

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YUDHISTIRA
GHALIA INDONESIA CABANG SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia*

Oleh:

MUHAMMAD RISKY
NPM.1405160291



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 19 Oktober 2018, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD RISKI
NPM : 1405140291
Prodi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMERINAN DAN MOTIVASI PERHADAPAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. YUDHISTIRA GHALIA INDONESIA CABANG SUMATERA UTARA

Dinyatakan (B) lulus dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Pengujian

Pengujian

Ir. ALRIDHWIRSYAH, MM

SALMAN FARISI, S.Psi., MM

Pembimbing

UMSU

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Unggul | Cerdas | Pantia Ujian | Terpercaya

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, SE, MM., M.Si

ADE GUNAWAN, SE., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD RISKY
N.P.M : 1405160291
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. YUDHISTIRA GHALIA INDONESIA
CABANG SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD RISKY
 N.P.M : 1405160291
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. YUDHISTIRA GHALIA INDONESIA CABANG SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
9/10/2018	Perbaikan judul		
13/10/2018	Perbaikan hasil dan pembahasan serta dua puluh referensi		
15/10/2018	Perbaikan presentasi dan lain-lain		
15/10/2018	all ready copy skripsi		

Medan, Oktober 2018
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

Dr. SYAIFUL BARRI, M.A.P.

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD RISKY
NPM : 1405160291
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan..15...02..2018

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Muhammad Risky (1405160291) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yudhistira Ghalia Indonesia Sumatera Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Yudhistira Ghalia Indonesia. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah keseluruhan karyawan PT Yudhistira Ghalia Indonesia, jumlah karyawan aktif adalah PT Yudhistira Ghalia Indonesia sampai periode januari 2018 berjumlah 50 karyawan.

Sampel dalam penelien ini sebanyak 50 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuisisioner. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT Yudhistira Ghalia Indonesia, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uji validitas menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, terhadap kinerja karyawan dinyatakan " Valid ". Serta data yang diperoleh dengan uji reliabilitas bahwa kempemimpinan, motivasi, dinyatakan " Reliabel " yaitu 0,708, 0,804, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel yaitu 0,734.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warrahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perusahaan PT Yudhistira Ghalia Indonesia Cabang Sumatera Utara** . Serta sholawat dan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya, para sahabat, serta pengikut jejak risalahnya hingga akhir zaman. Amin.

Penulis menerima bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada.

1. Kedua Orang tua tercinta Ayahanda Helmy Husin dan Ibunda Yusniar Rangkuti, yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan berupa doa, motivasi dan juga dukungan moril maupun materi kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE,MM, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE.M.Si, selaku WD I Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, SE, M.Si selaku Ketua Program Study Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Kepada Bapak Dr. Saiful Bahri, M, AP Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, petunjuk serta saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Staf dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selama ini telah banyak sekali memberikan ilmu kepada penulis terutama dalam menuntut ilmu di kampus ini.

8. Serta yang tidak lupa pula yang memberikan motivasi dan dorongan kepada saya dan yang telah mendampingi saya Tria Ulfa Afrina yang selalu memberikan dukungan dan semangat setiap harinya.
9. Terima kasih kepada teman-teman saya Andi Suganda, Pahmi Ramadhan, Risky Kiroen, Raja Arif, Ewin, Yaser, Sakban Shaleh, Anggi Ardiansyah dan seluruh teman-teman yang tidak dapat di sebutkan satu persatu yang telah memberikan doa serta dukungan dalam penyelesaian proprosal ini.

Semoga skripsi yang penulis selesaikan dapat memperkaya wacana intelektual, khususnya bagi ilmu-ilmu Ekonomi dan Bisnis. Dengan segala kerendahan hati, penulis memohon doa dan restusnya, agar ilmu yang telah diperoleh menjadi ilmu yang bermanfaat dan memberikan berkah bagi kehidupan pribadi, keluarga, dan masyarakat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullah Wabarakatuh

