

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYA HEVEA INDONESIA
AFDELING HEVEA DOLOK MASIHUL**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

IMAM PRAYOGI
NPM.1305161177



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

ABSTRAK

Imam Prayogi (1305161177) Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul

Rendahnya kinerja karyawan dapat berpegaruh besar terhadap Perusahaan tersebut. Hal ini di sebabkan karena kurang optimalnya dalam tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kinerja seorang karyawan akan baik bila ia mempunyai kompetensi yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian mempunyai harapan masa depan lebih baik..

Adapun tujuan penelitian ini : Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Hevea indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. Untuk mengetahui pengaruh prestasi terhadap kinerja karyawan PT. Karya Hevea indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul.

Ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling. Ada pengaruh signifikan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling. Ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling

Kata Kunci : Kepemimpinan, Prestasi Kerja, Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan kepada kita khususnya penulis, serta shalawat dan salam kehadiran Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW yang kita harapkan syafaatnya di hari akhir nanti, sampai saat ini penulis dapat menyelesaikan proposal ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok masihul”** Penulis menyadari, bahwa sesungguhnya penulisan dan penyusunan proposal ini tidak terlepas dari bimbingan dan nasehat serta pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati, tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terima kasih yang telah membantu dan memberi dorongan kepada penulis sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik. Dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Harmadi dan Ibunda Siti Habibah yang telah memberikan dukungan baik moril maupun material serta do'a restu sangat bermanfaat sehingga Penulis dapat menyelesaikan proposal ini.
2. Bapak Dr. H. Agussani, MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri SE, MM, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku dosen penasehat akademik
5. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen SE, M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Rini Astuti SE, MM Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Dosen selaku staf pengajar yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
10. Adik-adik Kuliah penulis beserta seluruh teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
11. Sahabat-Sahabat Kuliah penulis Siti yusmeida, Yuda sinurat, Riska safitri, Rina maya sari SE, Ade sucipto, Rizki Hidayat, Saiman amri rambe, Irfansyah, M.Yusuf, Indo Tuahta S, Sharvina Marini, Nurul asbah, Rizwandha imawan, Rizky destridiyansyah beserta seluruh teman-teman Manajemen E, Berserta BBHC CB GALANG dan Partai BARMAS yang tidak dapat penulis

sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan proposal ini.

12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungan pada penulis dalam menyusun proposal ini.

Akhir kata, Penulis mengucapkan banyak terima kasih. Proposal ini tidak luput dari berbagai kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya proposal ini dapat memberikan manfaat yang banyak bagi semua pihak.

Medan, Mei 2017

Imam Prayogi
1305161177

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Dan Rumusan 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. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	9
d. Indikator Kinerja	16
2. Kepemimpinan	18
a. Pengertian Kepemimpinan.....	18
b. Faktor yang mempengaruhi Pelatihan.....	19
c. Indikator Kepemimpinan	21
3. Kinerja	22
a. Pengertian Kinerja.....	22
b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	23
c. Indikator Kinerja	24
B. Kerangka Konseptual	26
C. Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Defenisi Operasional	30
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	32
D. Populasi Dan Sampel.....	33
E. Tenik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisis Data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian	43
1. Deskripsi Data Responden	43
2. Uji Asumsi Klasik.....	51
3. Uji Hipotesis.....	54
B. Pembahasan.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Kinerja.....	31
Tabel III.2	Indikator Kepemimpinan.....	31
Tabel III.3	Indikator Prestasi Kerja.....	32
Tabel III.4	Waktu Penelitian.....	33
Tabel III.5	Skala Likert	35

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Hubungan Kepemimpinan Kinerja	27
Gambar II.2	Hubungan Prestasi Terhadap Kinerja	27
Gambar II.3	Hubungan Pendidikan dan Kinerja Terhadap Kinerja	29

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah atau Badan Usaha Milik Negara. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, tujuan dari kinerja sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut memberikan kemampuannya terhadap perusahaan. Bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.

Rendahnya kinerja karyawan dapat berpengaruh besar terhadap Perusahaan tersebut. Hal ini di sebabkan karena kurang optimalnya dalam tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kinerja seorang karyawan akan baik bila ia mempunyai kompetensi yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena yang kompleks sehingga

amat sukar untuk dibuat rumusan yang menyeluruh tentang arti kepemimpinan. Oleh karenanya, tidak ada satu definisi kepemimpinan pun dapat dirumuskan secara lengkap untuk mengabstraksikan perilaku social atau perilaku interaktif manusia didalam organisasi yang memiliki regulasi dan struktur tertentu, serta misi yang kompleks. Menurut Nawawi (2013, hal.153) Kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melauai kegiatan dengan mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Selain kepemimpinan yang mempengaruhi prestasi kerja, kinerja karyawan juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berprestasi, maka kinerja atau produktifitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya.

Menurut (Sunyoto, 2015, hal. 18) Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukan rendahnya prestasi kerja karyawan yang akan mengakibatkan proses pencapaian tujuan Perusahaan.

