

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.SALAM TV**

SKRIPSI

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

Oleh:

FAROUQ AUFA SEMBIRING,
NPM. 1305160510



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

ABSTRAK

Farouq Aufa Sembiring, NPM. 1305160510. Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Salam TV

Pentingnya sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik, agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja merupakan usaha nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2013 hal. 67). Hasil yang baik akan memberikan langkah awal untuk menilai sejauh mana perusahaan telah menjalankan kegiatan operasionalnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Salam TV Pendekatan penelitian ini yaitu asosiatif dan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT Salam TV, menggunakan teknik *sampling non probability* dengan metode sampling jenuh dimana jumlah semua populasi yang berjumlah 41 orang dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuisisioner). Teknik regresi sederhana dan berganda penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Adapun yang menjadi hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Motivasi (X1) dan kinerja (Y) karena nilai t hitung bernilai 5,841 lebih besar dari t table yaitu 2,022 dan juga karena probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. dan juga menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karena karena nilai t hitung bernilai 3,019 lebih besar dari t table yaitu 2,022 probabilitas sig 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dalam hasil regresi berganda menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Motivasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y) dilihat dari taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan dari nilai determinasi yang bernilai 0,511 atau 51,1%

Kata Kunci : Motivasi, Kepemimpinan Dan Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Alhamdulillah, Puji dan syukur penulis panjatkan kepada ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya, guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam mempersiapkan skripsi ini, penulis tidak dapat menyelesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terkhusus dan teristimewa kepada kedua orang tua tercinta Bapak Rahmat Yani Sembiring dan Ibunda Hj. Khadijah yang telah banyak memberikan kasih sayang, motivasi, dukungan, materi dan doa restu kepada penulis, atas jerih payah dan pengorbanan tanpa mengenal lelah dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang ikut berperan dalam menyelesaikan skripsi ini, antara lain:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri, SE., MM, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dody Salden Chandra, SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini kepada penulis.
8. Bapak Dasa Syawal Syahputra M.Sos. selaku pembimbing di dalam perusahaan yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat banyak kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada seluruh karyawan PT. Salam Televisi Indonesia.
10. Terimakasih kepada Ririn Elriza yang telah banyak memberikan motivasi kepada penulis.
11. Kepada sahabat-sahabat seperjuangan Mahyudi Akbar, Putri Sesilia, Anjas Syahputra, Kurniawan Eko, Ahmad J Prasetia, Ilham Gultom, Riyan, Rizky Azelina, Zakiya Putri, Tika Purnama, Indah Rahayu, Endah Dwira Nurvalini, Purnama Sari dan Mirawati yang telah banyak membantu juga dan memberi support juga.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan maupun kesalahan. Oleh karena itu, penulis sangat

mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak untuk penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi penulis sendiri dan Allah SWT senantiasa meridhai segala urusan penulis. Aamiin.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatuh

Medan, Oktober 2017

Penullis

FAROUQ AUFA SEMBIRING

NPM. 1305160510

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Motivasi	7
a. Pengertian Motivasi.....	7
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	8
c. Tujuan Motivasi	11
d. Indikator Motivasi.....	11
2. Kepemimpinan.....	12
a. Pengertian Kepemimpinan.....	12
b. Tipe Kepemimpinan	13
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	16
d. Indikator Kepemimpinan.....	17
3. Kinerja	18
a. Pengertian Kinerja.....	18
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	19
c. Indikator Kinerja Karyawan	20
B. Kerangka Konseptual.....	22
C. Hipotesis.....	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
A. Pendekatan Penelitian	25
B. Definisi Operasional	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian	27
D. Populasi dan sampel.....	28

E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data.	40
1. Identitas responden	40
2. Karakteristik Responden	42
B. Analisis Data	49
1. Uji asumsi klasik.....	49
2. Pengujian Hipotesis.....	52
C. Pembahasan	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III-1 Indikator Motivasi.....	26
Tabel III-2 Indikator Kepemimpinan.....	26
Tabel III-3 Indikator Kinerja.....	27
Tabel III.4 Waktu Penelitian.....	27
Tabel III.5 Data populasi penelitian pada karyawan.....	28
Tabel III.6 Skala Likert.....	29
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Motivasi.....	31
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas kepemimpinan.....	31
Tabel III.9 Hasil Uji Validitas kinerja.....	32
Tabel III-10 Uji Realibilitas Instrumen.....	33
Tabel IV-1 Umur.....	40
Tabel IV-2 Jenis Kelamin.....	41
Tabel IV-3 Tingkat Pendidikan.....	41
Tabel IV-4 Kriteria Jawaban Responden.....	42
Tabel IV-5 Pernyataan Variabel Motivasi (X1).....	42
Tabel IV-6 Pernyataan Variabel Kepemimpinan (X2).....	43
Tabel IV-7 Pernyataan Variabel Kinerja (Y).....	45
Tabel IV-8 Coefficientsa.....	47
Tabel IV-9 Coefficientsa.....	50
Tabel IV-10 Coefficientsa.....	52
Tabel IV.11 Anovab.....	53
Tabel IV.12 Model Summary.....	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	22
Gambar II.2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	23
Gambar II.3. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	24
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	37
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	38
Gambar IV-1 Normalitas	49
Gambar IV-2 Scatterplot.....	51
Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Motivasi terhadap Kinerja.....	54
Gambar IV-4 Kriteria Pengujian kepemimpinan terhadap Kinerja.....	55
Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kelangsungan hidup sebuah organisasi ditanggihkan oleh keberhasilan sumber daya manusianya dalam mencapai tujuan organisasi. Menggali potensi yang ada dan mengembangkan sumber daya yang sudah ada adalah hal utama untuk dikembangkan dan harus menjadi prioritas dari setiap perusahaan oleh karenanya tujuan setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dijaga agar selaras dengan tujuan organisasi

Pentingnya sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik, agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja merupakan usaha nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2013 hal. 67). Hasil yang baik akan memberikan langkah awal untuk menilai sejauh mana perusahaan telah menjalankan kegiatan operasionalnya. Hasil baik yang dicapai akan menentukan keberhasilan dari sistem yang ditetapkan dan menjadi perbandingan pada perusahaan lain, apakah hasil ini sudah cukup untuk mampu bersaing dan dapat menjadi pilihan utama masyarakat.

Untuk meningkatkan kinerja yang baik tentunya pada upaya yang diberikan kepada setiap karyawan oleh perusahaan seperti, kepemimpinan yang

baik, motivasi yang cukup, motivasi yang diberikan secara terus menerus, gaji yang layak atau sesuai ketetapan oleh pemerintah, lingkungan kerja yang baik, adanya peluang karir, fasilitas kerja yang memadai, dan lain sebagainya.

Kepemimpinan merupakan salah satu akses untuk meraih keberhasilan. Kepemimpinan adalah sifat perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat kinerja sesuai yang telah ditetapkan Siswanto dalam (Sutrisno, 2013 hal.169). Kepemimpinan yang baik akan melahirkan hubungan kerja yang baik antara Pimpinan dengan bawahan. Peranan kepemimpinan pada perusahaan bertujuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi para karyawannya dalam melaksanakan kegiatan operasional sesuai etika profesi kerja. Selain itu Pimpinan harus senantiasa memikirkan setiap proses operasionalnya, mencari setiap kendala yang menjadi hambatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan sekarang ini diyakini sangat tergantung dari karyawannya. Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri setiap karyawan untuk menjadi penyemangat dalam menjalankan aktivitasnya. Motivasi seperti nilai tambah bagi karyawan untuk menghargai setiap pekerjaan yang akan dikerjakannya. Memberikan motivasi yang baik kepada karyawan, akan melahirkan semangat kerja, dengan terpupuknya rasa ini akan memicu setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai etos kerja. Motivasi yang diberikan oleh Pimpinan kepada bawahan akan menjadi suatu bentuk pemberian dari perusahaan sebagai balas jasa atau penghargaan atas kinerja karyawan, dengan demikian karyawan akan merasa dihargai atau diperhatikan.