Medan 2018

Penulis

Muhammad Risky

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian.....	6
2. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja Karyawan	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Manfaat Kinerja.....	9
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	10

d. Indikator Kinerja.....	11
2. Kepemimpinan	13
a. Pengertian Kepemimpinan.....	13
b. Teori-teori Kepemimpinan.....	13
c. Tipe Kepemimpinan	14
d. Indikator Kepemimpinan	16
3. Motivasi	17
a. Pengertian Motivasi.....	17
b. Jenis-jenis Motivasi	18
c. Metode Motivasi.....	19
d. Indikator Motivasi.....	20
B. Kerangka Konseptual.....	21
C. Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
A. Pendekatan Penelitian.....	24
B. Defenisi Operasional.....	24
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
D. Populasi dan Sampel.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	28
F. Teknik Analisis Data.....	31
1. Regresi Berganda.....	31

2. Uji Asumsi Klasik	32
3. Uji Signifikansi.....	33
a. Uji signifikansi – t	33
b. Uji Signifikansi –f	34

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan dan organisasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan organisasi. Setiap organisasi berusaha meningkatkan serta mengembangkan organisasi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program meningkatkan para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu organisasi perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

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

Kinerja kerja yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal sangat diinginkan untuk organisasi. Semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi, maka kinerja atau produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat dan organisasi dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar prabu Mangkunegara,(2006:67)

Tanpa adanya kinerja karyawan yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh karyawan menunjukkan rendahnya kinerja kerja karyawan yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena universal. Siapapun menjalankan tugas-tugas kepemimpinan, ketika dalam tugas dia berinteraksi dengan dan mempengaruhi orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadipun, didalam tubuh manusia itu ada kapasitas atau potensi pengendali yang pada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri. 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 sosial atau perilaku interaktif manusia didalam organisasi yang memiliki regulasi dan struktur tertentu, serta misi yang kompleks,

Selain kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan, motivasi juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2013, hal 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

PT Yudhistira Ghalia Indonesia Cabang Sumatera Utara Area merupakan cabang dari PT Yudhistira Ghalia Indonesia pusat yang berada di Jl. Rencamaya

Km 1 No. 47 Bojong Kidul-Bojong Kerta Bogor Selatan, bertugas menerima stock buku yang dikirim dari pusat dan membagi ke setiap daerah cabang yang ada di Sumatera Utara.

PT Yudhistira Ghalia Indonesia sangat mengharapkan setiap individu dalam instansinya dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Tentunya untuk menciptakan kinerja yang tinggi tidak terlepas dengan berbagai masalah yang ada di dalam perusahaan tersebut seperti dengan menentukan target penjualan yang sesuai di inginkan oleh perusahaan, dalam menentukan target penjualan ini setiap karyawan tentunya harus meningkatkan kinerjanya dan prestasinya agar perusahaan dapat melihat naik turunnya hasil taget penjualan pada setiap tahunnya, dan masalah lain yg sering terjadi di perusahaan tersebut seperti kurangnya tingkat kesadaran diri para karyawan untuk menjaga kualitas barang yang ada di dalam perusahaan dan memastikan barang tersebut selalu terjaga kualitas dan kuantitasnya, dan setiap karyawan harus bertanggung jawab terhadap tugasnya agar hasil kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan perusahaan. Dan kendala yang dihadapi dalam menciptakan hasil kinerja yang baik karyawan sering mengalami masalah dalam hal mengenai keterlambatan barang yang dikirim dari pusat untuk cabang sumatera utara sehingga hasil kinerja dan minat karyawan untuk bekerja bagi perusahaan itu berkurang dan masalah ini tidak lepas dari kepemimpinan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan tersebut disebabkan oleh faktor gaya kepemimpinan yang ada di dalam perusahaan tersebut adalah teladan gaya kepemimpinan kharismatik. Memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu bersedia untuk mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu. Pemimpin kharismatik mempunyai banyak cara untuk memperoleh simpati dari karyawannya yaitu dengan menggunakan pernyataan visi untuk menanamkan tujuan dan sasaran kepada karyawannya, kemudian mengkomunikasikan ekspektasi kinerja yang tinggi dan meyakini dengan meningkatkan rasa percaya diri bahwa bawahan bisa mencapainya, kemudian pemimpin memberikan contoh melalui kata-kata dan tindakan dan tindakan yang dilakukannya.