PT.Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul adalah perusahaan perkebunan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan

memiliki luas lahan sekitar 685,9 hektar.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan Peneliti pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul, terdapat masalah dimana pimpinan kurang tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan maupun harapan dari bawahannya. Hal ini mengakibatkan suasana kerja antara karyawan dan pimpinan kurang harmonis. Masih banyaknya karyawan yang tidak memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya padahal sudah diberikan kepemimpinan, penyelesaian tugas tidak tepat pada waktunya dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dianggap masih kurang atau tidak sesuai dengan tuntutan tugas dan standar yang ditetapkan perusahaan. Adapun masalah yang terjadi terkait dengan kinerja karyawan bagian produksi dimana masih rendahnya kinerja karyawan dalam mencapai tugas, selain itu kinerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan pimpinan hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang masih terlalu santai dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga terjadi penumpukan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Prestasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul”**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun Identifikasi Masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan kurang tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan, maupun harapan dari bawahannya.
2. Rendahnya tingkat prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan
3. Kurangnya kerja sama dengan sesama karyawan perusahaan sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas maka peneliti membatasi penelitian mengenai kepemimpinan dan prestasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

- a) Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul?
- b) Apakah ada pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul?
- c) Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan prestasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Karya Hevea indonesia

Afdeling Hevea Dolok Masihul?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

- a) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul.
- b) Untuk mengetahui pengaruh prestasi terhadap kinerja karyawan PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul.
- c) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain :

a. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah dan mengembangkan pengetahuan mengenai teori dalam praktek yang sebenarnya khususnya mengenai kepemimpinan, prestasi kerja dan kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini ditujukan kepada perusahaan sebagai bahan masukan atau pertimbangan untuk mengetahui masalah kinerja yang dimiliki perusahaan.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini ditujukan kepada pembaca untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan dan kepada peneliti mendatang yaitu sebagai sumber referensi dalam melakukan penelitian

BAB II

LANDASAN TEORI

B. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

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

Defenisi kinerja yang dikemukakan para ahli (Tika, 2006, hal.121) terdapat beberapa defenisi, yaitu mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Setiap perusahaan baik perusahaan jasa maupun industry, menginginkan agar perusahaannya dapat terus bersaing dan survive. Hal ini tentu saja di dorong oleh peningkatan kinerja seluruh karyawan. Dimana terdapat peningkatan secara kuantitas maupun kualitas dari hasil yang maksimal yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Gibson (2005, hal.115) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora, 2005, hal. 60). Penilaian

kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis (2006, hal.113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi

Menurut Serdamayanti (2016, hal.187) "*the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*" yang artinya kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan perusahaan.

Menurut Serdamayanti (2016, hal.187) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M), dan kesempatan atau opportunity (O) ;yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$ artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, Motivasi dan kesempatan.

Menurut Mangkunegara(2011, hal. 67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Fustino Cardoso Gomes (2009, hal.9) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti output, efisien serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas”

Menurut Mulyadi (2007, hal.63) kinerja adalah keberhasilan personel dalam mewujudkan sasaran strategik di empat perspektif keuangan, *customer*, proses, serta pembelajaran dan pertumbuhan.

Menurut Puji Hartatik (2014, hal.17) pengertian kinerja adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan”.

Dari beberapa definisi diatas atau dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Serdamayanti (2016, hal. 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sbb:

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian

- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya kepemimpinan
- 8) Budaya organisasi
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Lingkungan kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Disiplin kerja

Penjelasan dari factor-faktor yang mempengaruhi kinerja diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai yang telah ditetapkan

- 2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Karakter yang dimiliki seseorang berbeda-beda, seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawasanya untuk melakukan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawasanya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi dilokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja bersama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kebutuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau praturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan sebagai kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, disiplin dalam menjalankan apa yang diprintahkan sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Sedangkan Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2013, hal. 100), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

1) *Personal factors*

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2) *Leadership factors*

Ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

3) *Team factors*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4) *System factors*

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5) *Contextual/situational factors*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Seorang karyawan tidak akan mampu bekerja dengan baik jika tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya tersebut, meskipun pekerjaan itu dapat selesai dikerjakan, namun tidak membuahkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, dalam rangka peningkatan kinerja seorang karyawan, pengetahuan bidang tugas pekerjaan yang bersangkutan sangat penting.

Menurut Rivai (2005, hal. 17) kinerja mempunyai empat aspek yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Penerimaan tujuan perusahaan
- c. Tingkatan tujuan yang dicapai
- d. Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan dimana masing-masing elemen tersebut berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Menurut Robbins (2005, hal.262) metode penilaian kinerja terdiri dari:

- a. Esai tertulis

Metode yang paling mudah untuk menilai suatu kinerja adalah dengan menulis sebuah narasi yang menggambarkan kelebihan, kekurangan, prestasi waktu lampau, potensi dan saran-saran mengenai seorang karyawan untuk perbaikan. Esai tertulis ini tidak membutuhkan bentuk format yang rumit, tetapi hasil tulisan ini sering kali menggambarkan kemampuan penulisannya. Baik atau buruknya sebuah penilaian sama-sama ditentukan oleh keterampilan menulis si penulis dan tingkat actual kinerja seorang pekerja.

b. Keadaan kritis

Metode keadaan kritis memfokuskan perhatian si penilai pada perilaku-perilaku yang merupakan kunci untuk membedakan antara sebuah pekerjaan yang efektif atau yang tidak efektif.

c. Grafik Skala Penilaian

Metode ini merupakan salah satu metode tertua dan terpopuler untuk penilaian. Dalam metode ini dicatat faktor-faktor kinerja seperti kualitas dan kuantitas kerja, tingkat pengetahuan, kerjasama, loyalitas, kehadiran, kejujuran dan inisiatif.

d. Skala penilaian Perilaku

Skala ini mengkombinasikan elemen penting dari metode keadaan kritis dengan metode pendekatan grafik skala penilaian. Si penilai menilai para pekerja berdasarkan kepada hal-hal dalam rangkaian kesatuan, tetapi poin-poinnya merupakan contoh perilaku actual di dalam pekerjaan.

e. Perbandingan Multipersonal

Metode ini mengevaluasi satu kinerja individu dengan membandingkannya dengan individu lainnya. Cara ini bersifat relatif, bukan sebagai alat pengukur yang absolute.