Bila motivasi yang diberikan tidak baik, tentunya akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut, dan hal ini tentunya akan mengarah pada tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Karyawan akan melalaikan setiap tanggung jawab dan menjadi awal pemunduran dari perusahaan. Jika hal ini terus terjadi dapat dipastikan perusahaan tersebut akan mengalami kerugian finansial dan akan kesulitan untuk bersaing.

PT. Salam TV didirikan pada 1 Desember 2015, Salam TV mengudara melalui satelit Palapa D. PT. Salam TV yang berada di Tanjung Morawa KM.13 merupakan salah satu stasiun televisi yang berniat untuk membuat perubahan pada dunia pertelevisian khususnya di Indonesia.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan penulis pada PT. Salam TV maka didapati beberapa hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan adalah penulis banyak menemukan sebagian karyawan masih memiliki kinerja yang kurang memuaskan disebabkan oleh kurangnya rasa tanggung jawab karyawan yang tertanam dalam diri masing-masing karyawan sebagai tenaga kerja yang baik dikarenakan masih adanya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan.

Kurangnya motivasi yang didapat oleh karyawan, seperti kurangnya komunikasi sehingga menurunnya kerja sama antar tim, motivasi yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan. Hal ini harusnya jadi perhatian yang cukup penting bagi perusahaan demi tercapainya tujuan dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan Sungkono dan Rahmat Abdullah (2011) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Masalah yang dihadapi oleh PT. Salam TV yang berhubungan dengan kepemimpinan yaitu pemimpin yang cenderung ingin bawahannya bekerja secara produktif dan melaksanakan segala kebijakan perusahaan tanpa memikirkan apakah kebijakan itu sesuai dengan kemampuan dan keinginan para bawahan. Masalah-masalah yang berkaitan dengan motivasi yaitu masih adanya karyawan yang kurang termotivasi untuk menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan, hal ini terlihat dari perilaku dari beberapa karyawan yang selalu meninggalkan ruangan kerja pada saat jam kerja dan terdapat beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan laporan kerja tepat waktu.

Dari latar belakang ini, penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan yang terjadi di PT. Salam TV yaitu: **“Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Salam TV”**.

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan yang dapat di identifikasikan pada PT. Salam TV adalah:

1. Pimpinan cenderung ingin agar para bawahannya bekerja secara produktif dan melaksanakan segala kebijakan perusahaan tanpa memikirkan apakah kebijakan itu sesuai dengan kemampuan dan keinginan para bawahan.
2. Adanya karyawan kurang termotivasi untuk menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan, hal ini terlihat dari perilaku beberapa karyawan yang selalu meninggalkan ruangan kerja pada saat jam kerja dan terdapat beberapa karyawan yang selalu tidak menyelesaikan laporan kerja tepat waktu yang ditentukan Pimpinan.
3. Masih kurangnya kinerja dari beberapa karyawan dilihat dari hasil kerja karyawan yang tidak sesuai dengan keinginan Pimpinan, sehingga pekerjaan

tersebut harus beberapa kali diulang seperti dalam pembuatan laporan kerja. Selain itu adanya beberapa karyawan yang sering tidak mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

C. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan pada ruang lingkup motivasi, kepemimpinan, dan kinerja karyawan pada PT. Salam TV.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Salam TV?
- b. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Salam TV?
- c. Apakah ada pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Salam TV?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Salam TV
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Salam TV

- c. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Salam TV

2. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak antara lain:

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk mendalami masalah yang berkaitan dengan motivasi, kepemimpinan dan kinerja sebagai kajian dalam bidang sumber daya manusia.

- b. Bagi Perusahaan

Bagi PT. Salam TV diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan tempat penelitian dilakukan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan.

- c. Bagi Umsu

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan referensi bacaan serta perbandingan bagi peneliti yang lain dalam melakukan penelitian yang sama dan dengan menggunakan variable penelitian yang lebih luas lagi.

- d. Bagi Perpustakaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan informasi bacaan serta pedoman bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian dan dapat membantu generasi selanjutnya untuk mendapatkan sumber-sumber dari buku di perpustakaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri pegawai agar mampu untuk bekerja dengan baik sesuai standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Menurut Maslow (dalam Sutrisno 2012) menjelaskan apabila semua kebutuhan lainnya telah dipenuhi secara memadai, karyawan akan termotivasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri. Mereka akan mencari makna dan perkembangan pribadi dalam pekerjaannya, serta secara aktif mencari tanggung jawab baru.

Maslow (dalam Sutrisno 2012) Adalah kemampuannya untuk mendalami jenis-jenis kebutuhan dan motif yang mendorongnya. Sementara itu, segi kelemahannya adalah bahwa kebutuhan yang selalu bertingkat sesuai urutannya tidaklah selamanya benar dan konsisten. Menurut Sutrisno (2013, hal. 109) “Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang”. Dari ketiga pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang dapat memberikan energi kepada serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian suatu tujuan.

Dari beberapa pendapat ahli, dapat disimpulkan motivasi adalah suatu pendorong pada seseorang untuk mampu menyelesaikan suatu pekerjaan agar tujuan dapat dicapai.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi memiliki peranan yang sangat penting. Menurut Sutrisno (2013, hal.116) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

1) Faktor intern:

a) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

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

b) Keinginan untuk dapat memiliki

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

Contohnya, keinginan untuk memiliki kehidupan mewah dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c) Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

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

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

Keinginan untuk berkuasa untuk mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Ekstern

a) Kondisi lingkungan kerja

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

b) Motivasi yang memadai

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

c) Supervisi yang Baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya Jaminan Kerja

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

e) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan motivasi semata, tetapi ada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

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

c. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2010, hal.221) tujuan pemberian motivasi terhadap pegawai atau karyawan adalah:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kekepemimpinan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreativitas karyawan dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertimbangkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku.

d. Indikator Motivasi

Adapun indikator mengenai motivasi menurut Mangkunegara (2013, hal.111), adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi dan masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas atau sasaran
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan kerja yang dipilih untuk para ahli
- 8) Pemanfaatan waktu

Adapun penjelasan sebagai berikut:

- 1) Kerja keras
Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
- 2) Orientasi dan masa depan
Didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
Didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.
- 4) Orientasi tugas atau sasaran

Didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan yang maksimal.

- 5) Usaha untuk maju
Didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.
- 6) Ketekunan
Didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa 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.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin merupakan orang yang dapat menentukan secara benar apa yang harus dikerjakan. Bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenangnya sangat menentukan apakah tujuan perusahaan dapat dicapai atau tidak.

Ivancevich (2008 hal.413) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan yang mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan”. Menurut Fahmi (2013, hal.15) “Kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komperensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia”.

Jadi berdasarkan pengertian di atas maka dapat di ambil kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu dan kemampuan yang mengkaji secara komperensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan

mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

b. Tipe Kepemimpinan

Adapun menurut George R. Terry dan Leslie W. Rue (2012, hal. 200) mengemukakan bahwa tipe kepemimpinan terbagi atas 8 (delapan) yaitu :

- 1) Kepemimpinan Situasional
- 2) Kepemimpinan Perilaku Pribadi
- 3) Kepemimpinan terpusat pada Pekerjaan atau Pekerjaannya
- 4) Personal Leadership (Kepemimpinan Pribadi)
- 5) Kepemimpinan Demokrasi
- 6) Kepemimpinan Otoritas
- 7) Kepemimpinan Paternalistik
- 8) Kepemimpinan Asli

Berdasarkan kutipan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan Situasional, dalam jenis kepemimpinan ini dipercayai bahwa faktor yang paling utama untuk menentukan gaya kepemimpinan adalah situasinya. Pemimpin maupun pengikutnya menyesuaikan diri dengan situasinya.
- 2) Kepemimpinan Perilaku Pribadi adalah orang yang luwes menggunakan dalam setiap keadaan tindakan yang dianggap tepat sambil mengingat selalu kemampuan-kemampuannya, banyaknya pengawasan yang diperlukan dan apakah pemimpin itu ingin menentukan isunya.