Hasil observasi penelitian di PT Yudhistira Ghalia Indonesia Area Sumatera Utara bahwa kepemimpinan pada perusahaan tersebut masih kurang efektif. Ketidakefektifan ini dapat dilihat dari peran seorang pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan arahan dan motivasi bagi karyawan. Selain itu seorang pemimpin pada perusahaan tersebut jarang memberikan dorongan untuk kinerja karyawan. Sehingga hal ini berdampak pada karyawan yang sering datang terlambat. Selain itu motivasi kerja karyawan juga sangat rendah ini terlihat dari keseriusan dan ketekunan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Peran kepemimpinan pada perusahaan tersebut selain berdampak pada motivasi kerja pegawai yang menurun. Ini terlihat dari sikap karyawan yang kurang menghormati pimpinan pada perusahaan tersebut.

Motivasi yang ada didalam perusahaan PT Yudhistira Ghalia Indonesia bersifat motivasi non material: yaitu segala jenis dorongan yang tidak dapat dinilai dengan uang, hal ini dapat dilakukan dengan cara:

- Pimpinan harus bisa memberikan pujian untuk siapa saja dan pekerjaan apa saja apabila pekerjaan itu diselesaikan dengan baik. Hal ini dapat menyenangkan karyawan.
- Pemberian perhatian yang tulus pada karyawan sebagai seorang individu ataupun kelompok.
- Melakukan aktivitas seperti refreasing yang dilakukan pada setiap tahunnya kepada karyawan yang ada dalam perusahaan sehingga terbuka minat untuk para karyawan dalam meningkatkan hasil kinerja dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yudhistira Ghalia Indonesia Area Sumatera Utara.**

B. Identifikasi Masalah

Adapun Identifikasi Masalah penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Banyak karyawan yang belum mematuhi peraturan di perusahaan PT Yudhistira Ghalia Indonesia.
2. Kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahannya.
3. Rendahnya tingkat kinerja karyawan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas maka peneliti membatasi penelitian mengenai kepemimpinan dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Yudhistira Ghalia Indonesia.

2. Rumusan Masalah

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

- a. Apakah Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yudhistira Ghalia Indonesia?
- b. Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yudhistira Ghalia Indonesia?
- c. Apakah Kepemimpinan dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yudhistira Ghalia Indonesia?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Yudhistira Ghalia Indonesia.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Yudhistira Ghalia Indonesia.

- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Yudhistira Ghalia Indonesia.

2. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Organisasi

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam memperbaiki kepemimpinan agar kinerjakaryawan meningkat.

- b. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wahana berpikir ilmiah.

- c. Bagi pihak lain

Sebagai referensi yang dapat memeberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. (Mangkunegara, 2008:67). Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standart dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.

Prawiro Suntoro (dalam Tika, 2006: 121) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Dalam Mangkunegara (2005) beberapa ahli mendefinisikan kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Kusriyanto menyatakan kinerja pegawai adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (biasanya perjam)
2. Cardoso menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah ungkapan seperti out put, efisiensi serta efektifitas sering dibutuhkan dengan produktifitas
3. Mangkunegara menyatakan kinerja pegawai itu adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Fahmi (2011:226) kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profitoriented* dan *non profitoriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli di atas dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

b. Manfaat Penilaian Kinerja

Adapun manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui feedback yang diberikan oleh perusahaan.
2. Penyesuaian gaji yang dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasikan karyawan secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
3. Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari karyawan sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang efektif.

4. Meningkatkan adanya perlakuan kesemiptan yang sama pada karyawan, yaitu dengan dilakukan penilaian obyektif berarti meningkatkan perlakuan yang adil bagi karyawan.
5. Dengan membantu karyawan mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan penilaian kinerja, atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk sehingga atasan dapat membantu menyelesaikannya.
6. Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan diketahuinya kinerja karyawan secara keseluruhan, akan menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik atau tidak.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya dalam perusahaan tentunya berbeda-beda, tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Rasa puas yang didapatkan karyawan disaat mereka bekerja, dapat membuat mereka bekerja secara maksimal dan menunjukkan hasil terbaik.

T. Hani Handoko (2008) menyebutkan bahwa kinerja karyawan baik atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomis dan teknis serta keperilakuan lainnya.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan menurut Mangkunegara,(2008:67) adalah :

a. Faktor Kemampuan

Psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas 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*).

b. 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.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Robbert L. Mathis-John H. Jakson (2006:378) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari dalam persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidanya diandalkan dalam ketepatan waktu, serta kehadiran kerja karyawan dan saling bekerja sama antara rekan kerja dalam suatu organisasi ataupun perusahaan.