Menurut Kusnaldi (2005, hal.267) kinerja yang baik sebaiknya memiliki karakteristik sebagai berikut:

a. Rasional

Kinerja yang baik seharusnya diterima oleh akal sehat. Tidak ada kinerja yang baik yang tidak rasional.

b. Konsisten

Kinerja yang baik seharusnya sejalan dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi dan departemen serta tujuan organisasi.

c. Kerjasama

Kinerja yang baik harus dapat bekerjasama dengan rekan kerja yang lainnya agar kualitas kerja yang dihasilkan semakin baik.

d. Loyalitas

Kinerja yang baik harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan tempat ia bekerja agar rahasia perusahaan dapat tetap terjaga.

e. Disiplin

Kinerja yang baik seharusnya dikerjakan melalui disiplin yang tinggi

f. Jujur

Kinerja yang baik seharusnya memiliki sifat jujur agar hasil kerja yang kita lakukan meningkat

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang di pergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian Wibowo (2012, hal. 86).

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) adalah : 1).Kualitas Kerja, Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan. 2).Kuantitas Kerja, Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan. 3).Keandalan, Keandalan kerja adalah kemampuan pegawai

memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan prinsip-prinsip baik.4). Sikap kerja, Sikap kerja adalah kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dengan cara tertentu yang dapat dilakukan dalam kecenderungan tingkah laku pekerja dalam menjalankan sebagai upaya memperkaya kecakapan dan kelangsungan hidup.

Ismail Nawawi (2013, hal. 60) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni :

1) Kualitas,

Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

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

4) Efektivitas

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5) Kemandirian

yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.

6) Komitmen kerja

yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa defenisi mengenai kepemimpinan, antara lain :

Menurut Edi Sutrisno (2010, hal. 221) kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari semacam macam sudut pandangan. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik.

Menurut Handoko (2012, hal. 294) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang pekerja lain agar bekerja, mencapai tujuan dan sasaran. Pimpinan menganggap dirinya yang paling kuasa, yang paling cakap, sedangkan bawahan dianggap pelaksana keputusan keputusan saja. Dalam hal ini pada bawahan nya mau melakukan kehendak pimpinannya meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2013, hal. 264) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi.

Sedangkan menurut Hersey dan Blanchart dalam Sunyoto (2012, hal. 34)

“kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.”

b. Faktor-Faktor mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Handoko (2012, hal. 307) yang mengembangkan hukum situasi, mengatakan bahwa ada 3 variabel kritis yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu pemimpin, bawahan, atau pengikut situasi. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Pemimpin, yaitu seorang yang dapat memberikan pengaruh kepada bawahan atau pengikut, sehingga merubah perilaku mereka yang berkaitan dengan organisasi atau perusahaan. Disamping itu, pemimpin juga mestinya dapat mempergunakan pengaruhnya terhadap bawahannya. Dengan kata lain, para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya.
2. Bawahan atau pengikut, yaitu bawahan yang menyangkut orang lain yang merupakan bagian dari yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Kesiediaan mereka menentukan status atau kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan.

Tanpa bawahan, semua kualitas kepemimpinan seorang manajer menjadi tidak relevan.

3. Situasi kepemimpinan juga dipengaruhi situasi yang menganggap bahwa kondisi yang menentukan efektivitas kepemimpinan bervariasi dengan situasi atau tugas-tugas yang dilakukan, keterampilan dan penghargaan bawahan, lingkungan organisasi dan juga situasi mempengaruhi perilaku para pemimpin dan bawahan terhadap lingkungan organisasi.

Menurut teori Fiedler dalam Tohardi dalam Edy Sutrisno (2009, hal. 224), mengkhususkan diri pada perilaku pemimpin dalam memimpin yaitu berorientasi kepada tugas atau berorientasi pada bawahan. Ada 3 (tiga) situasi yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu :

1. Hubungan antara pemimpin dan bawahan.
2. Derajat susunan tugas.
3. Kedudukan kekuasaan seseorang pemimpin.

c. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang pemimpin hendaknya selalu bersifat objektif dan sesuai dengan penetapan tugas dan tanggung jawab sebagai pemimpin. Menurut Handoko (2012, hal. 297) dalam penelitian ilmiahnya menunjukkan sifat-sifat tertentu yang tampaknya penting untuk kepemimpinan efektif adalah:

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) 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 (*decisiveness*) 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.

Sedangkan Davis dalam Handoko (2009, hal. 297) mengikhtisarkan 4 (empat) ciri/sifat utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan :

- 1) Kecerdasan
- 2) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial
- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi
- 4) Sikap-sikap hubungan manusiawi

3. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang baik ditunjukkan oleh setiap karyawan, maka perusahaan akan lebih siap untuk menghadapi tantangan serta persaingan di dunia industri. Memiliki karyawan dengan prestasi kerja yang baik akan memberikan manfaat bagi perusahaan, sehingga keinginan akan target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan tercapai.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) “Prestasi Kerja adalah hasil kerja kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Sutrisno (2015, hal. 150) “Prestasi Kerja adalah upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan”.

Menurut Hasibuan (2011, hal. 94) Prestasi Kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, prestasi kerja, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Sunyoto (2015, hal. 16) “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya”.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja pegawai adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut Mangkunegara (2011, hal. 67) yang merumuskan bahwa *Human Performance = Ability + Motivation, Ability = Knowledge + Skill*, berikut keterangannya :

1) Faktor kemampuan

Psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*Knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2013, hal. 100), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

6) *Personal factors*

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

7) *Leadership factors*

Ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

8) *Team factors*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

9) *System factors*

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

10) *Contextual/situational factors*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

c. Indikator Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator prestasi, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator prestasi kerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa prestasi kerja hari demi hari pegawai membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Mangkunegara (2011, hal. 75), menyebutkan bahwa indikator prestasi kerja pegawai, yaitu : “kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja.”

1) Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

2) Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3) Keandalan kerja

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

4) Sikap kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap pegawai dari organisasi lain.