- 3) Kepemimpinan terpusat pada Pekerjaan atau Pekerjaannya, jenis ini biasanya memberikan prosedur dan surat perintah secara minimal untuk diikuti, partisipasi dalam pembuatan keputusan dan pemimpin ini dipandang sebagai seorang koordinator dan dianggap sebagai pendorong.
- 4) Kepemimpinan Pribadi (Personal Leadership), terdapat suatu hubungan yang dekat antara pemimpin dan setiap anggota kelompok. Kepribadian-kepribadian dan iklim informal mencirikan situasi, kalau kepemimpinan pribadi yang diikuti.
- 5) Kepemimpinan Demokrasi, jenis ini memberikan penekanan pada partisipasi dan penggunaan pikiran-pikiran oleh anggota-anggota kelompok yang karena itu harus diberi penerangan yang baik mengenai pokok-pokok yang dibahas.
- 6) Kepemimpinan Otoritas, jenis kepemimpinan ini dicirikan oleh pemimpin-pemimpin yang tegas serta faktral dan pengawasan yang ditentukan dengan teliti.
- 7) Kepemimpinan Paternalistik, terdapat suatu pengaruh kebabakkan antara pemimpin dan kelompok. Maksudnya ialah melindungi dan mengusu ketenangan dan kesejahteraan pengikut-pengikutnya.
- 8) Kepemimpinan Asli, jenis kepemimpinan ini berasal dari kelompok-kelompok organisasi informal. Pemimpin-pemimpin asli yang berbeda dapat ditemukan untuk tujuan-tujuan yang berbeda dalam kelompok yang sama

Sedangkan menurut Moehariono (2012, hal. 390) mengemukakan ada 5 (lima) buah tipe kepemimpinan, yaitu:

1) Tipe Otokratis

Tipe otokratis adalah tipe pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri-ciri yaitu menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi; mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi; menganggap bawahan sebagai alat semata-mata; tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat; terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya; dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

2) Tipe Militeristis

Tipe militeristis adalah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat yaitu dalam menggerakkan bawahan sistem perintah yang lebih sering dipergunakan, dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatan, senang pada formalitas yang berlebih-lebihan, menuntut kepemimpinan yang tinggi dan kaku dari bawahan, sukar menerima kritikan dari bawahannya, dan menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

3) Tipe Paternalistis

Tipe paternalistis adalah seorang pemimpin memiliki ciri-ciri yaitu menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi (*overly protective*), jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya, serta sering bersikap maha tahu.

4) Tipe Kharismatik

Tipe kharismatik umumnya pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang besar dan karena pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar, meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu.

5) Tipe Demokratis

Tipe demokratis adalah tipe yang memiliki karakteristik : dalam proses pergerakan bawahannya selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia didunia; selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi daripada bawahannya; senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritikan dari bawahannya; selalu berusaha mengutamakan kerja sama dan team work dalam usaha mencapai tujuan; ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama; selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya; serta berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Dari tipe-tipe kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan ditentukan oleh kelompok organisasi. Seseorang menjadi pemimpin karena ia mampu memenuhi kebutuhan kelompok berkat kemampuan dan pengetahuan.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Follet (Handoko, 2012, hal. 307) yang mengembangkan hukum situasi, mengatakan bahwa tiga variabel kritis yang mempengaruhi

kepemimpinan, yaitu pemimpin, bawahan atau pengikut dan situasi. Adapun penjelasan dari faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Pemimpin, yaitu seseorang yang dapat memberikan pengaruh kepada para bawahan atau pengikut, sehingga merubah perilaku mereka yang berkaitan dengan organisasi atau perusahaan. Di samping itu, pemimpin juga mestinya dapat mempergunakan pengaruhnya terhadap bawahannya. Dengan kata lain, para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan melaksanakan perintahnya.
- 2) Bawahan atau pengikut, yaitu bawahan yang menyangkut orang lain yang merupakan bagian dari yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Kesiapan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin, para anggota kelompok membantu menentukan status/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 mengangap 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.

d. Indikator Kepemimpinan

Menurut Siagian (2013, hal.121) indikator kepemimpinan adalah:

- 1) Iklim saling mempercayai.
- 2) Penghargaan ide bawahan.
- 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan.
- 4) Perhatian kepada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

- 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan.
 - 6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayai kepadanya.
 - 7) Pengakuan atas status bawahan secara tepat dan professional.
- Sedangkan menurut Siswanto (2008, hal. 154) yaitu sebagai berikut :

1) Kepemimpinan Pengarah (*Directive Leadership*)

Kepemimpinan pengarah cenderung untuk menetapkan pelaksanaan tujuan kelompok, menetapkan tanggung jawab bagi pelaksana dan memberikan informasi dari intruksi yang diperlukan.

2) Kepemimpinan Pendukung (*Supportive Leadership*)

Kepemimpinan pendukung dapat disamakan dengan pemimpin yang mengutamakan hubungan kerja manusia.

3) Kepemimpinan Peranserta (*Participative Leadership*)

Kepemimpinan peranserta banyak melakukan konsultasi dengan bawahan dan mempertimbangkan saran-saran bawahan dalam pembuatan keputusan.

4) Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (*Achievement Oriented Leadership*)

Kepemimpinan berorientasi prestasi memberikan tantangan tujuan kepada bawahan dan mempercayai bawahan untuk mencapainya.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu. Kinerja itu dinyatakan berhasil apabila hasil yang diberikan seseorang sesuai atau melebihi dari beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Sutrisno (2013, hal.172) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

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

Dari pendapat para pemuka terdahulu, maka kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan dari setiap individu ataupun kelompok dengan mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai akan mempengaruhi perkembangan dari perusahaan tersebut. Untuk memberikan kinerja yang maksimal tentunya harus memiliki pegawai yang berkompeten dibidangnya masing-masing. Ketepatan dalam bekerja dan mengikuti aturan kerja tentunya akan menciptakan hasil yang baik.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam (Mangkunegara 2013, hal.67) yang merupakan bahwa:

$$\textit{Human Performance} = \textit{Ability} + \textit{Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitude} + \textit{Situation Ability} = \textit{Knowledge} + \textit{Skill}$$

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan 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, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

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

Sikap seorang karyawan harus siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan umum dan target kerja yang akan dicapai, maupun memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja yang menurut Mangkunegara (2013, hal 75) adalah

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan karyawan selama melakukan pekerjaan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja disebut juga dengan output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan.

3) Kendala Kerja

Kendala kerja terdiri dari mengikuti intruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan.

4) Sikap Kerja

Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Menurut Wibowo (2007, hal 86) indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain:

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dari seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau di sepakati bersama antara atasan dengan bawahan.

3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.

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

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

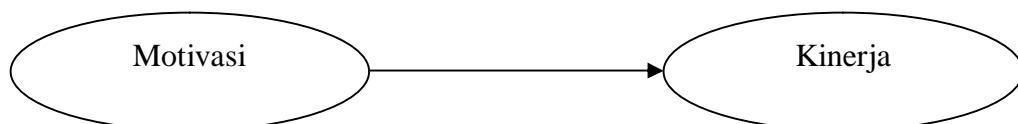
7) Peluang

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

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat karyawan bersemangat untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dengan kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan dan menciptakan angka keberhasilan yang tinggi. Hasil penelitian Setiawan Kharisma (2008, hal.13) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan pemberian motivasi yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan.



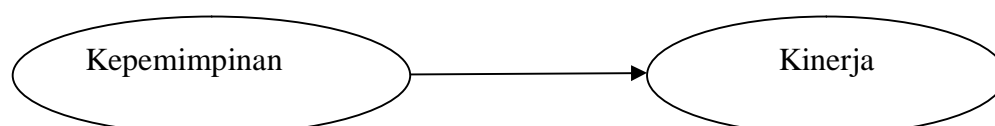
Gambar II.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah suatu usaha yang sangat penting dan sangat berhubungan dalam mencapai tujuan. Agar tujuan perusahaan tersebut tercapai maka dibutuhkan karyawan yang terampil dan dapat menghadapi tantangan yang ada.

Menurut Wibowo (2007, hal.94) menyatakan bahwa “kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan”. Karena itu pada hakekatnya para karyawan tidak cukup diarahkan saja, melainkan harus diimbangi dengan pengawasan agar apa yang mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian Setiawan Kharisma (2008) membuktikan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Salam TV. Dengan demikian kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk mempengaruhi kinerja karyawan.