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 definisi mengenai kepemimpinan, antara lain :

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.

Menurut Hersey dan Blanchard 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”

Dengan merujuk berbagai pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

b. Teori-teori dalam Kepemimpinan

Pada umumnya kepemimpinan itu adalah leadership atau atasan dalam suatu organisasi, yang bertujuan untuk membangun sebuah organisasi yang sangat baik dalam hubungan kinerja, hubungan antar pemimpin dan atasan.

Dalam hal ini pemimpin bisa menyuruh bawahannya dalam mengerjakan hal yang berhubungan dalam organisasi, pemimpin juga dapat mempengaruhi orang agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja atau bersosialisasi dalam perusahaan tersebut.

1. Teori Sifat

Teori ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangai atau ciri-ciri yang dimiliki pemimpin itu. Atas dasar pemikiran tersebut timbul anggapan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin yang berhasil, sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, atau ciri-ciri di dalamnya.

2. Teori Prilaku

Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan ini merupakan prilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.

3. Teori Situasional

Keberhasilan seorang pemimpin menurut teori situasional ditentukan oleh ciri kepemimpinan dengan prilaku tertentu yang disesuaikan dengan tuntutan situasi kepemimpinan dan situasi organisasional yang dihadapi dengan memperhitungkan faktor waktu dan ruang.

c. Tipe Kepemimpinan

Siagian (2003:27) menyatakan bahwa terdapat lima tipe kepemimpinan yang mempunyai ciri masing-masing yaitu :

a. Tipe Otokratik

Seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif, mempunyai sifat egois yang besar sehingga akan memutarbalikan kenyataan dan kebenaran sehingga sesuatu yang subyektif akan diinterpretasikan sebagai kenyataan dan atau sebaliknya. Tipe kepemimpinan ini segalanya akan di putuskan sendiri, serta punya anggapan bahwa bawahannya tidak mampu memutuskan sesuatu.

b. Tipe Paternalistik

Pimpinan yang mempunyai ciri menggabungkan antara ciri negatif dan positif, seperti bersikap selalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri, sering menonjolkan sikap paling mengetahui, dan terlalu melakukan pengawasan yang ketat.

c. Tipe Kharismatik

teladan supaya ditiru para bawahannya. Tipe khariswatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu bersedia untuk mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesedian itu. Pemimpin kharismatik mempunyai banyak cara untuk memperoleh simpati dari karyawannya yaitu dengan menggunakan pernyataan visi untuk menanamkan tujuan dan sasaran kepada karyawannya, kemudian

mengkomunikasikan ekspektasi kinerja yang tinggi dan meyakini dengan meningkatkan rasa percaya diri bahwa bawahan bisa mencapainya, kemudian pemimpin memberikan contoh melalui kata-kata dan tindakan dan tindakan.

d. Tipe Laissez

Kepemimpinan yang gemar melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan keberadaan dalam organisasilebih bersifat suportif. Pimpinan ini tidak senang mengambil resiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status quo.

e. Tipe Demokratik

Kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahannya secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial, dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri. Pemimpin ini dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena prilakunya dalam kehidupan organisasional mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreatifitasnya.

d. Indikator Kepemimpinan

Edwin Ghiselli dalam Handoko (2009, hal 297) dalam penelitian ilmiahnya menunjukkan sifat-sifat tertentu yang tampaknya penting untuk kepemimpinan efektif adalah :

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisor anility*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencajup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
3. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.
4. Ketegasan (*decisivensess*) 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 Keith 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

1. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari kata lain yaitu “*Movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi

situasi kerja dalam organisasi (*situation*). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, Hasibuan (2012, hal 141).

Menurut Mangkunegara (2012, hal 93) “motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu”.

Menurut Sutrisno (2013, 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.