Menurut Sunyoto (2015, hal. 38-42) "Menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan". Enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan dalam prestasi prestasi kerja adalah hasil kerja, pengetahuan kerja, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para pegawai diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya

diandalkan, serta sikap terhadap organisasi pegawai lain serta kerjasama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para pegawainya untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

B. Kerangka Konseptual

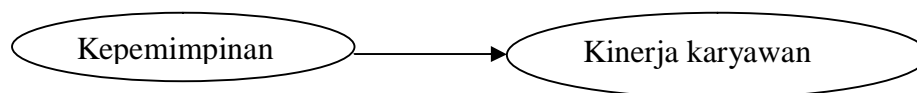
Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan 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.

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan adalah pengaruh,kiat atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau berusaha secara sepenuh hati dan antusias untuk mencapai tujuan kelompok. Menurut Wilson Bangun (2012, hal. 366)seseorang akan dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, tergantung bagaimana dia melakukan aktivitas kepemimpinan di dalamnya. Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Ngaisah (2014) Yang berkesimpulanbahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.



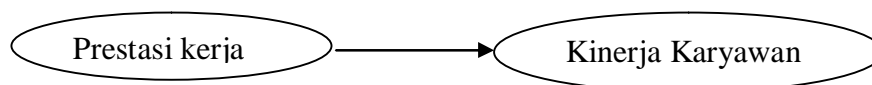
Gambar II-1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Prestasi terhadap Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan instansi harus memperhatikan keselamatan dan kesejahteraan karyawan baik itu berkaitan dengan pemberian gaji, pekerjaan ataupun pemberian peran pada karyawan dalam instansi yang sesuai sehingga tidak menimbulkan tekanan terhadap karyawan sehingga kinerja yang dilakukan karyawan dapat lebih maksimal.

Menurut Siagian (2012, hal. 223-224) mengatakan: “Prestasi kerja karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses kekarayaan karyawan yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional adalah bagi karyawan yang bersangkutan dan perusahaan. Bagi karyawan, penilaian tersebut bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Bagi perusahaan sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti kebutuhan program pendidikan dan latihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lainnya”.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syaryono(2014) Yang berkesimpulan, bahwa ada pengaruh yang signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.



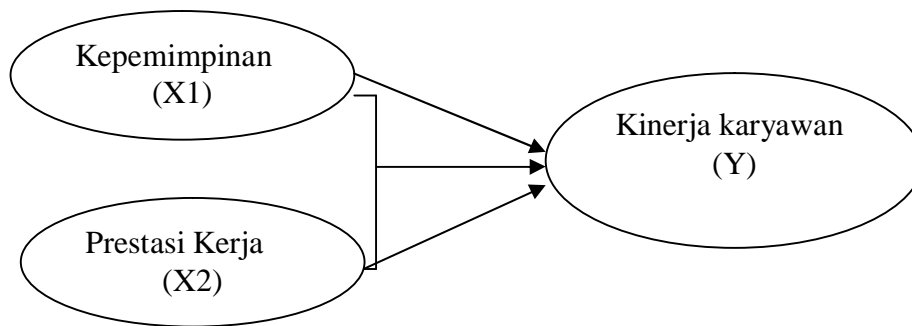
Gambar II-2. Pengaruh Prestasi kerjaterhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi terhadap Kinerja kerja

Pentingnya kepemimpinan dan prestasi kerja dalam menjalankan tujuan perusahaan dapat berpengaruh besar terhadap kinerja para karyawannya. Kepemimpinan dan prestasi memiliki pengaruh yang positif terhadap karyawan karena dapat memberikan dorongan secara tidak langsung kepada karyawan.

Menurut Newstrom dalam Wibowo (2012, hal. 264) Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran. Kemudian menurut Siagian(2012, hal. 223-224) mengatakan bahwa: “Prestasi kerja karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses kekerjaan karyawan yang bersangkutan. Lalu Edi sutrisno(2010, hal. 172)menyatakan :“kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi”.

Berdasarkan teori pendapat dan penelitian terdahulu tentang hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, prestasi terhadap kinerja karyawan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa antara kepemimpinan dan prestasi kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Dimana kepemimpinan dan prestasi merupakan cara yang dilakukan untuk menarik perhatian karyawan agar menghasilkan kinerja kerja yang tinggi. Hubungan kepemimpinan dan prestasi kerja dengan kinerja karyawan dapat di gambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut



Gambar II.3. Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi kerja terhadap Kinerja karyawan

C. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Kepemimpinan dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Keberhasilan suatu penelitian sangat bergantung pada metodologi yang digunakan, karena metodologi pada dasarnya adalah cara yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Oleh karena itu, pemilihan metodologi perlu dilakukan dengan cara cermat dan hati-hati.

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan data Asosiatif. Pendekatan menurut Sugiyono (2012, hal. 55) “adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau pengaruh diantara dua variabel.

B. Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi difenisi operasionalnya adalah:

1. Variabel Terikat Kinerja karyawan (Y)

Menurut Sedermayanti (2016, hal. 187) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M), dan kesempatan atau opportunity (O) ;yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$ artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, Motivasi dan kesempatan

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Tabel III-1

Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Quality (kualitas)
2	Quantity (kuantitas)
3	Timelines (ketepatan Waktu)
4	Cost Effectiviness (efektifitas biaya)
5	Need for superfision (pengawasan)
6	Interpersonal impact (dampak antar pribadi)

Sumber : Edi Sutrisno (2013, hal. 179-180)

2. Kepemimpinan

Menyatakan kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan

Tabel III.2

Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1	Supervisor anality
2	Kebutuhan akan prestasi
3	Kecerdasan
4	Ketegasan
5	Kepercayaan diri
6	Inisiatif

Sumber: Hani Handoko (2012, hal.297)

3. Prestasi Kerja(X_2)

Variabel bebas (X_2) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja. Prestasi kerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Diukur dengan indikator.