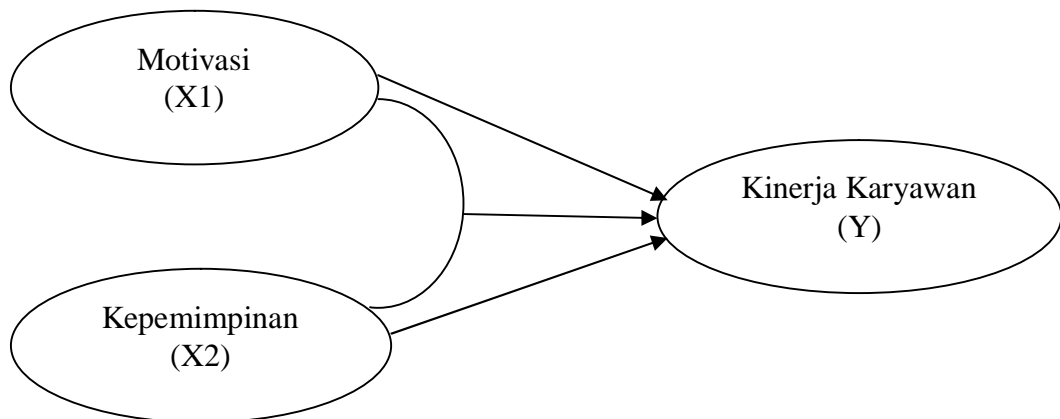
Gambar II.2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Tampi (2014) hasil dari jurnal penelitian didapatkan bahwa: “motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia, Tbk. (Regional Sales Manado)”.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula dengan kepemimpinan yang bagus mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Setiawan Kharisma (2008, hal. 28) menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Salam TV.



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

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai perusahaan
2. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai perusahaan
3. Ada pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai perusahaan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada pendekatan ini peneliti menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif merupakan penelitian yang menggunakan dua atau lebih variabel guna untuk memenuhi hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain.

Alasan peneliti memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai hubungan antar variabel yang satu dengan variabel yang lain.

B. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang di klarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Dimana dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah motivasi (X1) dan kepemimpinan (X2) dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y) karyawan.

1. Motivasi kerja (X1)

Motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh dalam perbangkitan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Adapun indikator motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel III-1
Indikator Motivasi

No	Indikator	Poin
1	Kerja Keras	1
2	Orientasi Masa Depan	2
3	Ketekunan	8
4	Tingkat cita-cita yang tinggi	3
5	Orientasi tugas/sasaran	4,5
6	Usaha untuk maju	6,7
7	Rekan kerja yang dipilih	9
8	Pemanfaatan waktu	10

Sumber: Mangkunegara (2013,hal. 111)

2. Kepemimpinan (X2)

Pemimpin merupakan orang yang dapat menentukan secara benar apa yang harus dikerjakan. Bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenangnya sangat menentukan apakah tujuan perusahaan dapat dicapai atau tidak.

Adapun indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel III-2
Indikator Kepemimpinan

No	Indikator	Poin
1	Iklim saling mempercayai	1,2
2	Penghargaan ide bawahan	3
3	Memperhitungkan perasaan para bawahan	4
4	Perhatian kepada kenyamanan kerja bagi para bawahanya	5
5	Perhatian pada kesejahteraan bawahan	6
6	Memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayai kepadanya	7,8
7	Pengakuan atas status bawahan secara tepat dan profesional	9,10

Sumber: Siagian (2013, hal.121)

3. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui pegawai PT. Salam TV berjumlah 41 orang karyawan.

Tabel III.5
Data populasi penelitian pada karyawan

No	Bagian	Jumlah
1	Direktur	1
2	Manager	1
3	Pengadaan	1
4	Sutradara	1
5	Kameramen	8
6	Produser	4
7	Editor	5
8	MCR	3
9	Marketing	3
10	Teknisi Audio	2
11	Sekretaris	1
12	Sosmed	1
13	Ast. Produser	6
14	Ast. Sutradara	1
15	Ast. Penerjemah	1
16	Arsip	2
	Total	41

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013, hal. 116) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel dari penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Jadi jumlah sampel dan populasi tetap adalah semua karyawan, sebanyak 41 orang karyawan perusahaan.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data jumlah karyawan yang ada di PT. Salam TV. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

2. Angket/kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, kuesioner merupakan teknik dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas, kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau email melalui internet.

Dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Salam TV dan penulis menggunakan skala likert dengan bentuk checklist (√) dimana setiap pertanyaan-pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel III.6
Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 133)

Selanjutnya untuk menguji validasi dan reliable tidaknya maka diuji dengan validitas dan reabilitas.

a. Uji Validitas

Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen benar (*valid*) maka hasil pengukuran kemungkinan adalah benar.

Rumus Korelasi :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} - \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Azuar Juliandi dan Irfan (2013, hal.79)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria pengujian validitas :

- 1) Jika nilai Sig < $\alpha_{0,05}$ maka suatu instrumen yang di uji korelasinya adalah valid.
- 2) Jika nilai sig > $\alpha_{0,05}$ maka suatu instrumen yang di uji korelasinya adalah tidak valid.

Tabel III 7 hasil Uji Validitas Motivasi

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,630	0,300	Valid
2	0,450	0,300	Valid
3	0,586	0,300	Valid
4	0,580	0,300	Valid
5	0,631	0,300	Valid
6	0,595	0,300	Valid
7	0,474	0,300	Valid
8	0,492	0,300	Valid
9	0,556	0,300	Valid
10	0,559	0,300	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 dengan skor total sebesar 0,631 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,300, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,300, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable motivasi adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

Tabel III 8 hasil Uji Validitas kepemimpinan

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,637	0,300	Valid
2	0,487	0,300	Valid
3	0,407	0,300	Valid
4	0,556	0,300	Valid
5	0,441	0,300	Valid
6	0,456	0,300	Valid
7	0,568	0,300	Valid
8	0,684	0,300	Valid
9	0,582	0,300	Valid
10	0,505	0,300	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat

pada pernyataan nomor 1 dengan skor total sebesar 0,637 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,300, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,300, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable kepemimpinan adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

Tabel III 9 hasil Uji Validitas kinerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,485	0,300	Valid
2	0,527	0,300	Valid
3	0,533	0,300	Valid
4	0,491	0,300	Valid
5	0,646	0,300	Valid
6	0,605	0,300	Valid
7	0,463	0,300	Valid
8	0,611	0,300	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 dengan skor total sebesar 0,646 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,300, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,300, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable kinerja adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

b. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Menurut Azuar Zuliandi dan Irfan (2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa “jika koefisien

reliabilitas (*spreamen Brown/r*) > 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Untuk menghitung reliabilitas quisioner, digunakan rumus alpha :

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

Azuar Juliandi dan Irfan (2013, hal. 86)

Dimana :

r_{11} = Reliabilitas yang dicapai

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σ^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas $\alpha > 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $\alpha < 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Tabel III-10 Uji Realibilitas Instrumen

Instrument	Nilai realibilitas	Nilai pengujian realibilitas	Status
Motivasi	0,682	0,60	Reliable
Kepemimpinan	0,640	0,60	Reliable
Kinerja	0,648	0,60	Reliable

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan intrepertasi realibilitas lebih tinggi dari 0,6 dengan demikian seluruh instrument variable penelitian ini adalah adalah reliable atau layak, sehingga data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliable (bisa dipercaya).

F. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y, maka digunakan teknik analisis data dengan rumus persamaan regresi yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sugiyono (2010, hal. 192)

Keterangan :

- Y : Kinerja
- a : Harga Y bila X_1 dan $X_2 = 0$ (harga konstan)
- b : Angka arah koefisien regresi
- X_1 : Kepemimpinan
- X_2 : Budaya Organisasi

2. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan analisis regresi dalam statistik harus bebas dari asumsi-asumsi klasik seperti normalitas data, autokorelasi, heterokedastisitas dan asumsi-asumsi klasik lainnya. Adapun asumsi-asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Sebelum melakukan uji statistik regresi dan kolerasi perlu dilakukan pengujian normalitas data, hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov-Smirnov Test* yang nantinya akan diolah dengan bantuan SPSS versi

16.0 for windows, kemudian alat uji statistik parametrik dapat digunakan bila asumsi data sampel berdistribusi normal terpenuhi.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymptotik Significance), yakni:

- Jika Probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- Jika Probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi mempunyai korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tidak orthogonal, yaitu korelasi diantara variabel tidak nol. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF).

c. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda di sebut heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi, 2013, hal. 171).