Sedangkan menurut Usman (2010, hal 250) juga menjelaskan bahwa, motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

Dari beberapa pendapat diatas, motivasi dapat disimpulkan sebagai dorongan dalam diri yang dapat mengarahkan seseorang dalam mencapai suatu tujuan.

b. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2012, hal 150) ada dua jenis motivasi, yaitu :

1. Motivasi Positif

Pimpinan memotivasi (merangsang) karyawan dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi diatas prestasi standart. Dengan motivasi positif, semangat kerja karyawan akan meningkatkan karena umumnya manusia senang menerima hal yang baik-baik saja.

2. Motivasi Positif

Pimpinan memotivasi para karyawan dengan memberikan suatu hukuman bagi karyawan yang berprestasi kerjanya dibawah standar. Dengan motivasi negatif ini, semangat karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat dikarenakan karyawan takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya, kedua jenis motivasi diatas sring digunakan oleh suatu organisasi. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka waktu panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka waktu pendek. Akan tetapi, pihak pimpinan/manajer harus konsisten dan adil menerapkan kedua motivasi tersebut.

c. Metode Motivasi

Ada dua metode motivasi Hasibuan (2012, hal 149) yaitu :

1. Motivasi Langsung

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Misalnya pemberian pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan tanda jasa.

2. Motivasi Tidak Langsung

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat dalam menjalankan tugas/pekerjaan. Misalnya, ruangan kerja yang terang dan nyaman, penempatan kerja yang tepat. Motivasi langsung besar

pengaruhnya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga akhirnya kinerja karyawanpun meningkat.

d. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi yang dikemukakan Mangkunegara (2011, hal 89) adalah :

1. Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didarakan atas selalu bekerja kerras dalam menjalankan pekerjaanya.

2. Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita kesuksesan didasarkan ats besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

4. Orientasi dan keseriusan tugas

Orientasi dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

5. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiiki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6. Ketekunan

Ketekunan bekerja 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

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi 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. Kinerja 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

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

Rachmawati dan Hidayat (2006) dan Riyadi (2011) dalam studinya dengan menganalisis Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mampu digunakan dalam memprediksi kinerja karyawan dan berpengaruh positif. Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka telah diuji dan dibuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja

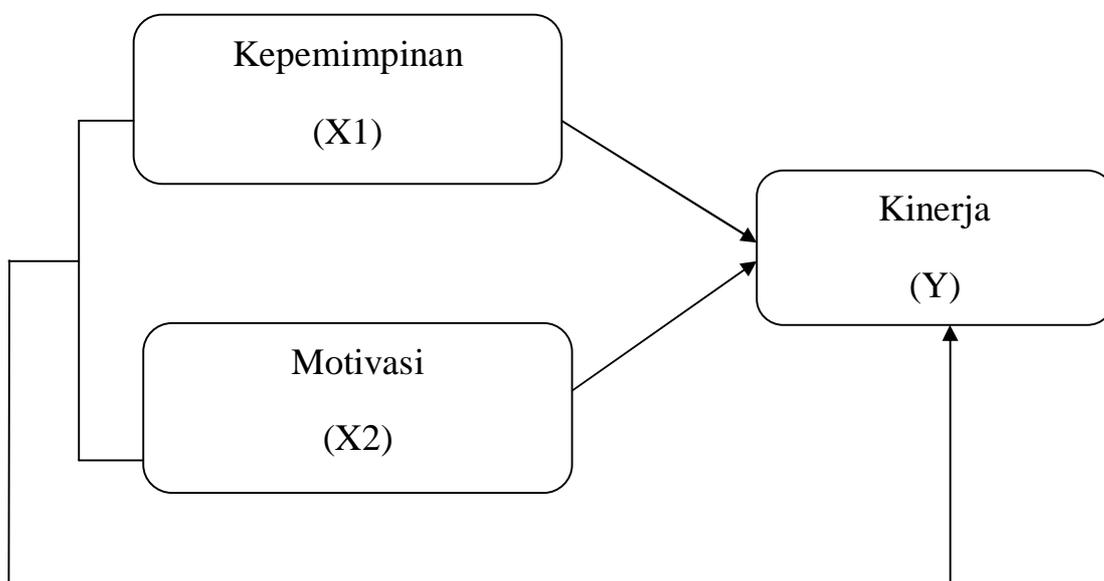
Sutrisno (2013, hal 109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Adanya studi yang dilakukan oleh Rachmawati (2006), Riyadi (2011), Jaya (2012), dan Saputra (2012) menggunakan motivasi kerja dalam memprediksi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu digunakan dalam memprediksi kinerja karyawan dan berpengaruh positif. Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka telah diuji dan dibuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya studi yang dilakukan oleh Suhartono (2012) judul : Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja kerja di kantor kelurahan kutoanyar kecamatan tulungtung kabupaten tulungtung. Yang berkesimpulan bahwa, kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja.



C. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam pendidikan ini adalah :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Iqbal Hasan (2004, hal, 9) mendefinisikan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, dan mengontrol suatu fenomena.

B. Definisi Operasional

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

1. Kepemimpinan Kerja (X1)

Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena universal. Siapapun menjalankan tugas-tugas kepemimpinan, ketika dalam tugas itu dia berinteraksi dengan dan mempengaruhi orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadipun, didalam tubuh manusia itu ada kapasitas atau potensi pengendali yang ada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri.

Tabel -1 : Indikator Kepemimpinan

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kecerdasan	1,2
2	Kedewasaan dan keluasan dan hubungan sosial	3,4
3	Motivasi diri dan dorongan berprestasi	5,6
4	Sikap-sikap hubungan manusiawi	7,8

Sumber : Hani Handoko (2003, hal 297)

2. Motivasi (X2)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Diukur dengan indikator.

Tabel -2 : Motivasi

No	Indikator	Item pertanyaan
1	Kerja keras	1,2
2	Orientasi masa depan	3,4
3	Usaha untuk maju	5,6
4	Ketekunan	7,8

Sumber : Mangkunegara (2010, hal 89)

3. Kinerja (Y)

Kinerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi, maka kinerja atau produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan.

Tabel -3 : Kinerja karyawan

No	Indikator	Item pertanyaan
1	Kualitas	1,2
2	Kuantitas	3,4
3	Ketepatan waktu	5,6
4	Kemampuan bekerjasama	7,8

Sumber : Robbert L. Mathis-John H. Jakson (2006:378)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Yudhistira Ghalia Indonesia Area Sumatera Utara yang beralamat Jl. Durung No 98 Medan,

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Agustus 2018.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008, hal 80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu karyawan PT Yudhistira Ghalia Indonesia cabang Sumatera Utara yang bekerja di organisasi selama bertahun berjumlah minimal 101 orang karyawan tetap.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penemuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden sebagai responden dengan menggunakan rumus *Slovin* dalam Umar (2004, hal 65) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana : N = Jumlah elemen/anggota populasi

n = Jumlah elemen/anggota sampel

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolelir atau diinginkan.

Dengan rumus diatas dapat dilakukan perhitungan sample sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 &= \frac{101}{1 + 101(0.10)^2} \\
 &= \frac{101}{2.01} \\
 &= 50 \text{ Orang}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan Slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang karyawan pada PT Yudhistira Ghalia Indonesia Area Sumatera Utara.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket (*Questioner*)

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket. Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para karyawan PT Yudhistira Ghalia Indonesia dengan menggunakan *skala*

Dimana :

- n = Banyaknya pasangan pengamatan.
- x = Skor-skor item instrumen variabel-variabel bebas.
- y = Skor-skor item instrumen variabel-variabel terikat.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan rumus *correlate, bivarite correlation*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

3. Uji Reliabilitas

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

(Umar, 2004, hal, 95)

Dimana :

- ri = Reliabilitas internal seluruh instrument
- rb = Korelasi product momen antara belahan pertama dan belahan ke dua

Untuk pengujian reliabilitas peneliti menggunakan rumus scale, reliability analisys dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Ghazali (2005, hal, 42) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.

2. Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi product momen dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan software statistik SPSS.