Tabel III – 3

Indikator Prestasi Kerja

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Keandalan Kerja
4	Sikap Kerja

Sumber: Mangkunegara (2011, hal. 75)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul.

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2016 sampai bulan Februari 2017. Adapun jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel III – 4
Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																							
	Desember (2016)				Januari (2017)				Februari (2017)				Maret 2017)				April (2017)				Mei (2017)			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul																								
Pra riset																								
Pembuatan proposal																								
Seminar Proposal																								
Pengumpulan Data																								
Penyusunan Skripsi																								
Bimbingan Skripsi																								
SidangMeja Hijau																								

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 80) 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 dalam penelitian ini adalah pada Bagian Produksi PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul yang berjumlah 45 Orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014, hal. 41) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, adapun teknik yang digunakan dalam penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut sugiyono (2014, hal. 85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi bagian produksi yang berjumlah 46 orang untuk dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dengan teknik sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*), yaitu teknik pengumpulan data dengan secara lisan dengan melakukan wawancara langsung kepada karyawan. Wawancara dilakukan kepada karyawan dibagian produksi yang ada.
2. *Questioner* (angket), yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada karyawan dibagian produksi pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul, untuk mengetahui pendapat mereka tentang variable yang diteliti, dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *Checklist*, dimana setiap pertanyaan memiliki lima opsi jawaban sebagaimana terlihat pada table berikut ini:

Tabel III-2**Skala Likert**

Pertanyaan	Bobot
Sangatsetuju	5
Setuju	4
KurangSetuju	3
TidakSetuju	2
SangatTidakSetuju	1

3. Studi Dokumentasi Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian, melainkan kepada dokumen-dokumen tertentu, terdapat dua macam dokumen, yakni dokumen primer dan dokumen skunder. Dokumen primer merupakan yang ditulis oleh orang yang secara langsung mengalami suatu peristiwa. Dokumen skunder adalah dokumen yang ditulis oleh orang lain yang mendapat cerita dari pelaku peristiwa.

F. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian**1. Uji Validitas Data dan Instrumen**

Untuk mengetahui validitas setiap butir pertanyaan, dilakukan uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*:

$$r = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan butir x atau y

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan total skor x atau y

$\sum xi^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan butir x atau y

$\sum yi^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan total skor x atau y

$(\sum xi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan butir x atau y

$(\sum yi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan total skor x atau y

$\sum xiyi$ = Jumlah hasil kali butir x atau y dengan total skor x atau y x atau y

Menurut Juliandi, dkk (2014, hal.79) langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi diatas adalah:

- a) Korelasikan skor-skor atau nomor angket dengan skor total seluruh item.
- b) Jika korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- c) Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya, caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni r hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung > rtabel, maka butir instrument tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrumen adalah valid. Butir yang tidak valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item didalam instrumen penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrument angket

2. Uji Reabilitas

Setelah setiap item instrumen angket telah valid maka selanjutnya melakukan uji reabilitas dengan menggunakan teknik teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum S_b^2}{S_1^2} \right]$$

Sumber : (Sugiyono, 2014, hal. 50)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum S_n^2$ = Jumlah varians butir

S_1^2 = Varians total

Menurut Juliandi, dkk (2014, hal.87) nilai kritik dari reabikitas dapat juga dengan membandingkan nilai koefisien reliabilitas dengan r-tabel.

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari nilai t-tabel maka suatu instrument adalah reliabel.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas lebih kecil dari nilai t-tabel maka suatu instrument adalah tidak reliabe

G. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Sugiyono, (2012 hal.192)

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

x_1 = Kepemimpinan

x_2 = Prestasi kerja

X_1 dan X_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

Penggunaan model regresi linier berganda harus memenuhi asumsi klasik antara lain:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dapat menggunakan analisis statistic dan analisis grafik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis statistic dan analisis grafik, untuk uji normalitas dengan analisis statistic dapat menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dan untuk analisis grafik dapat melihat grafik Normal P-P plot.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variable bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi dikorelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk

menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,05$ atau sama dengan $VIF > 5$ hal ini didukung oleh pendapat menurut Hines dan Montgomery dalam Juliandi, dkk (2014) cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (Variance Inflasi Facktor/ VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

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

2. Uji Hipotesis

a. Uji t (Persial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y), untuk menguji signifikansi hubungan, digunakan rumus uji statistik t, Sugiyono (2012, hal.250) dengan rumus sebagai berikut :

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

Sugiyono (2012, hal. 184)

Keterangan :

- t = nilai t hitung
 r = koefisien korelasi
 n = banyaknya pasangan rank

tahap-tahap :

1) Bentuk pengujian

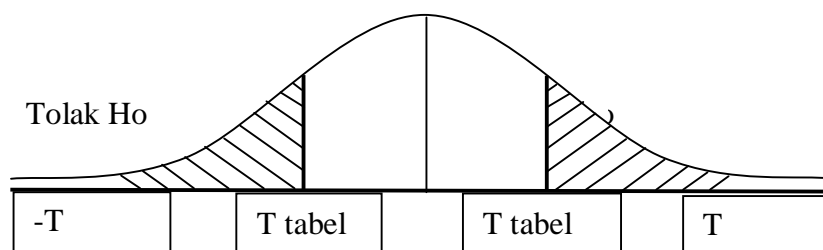
$H_0: r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan Variabel terikat (Y).

$H_0: r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Kreteria pengambilan keputusan

H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 ditolak jika : 1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2. $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

b. Uji Secara Simultan (Uji- F)

Uji statistic F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) dengan Rumus sebagai berikut :

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

Sugiyono (2012, hal. 257)

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

R² = Koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan.