3. Uji t (uji parsial)

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

Hipotesis :

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

$H_0 : b_1 : b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1, X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah menggunakan uji “t”, yaitu :

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

(Sugiyono, 2010 hal. 184)

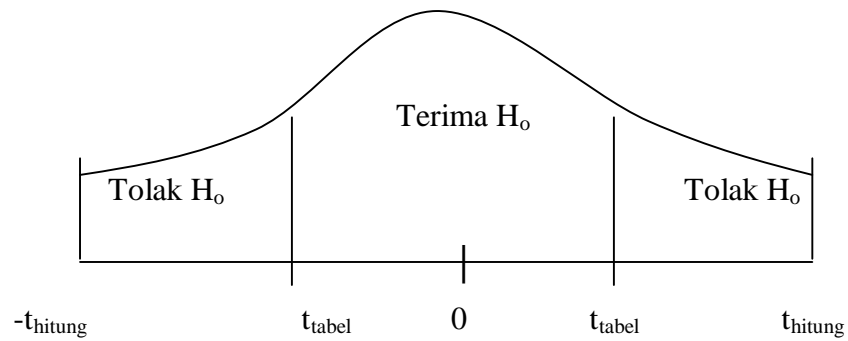
Keterangan :

t : Nilai t hitung
r : Nilai koefisien korelasi
n : Jumlah data pengamatan

Kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah :

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan menggunakan rumus sebagai berikut :



Gambar III. 1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

d. Uji F (uji simultan)

Uji ini dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh variabel bebas (X_1, X_2) dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat (Y), yaitu untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut :

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

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

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan Uji "F", yaitu :

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

(Sugiyono, 2010, hal. 192)

Keterangan :

Fh	: F hitung
R	: Koefisien korelasi ganda
k	: Jumlah variabel independen
n	: Jumlah sampel

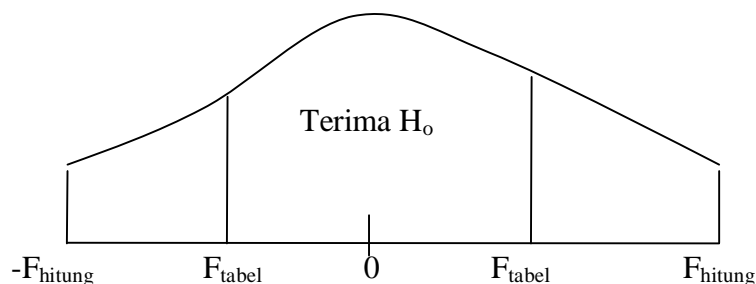
Kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah :

- 1) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Tolak H_0 ditolak, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Terima H_0 diterima, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \rho = 0$ (artinya tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan)

$H_0 : \rho \neq 0$ (artinya ada pengaruh antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan)



Gambar III. 2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

4. Uji Determinasi

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat:

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

(Sugiyono, 2012, hal. 264)

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

Dalam hal ini F_{hitung} dibandingkan F_{tabel} jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data.

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja pada PT.Salam TV. Peneliti telah menyebar angket sebanyak 41 orang, sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua pegawai diambil menjadi sampel. Identitas responden yang ditanyakan pada kuisioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Identitas responden

a. Umur

Tabel IV-1 Usia

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 25-35 Tahun	21	51.2	51.2	51.2
36-45 Tahun	13	31.7	31.7	82.9
Diatas 45 Tahun	7	17.1	17.1	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Dari tabel di atas bisa kita lihat persentase usia dari responden para pekerja di PT. Salam TV yang mayoritas nya berusia 25-35 tahun ada 21 orang (51,2%) kemudian yang berusia 36 sampai 45 tahun ada 13 orang (31,7%) dan yang berusia di atas 45 tahun sejumlah 7 orang (17,1%).

b. Jenis kelamin

Tabel IV-2 Jenis Kelamin

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki Laki	23	56.1	56.1	56.1
	Wanita	18	43.9	43.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Dari tabel IV-2 diatas bisa kita lihat persentase untuk jumlah responden untuk jenis kelamin yaitu terdiri dari laki laki 23 orang (56,1%) dan perempuan 18 orang (43,9%).

c. Jabatan

Tabel IV-3 Jabatan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Direktur	1	2.4	2.4	2.4
	Manager	1	2.4	2.4	4.9
	Produser	4	9.8	9.8	14.6
	Editor	15	36.6	36.6	51.2
	Lainya	20	48.8	48.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Pada tabel IV-3 diatas terlihat persentase jawaban untuk jabatan responden dimana yang menjabat sebagai direktur berjumlah 1 orang (2,4%), yang menjabat sebagai manager berjumlah 1 orang (2,4%), yang menjabat sebagai produser berjumlah 4 orang (9,8%) dan yang menjabat sebagai editor berjumlah 15 orang (36,6%), lalu yang menjabat menjadi pegawai di bidang lain-lain berjumlah 20 orang (48,4%).

d. Tingkat pendidikan

Tabel IV-4 Tingkat Pendidikan

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid Diploma	14	34.1	34.1	34.1
Strata 1	23	56.1	56.1	90.2
Strata 2	4	9.8	9.8	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Dari tabel IV-4 bisa dilihat persentase dari pendidikan responden di PT. Salam TV dimana kebanyakan para pekerjanya adalah lulusan S1 23 orang (56,1%) kemudian D3 berjumlah 14 orang (34,1%), dan yang berpendidikan S2 adalah sejumlah 4 orang (9,8%).

2. Karakteristik Responden

Di bawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuisioner yang disebar di PT. Salam TV.

a. Analisis Persentase Jawaban Responden

Tabel IV-5 Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebar kepada responden.

Tabel IV-6 Pernyataan Variabel Motivasi (X1)

No	STS		TS		KS		S		SS	
	org	%	org	%	org	%	Org	%	org	%
1	-	-	-	-	-	-	18	43,9	23	56,1
2	-	-	-	-	1	2,4	25	61	15	36,6
3	-	-	-	-	2	4,9	27	65,9	12	29,3
4	-	-	-	-	6	14,6	31	75,6	4	9,8
5	-	-	2	4,9	4	9,8	21	51,2	14	34,1
6	-	-	1	2,4	6	14,6	21	51,2	13	31,7
7	-	-	1	2,4	6	14,6	24	58,5	10	24,4
8	-	-	-	-	2	4,9	24	58,5	15	36,6
9	2	4,9	-	-	1	2,4	28	68,3	10	24,4
10	-	-	2	4,9	7	17,1	24	58,5	8	19,5

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan Saya akan selalu bekerja keras demi mencapai tujuan saya sebanyak 18 orang (43,9%) menjawab setuju dan sebanyak 23 orang (56,1%) menjawab sangat setuju
2. Pada pernyataan Saya memiliki tujuan untuk masa depan saya sebanyak 1 orang (2,4%) menjawab kurang setuju lalu 25 orang (61%) menjawab setuju dan 15 orang (36,6%) menjawab sangat setuju
3. Pada pernyataan Saya akan bekerja sebaik mungkin agar bisa mendapat kenaikan jabatan sebanyak 2 orang (4,9%) menjawab kurang setuju lalu 27 orang (65,9%) menjawab setuju dan 12 orang (29,3%) menjawab sangat setuju.
4. Pada pertanyaan Saya akan melaksanakan tugas saya dengan sungguh sungguh agar bisa mencapai hal hal yang saya inginkan sebanyak 6 orang (14,6%) menjawab kurang setuju lalu 31 orang (75,6%) menjawab setuju dan 4 orang (9,8%) menjawab sangat setuju.