1. Regresi Berganda

Untuk menguji Hipotesis 1 dan 2 dengan

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

Y = Kinerja karyawan

A = Konstanta persamaan regresi

b_1b_2 = Koefisien regresi

x_1 = Gaya Kepemimpinan

x_2 = Motivasi

e = Error

(Sugiono, 2006 hal, 212)

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalitas antara lain analisis grafik dan analisis statistik.

b. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, dan *variance inflation faktor (VIF)*.

c. Heterokdisitas

Uji heterokdisitas bertujuan menguji apakah model regresi tujuan ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokdisitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heterokdisitas apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Berdasarkan seluruh data yang terkumpul, selanjutnya dianalisis sesuai dengan kebutuhan sehingga terjawabnya hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Untuk melakukan analisis data penelitian dengan menggunakan bantuan *Software SPSS.(statistical product and services solution)*

3. Uji Signifikansi “t”

Uji signifikansi yaitu untuk menguji apakah variable bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2), tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1 = b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji “t” yaitu (Sugiyono 2008, hal, 250):

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

Keterangan

r^2 = Korelasi xy yang ditemukan

N = Jumlah sample

T = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table

H_0 diterima dan H_1 ditolak $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5 \%$

H_1 diterima dan H_0 ditolak $t_{hitung} > t_{total}$ pada $\alpha = 5 \%$

4. Uji Signifikan “F”

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan dan digunakan rumusan hipotesa sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2), tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

H_1 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan rumus uji “F” yaitu:

$$FH = \frac{R^2 \int k}{(1-r^2) \int (n-k-1)}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

N = Sampel

Kriteria Pengujian uji F

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- b. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terima H_0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel penelitian yang diamati ada 2(dua) variabel X, yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi dan 1 (satu) variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk pengukuran dari ketiga variabel tersebut, digunakan satuan ukuran skala likert dengan kriteria sebagai berikut:

SS	= Sangat Setuju	5
S	= Setuju	4
KS	= Kurang Setuju	3
TS	= Tidak Setuju	2
STS	= Sangat Tidak Setuju	1

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 50 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di PT Yudhistira Ghalia Indonesia. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

a. Identitas Responden

Data kuesioner yang disebabkan 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 Usia

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

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT Yudhistira Ghalia Indonesia terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan PT Yudhistira Ghalia Indonesia tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki kinerja karyawan pada PT yudhistira Ghalia Indonesia.

Tabel IV-2

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 diatas 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 PT Yudhistira Ghalia Indonesia tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan.

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 diatas diketahui bahwa sebagian besar responden adalah S1 yaitu sebanyak 30 orang (60%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Yudhistira Ghalia Indonesia lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian pelanggan bahwa karyawan PT Yudhistira Ghalia Indonesia memiliki karekteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

2. Menguji Aasumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukkannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti

mempunyai distribusi yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal dengan data mean dan standart devisi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang kita miliki mean dan standart deviasi yang sama dengan data.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). 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 antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independent. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikonearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena untuk melihat apakah terdapat

ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heterokedastisitas dalam variance error term untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart, dengan dasar pemikiran bahwa :

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

3. Uji Hipotesis

a. Regresi Linear Berganda

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

$$Y = a + \quad + \quad + e$$

b. Uji T

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

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

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikan kepemimpinan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 ($\text{Sig} 0.000 < 0.05$) dengan demikian ditolak dan diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikan kepemimpinan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.002 ($\text{Sig} 0.002 < 0.05$) dengan demikian ditolak dan diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

c. Uji F

Berdasarkan hasil uji f diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 ($\text{Sig} 0.000 < 0.05$), dengan demikian ditolak. Kesimpulannya : ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

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

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

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

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

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

Cahyono (2011) 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 Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig 0.000 < α), dengan demikian ditolak. Kesimpulannya : ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang diberikan. Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya.

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

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Suhartono (2012) yang berkesimpulan, bahwa kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan 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 Yudhistira Ghalia Indonesia.
2. Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Yudhistira Ghalia Indonesia.
3. Ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Yudhistira Ghalia Indonesia.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang adapat diberikan pada penelitian ini selanjutnya antara lain:

1. Seharusnya pemimpin instansi meningkatkan sifat kepemimpinan agar menciptakan kinerja karyawan yang bagus.
2. Motivasi karyawan di PT Yudhistira Ghalia Indonesia seharusnya ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
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

- Cahyono. 2011. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Kerja Karyawan (studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 cabang Kayutangan Malang. Jurnal Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya.*
- Hani, T. Handoko. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* BPFE. Yogyakarta
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan.* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Melayu, S.P Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif.* Bandung: Afabeta
- Suhartono. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kinerja Kerja dikantor Kelurahan Kutoanyar kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.*
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Gramedia
- Usman, Husaini. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta. Bumi Aksara.