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

1) Bentuk Pengujiannya adalah :

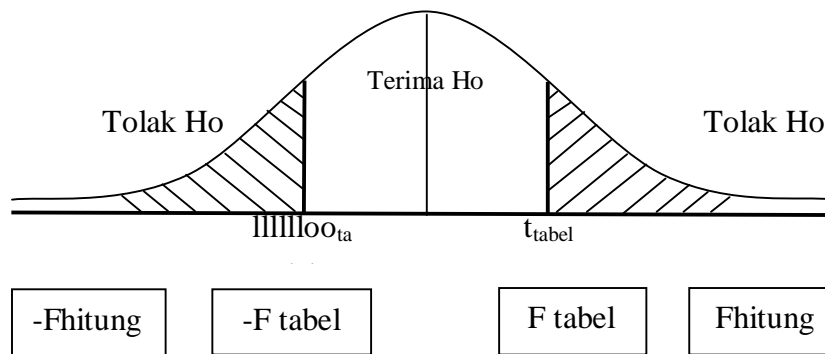
H₀ = Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan dan prestasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja

H_a = Ada pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan dan prestasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja

2) Kreteria Pengujian

H₀ ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

H₀ di terima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Responden

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 45 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling . Pada penelitian ini pula penulis menggunakan angket sebagai alat untuk menganalisa data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan *skala likert* sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan diisi oleh para responden.

Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam *skala likert*, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. *Skala likert* ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel *skala likert* yang penulis gunakan pada penelitian ini :

Tabel IV-1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

a. Karakteristik Responden

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 45 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

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-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	14 orang	22%
2	Laki-Laki	31 orang	78%
	Jumlah	45 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 14 orang (22%) dan laki-laki 31 orang (78%). Persentase karyawan antara pelanggan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai kepemimpinan, prestasi kerja dan kinerja.

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	39 orang	45%
2	30 tahun ke atas	6 orang	55%
	Jumlah	45 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki kinerja.

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	3 orang	4%
3	Diploma	5 orang	7%
4	S1	33 orang	85%
5	S2	4 orang	4%
	JUMLAH	35 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 33 orang (85%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian pelanggan bahwa karyawan PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

b. Variabel Kepemimpinan (X1)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel pengembangan karir

Tabel IV-5
Tabulasi Jawaban Responden Kepemimpinan

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	38	25	56	2	4	1	2	0	0	45	100
2	8	18	17	38	13	29	7	16	0	0	45	100
3	6	13	17	38	10	22	10	22	2	4	45	100
4	1	2	17	38	18	40	8	18	1	2	45	100
5	6	13	20	44	16	36	3	7	0	0	45	100
6	10	22	27	60	7	16	1	2	0	0	45	100
7	20	44	19	42	3	7	3	7	0	0	45	100
8	7	16	34	76	2	4	2	4	0	0	45	100
9	7	16	25	56	10	22	2	4	1	2	45	100
10	20	44	18	40	6	13	1	2	0	0	45	100
11	17	38	25	56	2	4	1	2	0	0	45	100
12	8	18	17	38	13	29	7	16	0	0	45	100

Sumber: Data Diolah (2017)

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden selama Pimpinan anda dapat mengembangkan tim kerja yang efektif, responden menjawab setuju 56%.
- 2) Jawaban responden tentang Pimpinan anda dapat memberikan bantuan kepada anda dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 38%.
- 3) Jawaban responden tentang dengan mengikuti Pimpinan peduli terhadap tugas yang dikerjakan para pegawai responden menjawab setuju 38%.
- 4) Jawaban responden tentang Pimpinan membina komunikasi yang baik dengan para pegawai, responden menjawab setuju 40%.
- 5) Jawaban responden tentang metode Pimpinan dapat memecahkan masalah yang ada di perusahaan, responden menjawab kurang setuju 40%.
- 6) Jawaban responden tentang setelah mengikuti Atasan selalu menunjukkan cara-cara kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab kurang setuju 60%.
- 7) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu tegas agar pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya, responden menjawab setuju 44%.
- 8) Jawaban responden tentang Penerapan sanksi pegawai hendaknya tidak pandang bulu, responden menjawab kurang setuju 76%.
- 9) Jawaban responden tentang Pimpinan memiliki potensi dalam memimpin pegawainya, responden menjawab setuju 56%.
- 10) Jawaban responden tentang Pimpinan dapat menjadi mentor kepada staff dan karyawannya, responden menjawab setuju 76%.
- 11) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu menambah waktu kerjanya apabila pekerjaannya belum selesai, responden menjawab setuju 56%.

- 12) Jawaban responden tentang Pimpinan anda cepat tanggap dalam masalah yang terjadi di perusahaan, responden menjawab setuju 38%.

Tabel IV-6
Tabulasi Jawaban Responden Prestasi kerja

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	11	27	60	9	20	2	4	2	4	45	100
2	7	16	26	58	8	18	4	9	0	0	45	100
3	10	22	23	51	10	22	2	4	0	0	45	100
4	3	7	26	58	14	31	2	4	0	0	45	100
5	17	38	25	56	2	4	1	2	0	0	45	100
6	8	18	17	38	13	29	7	16	0	0	45	100
7	6	13	17	38	10	22	10	22	2	4	45	100
8	1	2	17	38	18	40	8	18	1	2	45	100
9	6	13	20	44	16	36	3	7	0	0	45	100
10	10	22	27	60	7	16	1	2	0	0	45	100

Sumber : Data diolah (2017)

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban Pimpinan Anda mengakui hasil pekerjaan anda, responden menjawab setuju 60%.
- 2) Jawaban responden tentang Pekerjaan Anda dapat memberikan contoh kepada pegawai lain, responden menjawab setuju 58%.