5. Pada pertanyaan Saya memahami tugas dan kewajiban dari pekerjaan yang diberikan kepada saya sebanyak 2 orang (4,9%) menjawab tidak setuju lalu 4 orang (9,8%) menjawab kurang setuju kemudian 21 orang (51,2%) menjawab setuju dan 14 orang (34,1%) menjawab sangat setuju.
6. Pada pernyataan Saya akan selalu berusaha menjadi yang terbaik dalam bidang apapun yang saya kerjakan sebanyak 1 orang (2,4%) menjawab tidak setuju lalu 6 orang (14,6%) menjawab kurang setuju kemudian 21 orang (51,2%) menjawab setuju dan 13 orang (31,7%) menjawab sangat setuju.
7. Pada pernyataan Saya akan memberikan yang terbaik untuk pekerjaan saya sebanyak 1 orang (2,4%) menjawab tidak setuju lalu 6 orang (14,6%) menjawab kurang setuju kemudian 24 orang (58,5%) menjawab setuju dan 10 orang (24,4%) menjawab sangat setuju.
8. Pada pernyataan Saya memahami ketentuan pekerjaan yang diberikan kepada saya sebanyak 2 orang (4,9%) menjawab kurang setuju kemudian 24 orang (58,5%) menjawab setuju dan 15 orang (36,6%) menjawab sangat setuju.
9. Pada pernyataan rekan kerja yang baik akan meningkatkan minat dan mendorong saya bekerja lebih baik 2 orang (4,9%) menjawab sangat tidak setuju lalu 1 orang (2,4%) menjawab kurang setuju kemudian 28 orang (68,3%) menjawab setuju dan 10 orang (24,4%) menjawab sangat setuju.
10. Pada pernyataan saya selalu memanfaatkan waktu kerja saya dengan efisien agar saya bisa membagi waktu dengan keluarga saya sebanyak 2 orang (4,9%) menjawab tidak setuju lalu 7 orang (17,1%) menjawab kurang setuju kemudian 24 orang (58,5%) menjawab setuju dan 8 orang (19,5%) menjawab sangat setuju.

Tabel IV-7 Pernyataan Variabel Kepemimpinan (X2)

No	STS		TS		KS		S		SS	
	org	%	Org	%	org	%	Org	%	org	%
1	-	-	1	2,4	3	7,3	23	56,1	14	34,1
2	-	-	3	7,3	7	17,1	21	51,2	10	24,4
3	-	-	2	4,9	7	17,1	23	65,9	9	22
4	-	-	2	4,9	6	14,6	25	61	8	19,5
5	-	-	4	9,8	15	36,6	13	31,7	9	22
6	-	-	6	14,6	11	26,8	15	36,6	9	22
7	-	-	-	-	2	4,9	27	65,9	12	29,3
8	1	2,4	1	2,4	5	12,2	21	51,2	13	31,7
9	2	4,9	1	2,4	11	26,8	20	48,8	7	17,1
10	2	4,9	2	4,9	10	24,4	12	29,3	15	36,6

Penjelasan dari tabel diatas adalah:

1. Pada pernyataan pimpinan saya percaya pada bawahan sebanyak 1 orang (2,4%) menjawab tidak setuju, lalu 3 orang (7,3%) menjawab kurang setuju kemudia 23 orang (56,1%) menjawab setuju dan 14 orang (34,1%) menjawab sangat setuju.
2. Pada penyataan atasan saya memberikan kepercayaan penuh terhadap pekerjaan yang saya sedang lakukan sebanyak sebanyak 3 orang (7,3%) menjawab tidak setuju, lalu 7 orang (17,1%) menjawab kurang setuju kemudian 21 orang (51,2%) menjawab setuju dan 10 orang (24,4%) menjawab sangat setuju.
3. Pada pernyaatan atasan saya selalu menerima saran yang diberikan kepada dirinya lakukan sebanyak sebanyak 2 orang (4,9%) menjawab tidak setuju, lalu 7 orang (17,1%) menjawab kurang setuju kemudian 23 orang (56,1%) menjawab setuju dan 9 orang (22%) menjawab sangat setuju.
4. Pada pernyataan atasan saya memiliki emosi yang stabil, tidak mudah marah pada saat berada di lingkungan kerja sebanyak 2 orang (4,9%) menjawab

tidak setuju, lalu 6 orang (14,6%) menjawab kurang setuju kemudian 25 orang (61%) menjawab setuju dan 8 orang (19,5%) menjawab sangat setuju.

5. Pada pernyataan pimpinan selalu menanyakan kepada bawahannya kondisi tempat kerjanya 4 orang (9,8%) menjawab tidak setuju, lalu 15 orang (36,6%) menjawab kurang setuju kemudian 13 orang (31,7%) menjawab setuju dan 9 orang (22%) menjawab sangat setuju.
6. Pada pernyataan pimpinan selalu memperhatikan karyawan yang berprestasi sebanyak, 2 orang (4,9%) menjawab kurang setuju kemudian 27 orang (65,9%) menjawab setuju dan 12 orang (29,3%) menjawab sangat setuju.
7. Pada pernyataan pemimpin peduli terhadap tugas karyawan sebanyak 6 orang (14,6%) menjawab tidak setuju, lalu 11 orang (26,8%) menjawab kurang setuju kemudian 15 orang (36,6%) menjawab setuju dan 9 orang (22%) menjawab sangat setuju.
8. Pada pernyataan atasan saya selalu memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan saya sebanyak 1 orang (2,4%) menjawab sangat tidak setuju, kemudian 1 orang (2,4) menjawab tidak setuju, lalu 5 orang (12,2%) menjawab kurang setuju kemudian 21 orang (51,2%) menjawab setuju dan 13 orang (31,7%) menjawab sangat setuju.
9. Pada pernyataan atasan saya selalu bersikap adil terhadap hasil kerja yang didapat oleh perusahaanya sebanyak 2 orang (4,9%) menjawab sangat tidak setuju, kemudian 1 orang (2,4%) menjawab tidak setuju, lalu 11 orang (26,8%) menjawab kurang setuju kemudian 20 orang (48,8%) menjawab setuju dan 7 orang (17,1%) menjawab sangat setuju.

10. Pada pernyataan atasan saya tidak pernah melihat hasil kerja berdasarkan ras, suku atau agama sebanyak 2 orang (4,9%) menjawab sangat tidak setuju, kemudian 2 orang (4,9%) menjawab tidak setuju, lalu 10 orang (24,4%) menjawab kurang setuju kemudian 12 orang (29,3%) menjawab setuju dan 15 orang (36,6%) menjawab sangat setuju.

Tabel IV- 8 Pernyataan Variabel Kinerja (Y)

NO	STS		TS		KS		S		SS	
	Org	%	Org	%	org	%	Org	%	org	%
1	2	4,9	2	4,9	10	24,4	12	29,3	15	36,6
2	3	7,3	1	2,4	11	26,8	20	48,8	6	14,6
3	-	-	-	-	-	-	18	43,9	23	65,9
4	-	-	-	-	1	2,4	25	61	15	36,6
5	-	-	-	-	2	4,9	27	65,9	12	29,3
6	-	-	-	-	6	14,6	31	36,6	4	9,8
7	-	-	2	4,9	4	9,8	21	51,2	14	34,1
8	-	-	1	2,4	6	14,6	21	51,2	13	31,7

Penjelasan tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu sebanyak 2 orang (4,9%) menjawab sangat tidak setuju, kemudian 2 orang (4,9%) menjawab tidak setuju, lalu 10 orang (24,4%) menjawab kurang setuju kemudian 12 sorang (29,3%) menjawab setuju dan 15 orang (36,6%) menjawab sangat setuju.
2. Pada pernyataan tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan sebanyak 3 orang (7,3 %) menjawab sangat tidak setuju, kemudian 1 orang (2,4%) menjawab tidak setuju, lalu 11 orang (26,8%) menjawab kurang setuju kemudian 20 orang (48,8%) menjawab setuju dan 6 orang (14,6%) menjawab sangat setuju.

