
	X1	,649	,120	,985	5,411	,000
	X2	,317	,120	,480	2,638	,001

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 15.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 30,462 + 0.649X_1 + 0.317X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh customer relationship dan terhadap loyalitas pelanggan yaitu :

Jadi persamaan bermakna jika adalah

1. 0.284 menunjukkan bahwa apabila variabel Kepemimpinan dan motivasi adalah nol (0) maka nilai kinerja sebesar 30,462.
2. 0.649 menunjukkan bahwa apabila variabel Kepemimpinan ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambah bertambah 64,9%
3. 0.317 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambah bertambah 31.7%

b. Uji t

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $Sig > 0.05$, maka $H_0 =$ diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- 2) Bila $sig < 0.05$, maka $H_0 =$ ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

Tabel IV.7
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30,462	3,373		9,031	,000
X1	,649	,120	,985	5,411	,000
X2	,317	,120	,480	2,638	,001

Sumber : Data diolah 2016

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Kepemimpinan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Kepemimpinan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.001 (Sig 0.002 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja

c. Uji F

Tabel IV.8
Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	195,885	2	97,943	18,666	,000(a)
Residual	246,615	47	5,247		
Total	442,500	49			

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja.

d. Uji Determinasi

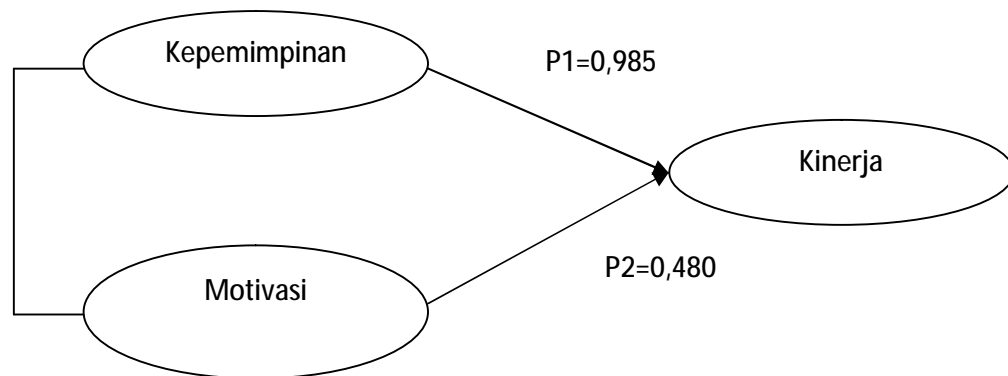
Tabel IV.9
Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,808(a)	,784	,896	2,29066	1,077

a Predictors: (Constant), X1, X2

b Dependent Variable: Y

Dari hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0.843 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh Kepemimpinan dan motivasi sebesar 84.3% untuk mempengaruhi variabel kinerja sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain.



Dari kerangka diatas dapat dilihat bahwa variabel Kepemimpinan memiliki nilai tertinggi dalam mempengaruhi variabel motivasi dibandingkan nilai pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Kepemimpinan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja.

Menurut Sutrisno (2015 : 213) Kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas Kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materiil, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ichsan (2009) judul : Pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada balai pengujian dan sertifikasi mutu barang disurakarta. Yang berkesimpulan, Hasil analisis Uji F (Koefisien regresi bersama) bahwa secara bersama-sama variabel Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simetri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, sedangkan hasil analisis Uji t (Koefisien regresi parsial) bahwa untuk variabel Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Presatasi Kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Kepemimpinan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.001 (Sig 0.002 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja

Edy Sutrisno (2015, hal. 109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Cahyono (2011) judul : Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 cabang kayutangan malang). Yang

berkesimpulan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (alpha).

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Prestasi

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 $< \alpha 0.05$), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja.

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran, Newstrom dalam Wibowo (2015, hal. 264).

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh :

Ngaisah (2009) judul : Pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada balai pengujian dan sertifikasi mutu barang disurakarta. Yang berkesimpulan, Hasil analisis Uji F (Koefisien regresi bersama) bahwa secara bersama-sama variabel Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simetri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, sedangkan hasil analisis Uji t (Koefisien regresi parsial) bahwa untuk variabel Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai

pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai t-hitung > t-tabel.

Suhartono (2012) judul : Pengaruh motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja di kantor kelurahan kutoanyar kecamatan tulungagung kabupaten tulungagung. Yang berkesimpulan, bahwa Kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pegadaian Kanwil I Medan.
2. Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pegadaian Kanwil I Medan
3. Ada pengaruh signifikan Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pegadaian Kanwil I Medan

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain

1. Seharusnya pemimpin instansi meningkatkan sifat Kepemimpinan agar menciptakan kinerja karyawan yang baik
2. Motivasi pegawai di Perusahaan PT. Pegadaian Kanwil I Medan seharusnya diitngkatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sector sehingga hasilnya lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aurella Potu (2013). *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*. *Jurnal EMBA*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 1 No. 4, Desember 2013
- Ekaningsih (2012). *Bahwa Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai*. Studi Satuan Polisi Pamong Praja: Kota Surakarta.
- Fauzi (2012). *Bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit SKTPT*. Djarum Brak BL 53 Kudus.
- Handoko (2009). *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hardiana dan Helwiyani (2009). *Bahwa Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan dan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juhandi dan Irfan, (2013). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Juliandi Azwar dan Irfan (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, Bandung: Citra Pustaka Media perintis.
- Mangkunegara A.A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi (2013). *Manajemen Sumber Daya Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM
- Noor, Aifin (2012). *Analisis Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada* : CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8, (1) pp 1-15
- Prawirosentono, Sutrisno, Edy (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Jakarta
- Siswanto (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pencatatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis* . Cetakan ke 16. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.

Sutrisno, Edy (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Jakarta Prenada Media Grup.

Tim penyusun (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan : FE UMSU

Wibowo (2007). *Manajemen Kinerja. Edisi ke 4*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Wibowo (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.

Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*, FR Gelora Aksara Pratarna.