- 3) Jawaban responden tentang Anda memiliki prestasi kerja di kantor anda responden menjawab setuju 51%.
- 4) Jawaban responden tentang Tingkat pencapaian volume pekerjaan yang anda hasilkan telah sesuai dengan harapan pimpinan, responden menjawab setuju 58%.
- 5) Jawaban responden tentang Pimpinan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, responden menjawab setuju 56%.
- 6) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu menambah pekerjaan apabila waktu jam kerja sudah selesai, responden menjawab kurang setuju 38%.
- 7) Jawaban responden tentang Anda dapat bekerja dengan cepat dan melebihi dari waktu yang telah ditetapkan, responden menjawab setuju 38%.
- 8) Jawaban responden tentang Anda dapat menerima saran dari rekan kerja anda, responden menjawab setuju 38%.
- 9) Jawaban responden tentang Anda selalu hadir ke kantor sebelum jam bekerja dimulai, responden menjawab setuju 44%.
- 10) Jawaban responden tentang Anda selalu menaati peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan, responden menjawab setuju 60%.

c. Variabel Kinerja

Tabel IV-7
Tabulasi Jawaban Responden Kinerja

No pernyataan Taan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	22	27	60	7	16	1	2	0	0	45	100
2	20	44	19	42	3	7	3	7	0	0	45	100
3	7	16	34	76	2	4	2	4	0	0	45	100
4	7	16	25	56	10	22	2	4	1	2	45	100
5	20	44	18	40	6	13	1	2	0	0	45	100
6	13	29	23	51	7	16	2	4	0	0	45	100
7	26	58	16	36	3	7	0	0	0	0	45	100
8	11	24	24	53	10	22	0	0	0	0	45	100
9	1	2	32	71	12	27	0	0	0	0	45	100
10	10	22	30	67	5	11	0	0	0	0	45	100

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden Anda bisa bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab setuju 60%.
- 2) Jawaban responden tentang Anda bisa bertanggung jawab dengan pekerjaan anda, responden menjawab sangat setuju 44%.

- 3) Jawaban responden tentang Seluruh tugas yang diberikan dapat ditekuni dengan baik untuk mencapai waktu yang telah ditentukan responden menjawab setuju 71%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya dapat bekerja dengan cepat dan melebihi dari waktu yang telah ditetapkan, responden menjawab setuju 56%.
- 5) Jawaban responden tentang Anda menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan hati-hati, responden menjawab sangat setuju 44%.
- 6) Jawaban responden tentang Tingkat pencapaian volume pekerjaan yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan pimpinan, responden menjawab setuju 51%.
- 7) Jawaban responden tentang Seluruh tugas yang diberikan dapat ditekuni dengan baik untuk mencapai waktu yang telah ditentukan, responden menjawab sangat setuju 58%.

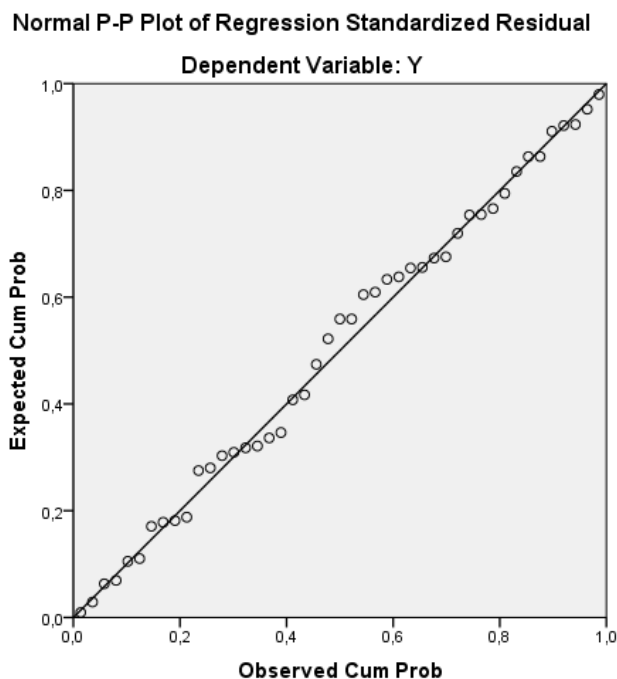
3. Menguji Asumsi Klasik

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 normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang

normal atau tidak.



Gambar IV.1
Normal P-Plot

Dari gambar tersebut di dapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (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.9
Uji Multikolinearitas

\Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32,631	4,279		7,626	,000		
	X1	,463	,151	,702	3,060	,000	,370	2,702
	X2	,358	,149	,551	3,403	,000	,370	2,702

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.

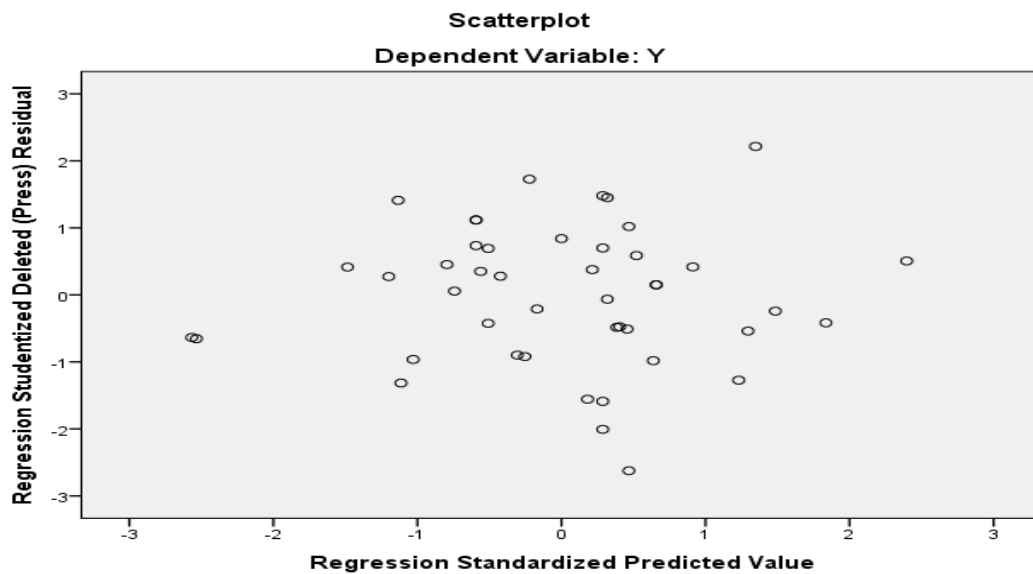
c. Uji Heterokedastisitas

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.