3. Pada pernyataan saya selalu bersedia diberikan banyak pekerjaan oleh perusahaan selagi masih dalam lingkup kemampuan saya sebanyak 18 orang (43,9%) menjawab setuju dan 23 orang (56,1%) menjawab sangat setuju.
4. Pada pernyataan saya taat dalam terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan sebanyak 1 orang (2,4%) menjawab kurang setuju 25 orang (61%) menjawab setuju dan 15 orang (36,6%) menjawab sangat setuju.
5. Pada pernyataan saya handal dalam melaksanakan prosedur kerja sebanyak 2 orang (4,9%) menjawab kurang setuju 27 orang (65,9%) menjawab setuju dan 12 orang (29,3%) menjawab sangat setuju.
6. Pada pernyataan saya berkerja sesuai dengan job deskripsi pekerjaan saya sebanyak 6 orang (14,6%) menjawab kurang setuju 31 orang (75,6%) menjawab setuju dan 4 orang (9,8%) menjawab sangat setuju.
7. Pada pernyataan saya selalu menerima jika ada yang mau menawarkan diri untuk membantu pekerjaan saya 2 orang (4,9%) menjawab tidak setuju, lalu 4 orang (9,8%) menjawab kurang setuju kemudian 21 orang (51,2%) menjawab setuju dan 14 orang (34,1%) menjawab sangat setuju.
8. Pada pernyataan saya menghargai pendapat sesama rekan kerja sebanyak 1 orang (2,4%) menjawab tidak setuju, lalu 6 orang (14,6%) menjawab kurang setuju kemudian 21 orang (51,2%) menjawab setuju dan 13 orang (31,7%) menjawab sangat setuju.

B. Analisis Data

1. Uji asumsi klasik

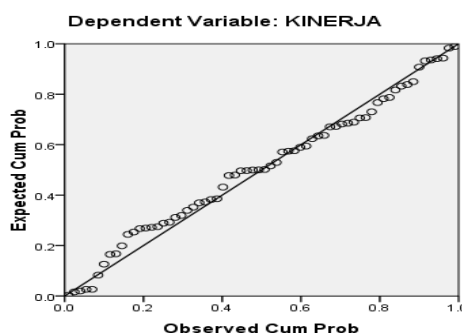
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 Normalitas

Dari gambar IV-1 titik titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal (Singgih Santoso, 2000 hal 104).

2) Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*, Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya, *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk $Tolerance > 0,1$, dan $VIF < 5$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel IV-9 Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)	2.723	5.023		
Motivasi	.487	.084	.989	1.011
Kepemimpinan	.250	.083	.989	1.011

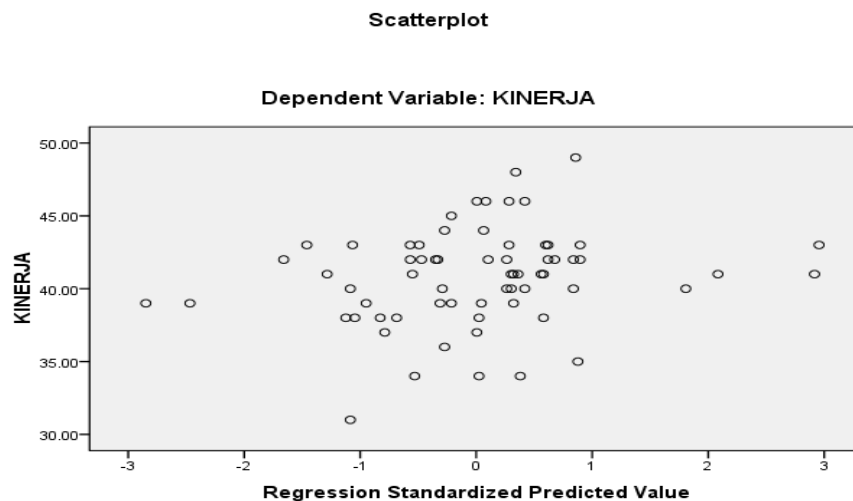
a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas bisa Kedua variable independent yakni motivasi dan kepemimpinan memiliki nilai VIF dalam batas tolenransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam varaibel independent penelitian ini karena Cara yang digunakan untuk menilainya adalah

dengan melihat nilai factor inflasi varian (*Variance inflasi Factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

3) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas



Gambar IV-2 Scatterplot

Dari gambar IV-2 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di

bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regressi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas

2. Pengujian Hipotesis

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Tabel IV-10 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.723	5.023		.542	.591
Motivasi	.487	.084	.663	5.814	.000
Kepemimpinan	.250	.083	.344	3.019	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 2.723 + 0.487 X_1 + 0.250 X_2$$

Model persamaan diatas bermakna

- Nilai konstanta sebesar = 2,723 menunjukkan variabel independen yaitu motivasi dan kepemimpinan dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 27,23%.
- Nilai koefisien regresi motivasi adalah sebesar 0,487 menunjukkan bahwa jika motivasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta motivasi terhadap kinerja senilai 4,87%

- c. Nilai koefisien regresi kepemimpinan adalah sebesar 0.250 menunjukkan bahwa jika kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 10 % maka akan menaikkan konstanta kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 2,5%.

b) Uji secara parsial (Uji t)

Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial (sendiri-sendiri) kriteria dari pengujian parsial bisa dilihat dibawah ini:

Tabel IV-11 Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	2.723	5.023		.542	.591
Motivasi	.487	.084	.663	5.814	.000
Kepemimpinan	.250	.083	.344	3.019	.005

a. Dependent Variable: KINERJA

1. Pengujian Motivasi Dengan Kinerja

Pada tabel IV-10 diatas terlihat nilai t adalah 5,814 dan signya adalah 0,000

Ho : $\beta = 0$, artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di PT. Salam TV.

Ho : $\beta \neq 0$, artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja di PT. Salam TV.

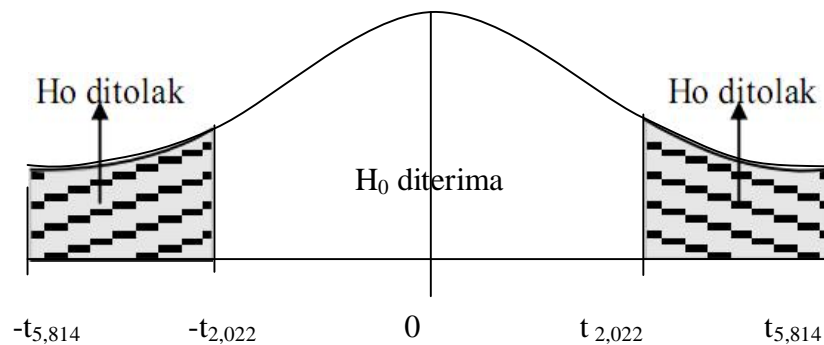
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya motivasi tidak berpengaruh kinerja di PT. Salam TV.

2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi berpengaruh kinerja di PT. Salam TV.

Berdasarkan tabel IV-9 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variable motivasi sebesar 5,814 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($41-2=39$), di peroleh t_{tabel} 2,022. didalam hal ini $t_{hitung} = 5,814 > t_{tabel} = 2,022$. Artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja di PT. Salam TV.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja di PT. Salam TV.



Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Motivasi terhadap Kinerja

2. Pengujian Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Pada tabel IV-10 diatas terlihat nilai t adalah 3,019 dan signya adalah 0,005

$H_0: \beta = 0$, artinya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja di PT.

Salam TV.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja di PT. Salam TV.

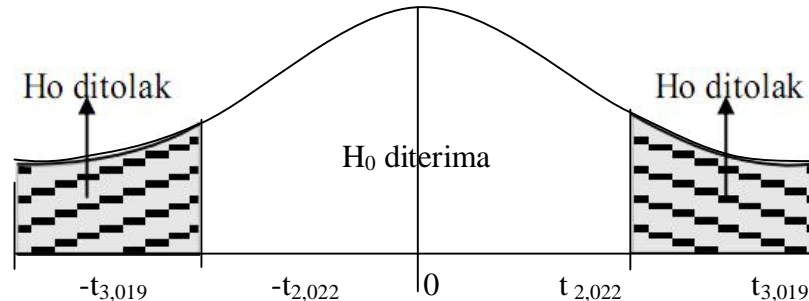
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja di PT. Salam TV.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja di PT. Salam TV.

Berdasarkan tabel IV-9 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variable motivasi sebesar 3,019 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($41-2=39$), di peroleh t_{tabel} 2,022. didalam hal ini $t_{hitung} = 3,019 > t_{tabel} = 2,022$. Artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja di PT. Salam TV.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,005 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,005 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja di PT. Salam TV.



Gambar IV-4 Kriteria Pengujian kepemimpinan terhadap Kinerja

c). Pengujian Secara Simultan Uji F

Uji simultan dimaksudkan untuk mencari tahu hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan cara menguji semua variabel bebas (bersama) dengan variabel terikat. Pengujian Motivasi dan Kepemimpinan Dengan Kinerja bisa dilihat dibawah ini.

Tabel IV.12 Anova^b

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 Regression	122.145	2	61.072	19.839	.000 ^a
Residual	116.977	38	3.078		
Total	239.122	40			

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel IV-10 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 19,839 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho: $\beta = 0$, artinya motivasi dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja di PT. Salam TV.

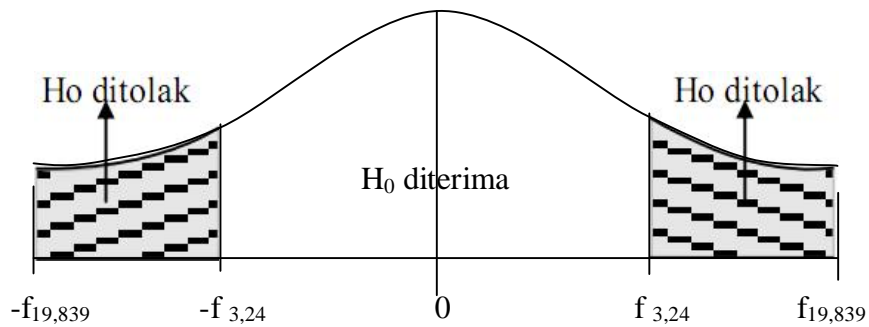
Ho : $\beta \neq 0$, artinya motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja di PT. Salam TV.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya motivasi dan kepemimpinan tidak berpengaruh kinerja di PT. Salam TV.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya motivasi dan kepemimpinan berpengaruh kinerja di PT. Salam TV.

Berdasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh f hitung untuk variable motivasi sebesar 19,839 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-1 (41-2=39), di peroleh f tabel 3,24. Jika f hitung > f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara x1 dan x2 terhadap y, demikian juga sebaliknya jika f hitung < f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, didalam hal ini f-hitung = 19,839 > f-tabel = 3,24. Artinya motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja di PT. Salam TV.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha$ 0,05 sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja di PT. Salam TV.



Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

d). Uji Determinasi

Identifikasi determinan (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel IV-11 dibawah ini.

Tabel IV 13 Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.715 ^a	.511	.485	1.75452

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,511 atau senilai 51,1% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (motivasi dan kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (motivasi dan kepemimpinan) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja di PT. Salam TV.dan penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variable X1 (motivasi) terhadap variable Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t\text{-hitung} = 5,814 > t\text{-tabel} = 2,022$. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja di PT. Salam TV. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja di PT. Salam TV

Hal ini sejalan dengan pendapat Menurut Sutrisno (2013, hal. 109) “Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai

pendorong perilaku seseorang”, artinya di PT. Salam TV motivasi memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, ada baiknya perusahaan melakukan survey terhadap pegawainya karena dorongan kebutuhan karyawan berbeda beda mengenai konsep motivasi yang mereka terima.

Penelitian ini juga menerima hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Berdasarkan penelitian Hasil penelitian Setiawan (2008, hal.13) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variable X2 (kepemimpinan) terhadap variable Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t\text{-hitung} = 3,019 > t\text{-tabel} = 2,022$. Ini berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja di PT. Salam TV. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,005 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,005 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja di PT. Salam TV.

Menurut Wibowo (2007, hal.94) menyatakan bahwa “kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan”. Karena itu pada hakekatnya para karyawan tidak cukup diarahkan saja, melainkan harus diimbangi dengan pengawasan agar apa yang mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan.

Penelitian ini juga menerima Hasil penelitian Setiawan (2008) membuktikan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

pada PT.Salam TV. Dengan demikian kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja

Motivasi dan Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja hal ini terlihat dari nilai uji f -hitung = 19,839 > f -tabel = 3,24. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi dan kepemimpinan dengan PT. Salam TV.Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < α 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja PT. Salam TV.Kemudian bisa dilihat hasil uji determinasi dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,511 atau senilai 51,1% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Motivasi dan Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Seorang karyawan akan lebih meningkatkan kinerja jika tujuan dari dia bekerja jelas, dan akan menjadikan tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan terpenuhi atau tercapai. Begitu juga sebaliknya kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi maka tingkat kinerja karyawan akan menurun. Dengan memberikan motivasi perusahaan mengharapkan agar karyawan mencapai kepuasan kerja tersebut. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, fikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada

perusahaan dengan harapan mendapatkan motivasi (imbalan). (Triton. 2010 hal 183).

Hal ini sejalan dengan penelitian Tampi (2014) hasil dari jurnal penelitian didapatkan bahwa: “motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia, Tbk. (Regional Sales Manado)”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula dengan kepemimpinan yang bagus mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian Setiawan (2008, hal. 28) menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Salam TV.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi (X1) dan kinerja (Y) di PT. Salam TV.karena probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
2. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan (X2) dan kinerja (Y) PT di PT. Salam TV.karena probabilitas sig 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
3. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y) di PT. Salam TV.dilihat dari R-squarenya adalah 51,1% dan juga taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

B. Saran

Saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Motivasi yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan karena menurut hasil penelitian bahwa setiap pegawai membutuhkan dorongan dari dalam diri sendiri ataupun orang lain baik berupa financial ataupun non finansial sehingga kinerja maksimal dari pegawai akan bisa di munculkan, perlunya dilakukan perusahaan survey berkala demi meningkatkan motivasi yang diinginkan pegawai

2. Kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dimana ada banyak hal yang menciptakan kepemimpinan yang memiliki watak giat bekerja dan ulet, di dalam hasil penelitian ini didapat perlunya seorang yang bisa memimpin dengan baik agar kinerja dari pegawai bisa mencapai potensi penuh
3. Kinerja di PT Salam TV akan meningkat jika pihak manajemen bisa mencari tahu apa yang menjadi dorongan utama para pegawai dalam bekerja dalam hal ini banyak motivasi internal yang mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, seperti ingin mendapat pengakuan juga ini mendapat promosi kenaikan jabatan, kemudian dibutuhkan juga pemimpin yang demokratis agar bisa menerima semua aspirasi dari bawahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi dan Irfan, (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama, Medan : Ciptapustaka Media Perintis
- Colquitt, Lepine dan Wesson (2011), *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Fahmi, Irham (2013), *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, Bandung Alfabeta.
- Hasibuan (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi : Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Edisi Kedua*, Cetakan Kedua Puluh Tiga, Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich John M, dkk (2008), *Perilaku Dan Manajemen Organisasi Jakarta*: Erlangga.
- Juliandi dan Irfan (2013) *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk ilmu Bisnis*. Cetakan Pertama. Bandung. Cita Pustaka Media Perintis.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A. A. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moehariono, (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Noor, Juliansyah. (2013), *Penelitian Ilmu Manajemen*.Cetakan Kesatu. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Siswanto, (2008), *Pengantar Manajemen*, Cetakan Keempat, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Setiawan, Kharisma. 2008, “*Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan* Bagian bengkel PT. Namosco Pemuda Semarang
- Siagian (2013), *Kepemimpinan, dan Kinerja*. Cetakan Kesatu. Jakarta : Prenadamedia group.
- Sugiyono (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy (2013), *Kepemimpinan*. Cetakan Kesatu. Jakarta : Prenadamedia Group Q

Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group. Dharma

Terry, R. George dan Rue. E. Leslie, (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia, Cetakan Ketigabelas. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Tampi, Bryan Johannes (2014), *Motivasi dan Kepemimpinan*, "Acta Diurna" Volume III. No.4.

Wibowo (2007), *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta : Raja Grafindo Persada.