Gambar IV.2
Grafik Scater Plot

Dari gambar diatas maka dapat dilihat bahwa 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 prestasi kerja 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.10
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32,631	4,279		7,626	,000		
	X1	,463	,151	,702	3,060	,000	,370	2,702
	X2	,358	,149	,551	3,403	,000	,370	2,702

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 2017

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

$$Y = 32,631 + 0,463X_1 + 0,358X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh kepemimpinan dan prestasi kerja terhadap kinerja yaitu :

1. 32,631 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan dan prestasi kerja adalah nol (0) maka nilai kinerja sebesar 32,631.
2. 0,463 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambah bertambah 46,3%
3. 0,358 menunjukkan bahwa apabila variabel prestasi kerja ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambah bertambah 35,8%

b. Uji t

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila Sig > 0.05, maka H₀ = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- 2) Bila sig < 0.05, maka H₀ = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

Tabel IV.11
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32,631	4,279		7,626	,000		
	X1	,463	,151	,702	3,060	,000	,370	2,702
	X2	,358	,149	,551	3,403	,000	,370	2,702

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah 2017

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha=5\%$ dengan dua arah (0,05) nilai t untuk n adalah $45 = 45-2=43$ adalah 2,016

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi kepemimpinan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < $\alpha 0.05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,060 > 2,016). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Prestasi kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi kepemimpinan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < $\alpha 0.05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,403 > 2,016). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan prestasi kerja terhadap kinerja.

c. Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

Sugiyono (2006, hal. 223)

Keterangan :

- F = Tingkat Signifikan
 R^2 = Koefisien korelasi berganda
k = Jumlah variabel independen
n = Jumlah anggota sampel

Tabel IV.12
Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68,503	2	34,251	13,682	,000 ^b
	Residual	307,275	42	7,316		
	Total	375,778	44			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

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 prestasi kerja terhadap kinerja.

d. Uji Determinasi

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

D = Koefisien Determinasi

r_{xy} = Koefisien Korelasi Berganda

Tabel IV.13
Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,962(a)	,823	,748	2,70482

a Predictors: (Constant), X1, X2

b Dependent Variable: Y

Dari hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa 0.748 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh kepemimpinan dan prestasi kerja sebesar 74,8% untuk mempengaruhi variabel kinerja sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain.

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.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Sebagaimana menurut Wirawan (2008, hal 22) menyatakan bahwa kepemimpinan yang kondusif akan menciptakan kinerja. hal itu dikarenakan kepemimpinan merupakan suatu konsep yang dapat dijadikan saran untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi serta dampak yang dihasilkan. Hal itu didukung juga oleh penelitian Rohman (2009) dan Brahmasari dkk (2007) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi.

2. Pengaruh Prestasi kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi prestasi kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.008 (Sig 0.008 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan prestasi kerja terhadap kinerja.

Prestasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebagaimana menurut Sutrisno (2011, hal 295) yang menyatakan bahwa dalam

suatu organisasi, prestasi kerja sering kali dikaitkan dengan kepuasan kerja, dimana dengan asumsi semakin tinggi komitmen kerja seorang karyawan maka menunjukkan bahwa kinerja juga semakin tinggi. Hal itu juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tranggona dan Kartika (2008) yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja yang meningkat akan mengakibatkan kinerja ikut meningkat.

Edy Sutrisno (2013, hal. 109), prestasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu prestasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Puguh dwi cahyono dkk (2011) judul : Pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 cabang kayutangan malang). Yang berkesimpulan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (alpha).

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi kerja 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 prestasi kerja 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.

Menurut Hasibuan (2005: 3), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (2005: 10), Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran, Newstrom dalam Wibowo (2013, hal. 264).

Kepemimpinan yang kondusif dan dapat diterapkan dengan baik akan memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi masing-masing anggota organisasi. Selain kepemimpinan, prestasi kerja juga memberikan peran penting terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Menurut Winardi (2012) menyatakan bahwa tadanya pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan kinerja.

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi tidak hanya sekedar pengawas bagi bawahannya dalam melaksanakan tugas. Seorang pemimpin akan

mempengaruhi lingkungan kerja yang bertujuan untuk mencapai target dalam perusahaan dan juga membangun hubungan tim yang solid untuk mengatasi berbagai keadaan.

Kepemimpinan adalah gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan produktivitas, kinerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan segala situasi.

Selain kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja, prestasi kerja juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja. Prestasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu prestasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Irzani (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan prestasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan kepemimpinan dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Rizki (2012) kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan begitu juga dengan prestasi kerja peran yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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 PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling.
2. Ada pengaruh signifikan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling
3. Ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling

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. Prestasi kerja pegawai di PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling 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

- Hani Handoko. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: Liberty.
- Hani Handoko (2012). *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mankunegara. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT.Rosda Karya.
- Ngaisah. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.
- Sedamayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Siagian. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia. Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Edi Sutrisno. (2015). *Manajemen sumber daya manusia Edisi pertama*. Jakarta: Penada Media Group.
- Edi Sutrisno(2010). *Budaya Organisasi, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*.

Jakarta: Kencana.

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gelora

Aksara Pratama