

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. INDO BUANA NUSANTARA
MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**DENNI HERMANSAH
NPM : 08 832 0108**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2012**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)26/2/24

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Buana Nusantara Medan
Nama Mahasiswa : DENNI HERMANSAH
No. Stambuk : 08 832 0108
Jurusan : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Drs. Amrin Mulia, MM)

Pembimbing II

(Eka Dewi Setia Tarigan, SE.,M.Si)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

(Ihsan Effendi, SE.,M.Si)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE.,M.Ec)

Tanggal Lulus : 2012

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)26/2/24

RINGKASAN

Denni Hermansah. NPM. 088320108. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Buana Nusantara Medan". Skripsi 2012.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepemimpinan dan motivasi kerja. permasalahan dalam penelitian apakah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Buana Nusantara Medan.

Kepemimpinan adalah "Suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin, yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor-faktor internal maupun faktor-faktor eksternal". Motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya, Kinerja adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Buana Nusantara Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang ada di PT. Indo Buana Nusantara Medan yang berjumlah 37 orang, maka sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah terdaftar di PT. Indo Buana Nusantara Medan yang berjumlah 37 orang, sehingga penelitian sampel ini disebut sampel sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer. Teknik analisis yang dipergunakan adalah analisa regresi linier berganda dengan menggunakan *Software SPSS for 17.00*.

Dari hasil penelitian di ketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,872 > 10,564$) Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu X_1, X_2 , berupa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Buana Nusantara Medan. untuk variabel kepemimpinan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,308 > 2,042$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, dimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Buana Nusantara Medan. Sementara untuk variabel motivasi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,627 > 2,042$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Buana Nusantara Medan. Dengan demikian diketahui bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Indo Buana Nusantara Medan. Hal ini menunjukkan bahwa peran pemimpin yang mampu meyakinkan dan menggerakkan orang lain (karyawan) agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Dengan segala kerendahan hati, rasa syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan karunia dan rahmatNya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area Medan.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Ihsan Effendi, SE, Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak Drs. Amrin Mulia, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini
6. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan, SE, Msi selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)26/2/24

8. Bapak Pimpinan PT. Indo Buana Nusantara Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
9. Seluruh Mahasiswa/i jurusan Manajemen Stambuk 2008, “Deni Irawan Nst, Habibi, Charly, Julfi dan Aswan Effendi, serta teman yang lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih untuk dukungannya, kenangan manis, canda tawa, suka dan duka selama menjalani perkuliahan bersama kawan akan selalu penulis kenang
10. Teristimewa kepada Ayahanda yang mengilhami semangat penulis, sekaligus skripsi ini dipersembahkan sebagai budi bakti kepada orang tua penulis. Ibunda tercinta yang dengan penuh kasih sayang telah mengasuh, mendidik, membimbing serta dengan do’a restunya penulis berhasil menyelesaikan pendidikan hingga ke perguruan tinggi.

Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca dan bagi penulis khususnya. Amin.....

Medan,
Penulis

2012

(DENNI HERMANSAH)

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis	5
1. Pengertian, Fungsi dan Tujuan Kepemimpinan.....	5
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	8
3. Indikator Kepemimpinan	8
4. Pengertian dan Jenis-jenis Motivasi.....	9
5. Teori-teori dan Proses Motivasi.....	12
6. Pengertian Kinerja	16
7. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan ...	17
8. Indikator Pengukuran Kinerja.....	19
B. Kerangka Konseptual.....	20
C. Hipotesis	21
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	23
B. Populasi dan Sampel.....	24
C. Definisi Operasional	24
D. Jenis dan Sumber Data.....	25
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Teknik Analisis Data	27

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	30
1. Deskripsi Data Perusahaan	30
2. Struktur Organisasi Perusahaan	31
3. Kegiatan Perusahaan	38
4. Tipe Kepemimpinan yang diterapkan	39
5. Bentuk Motivasi di perusahaan.....	40
6. Kinerja Karyawan	41
7. Penyajian Data Responden Penelitian	42
8. Penyajian Data Angket Responden.....	45
B. Pembahasan	52
1. Uji Validitas dan Realibilitas	52
2. Analisis Regresi Linier Berganda	55
3. Koefisien Determinasi (R^2).....	56
4. Uji Hipotesis	57

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	60
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan dengan baik pula. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepemimpinan dan motivasi kerja.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)26/2/24

Disamping faktor kepemimpinan, faktor motivasi yang akan mempengaruhi kinerja yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Komunikasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut, perbaikan prestasi kerja, penyesuaian-penyesuaian kompensasi, keputusan-keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan-penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil dan tantangan-tantangan eksternal.

PT. Indo Buana Nusantara Medan adalah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang kontraktor, konstruksi dan pengadaan barang, maka perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tersebut dapat dilakukan melalui praktek kepemimpinan yang handal dan motivasi

berprestasi dan tinggi dan terarah. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki

perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri.

Fenomena yang dijumpai adalah kurang adanya peran kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi karyawan seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti ingin mengkaji permasalahan tersebut dalam penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Buana Nusantara Medan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Buana Nusantara Medan?.
2. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial

UNIVERSITAS MEDAN AREA

terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Buana Nusantara Medan? Accepted 26/2/24

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)26/2/24

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Buana Nusantara Medan.
2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Buana Nusantara Medan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi PT. Indo Buana Nusantara Medan.
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya di masa-masa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian, Fungsi dan Tujuan Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen. Oleh karena itu kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin.

Menurut Winardi (2006 : 47) kepemimpinan adalah “Suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin, yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor-faktor internal maupun faktor-faktor eksternal”.

Menurut Sanusi (2009 : 19), “Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok”. Dari pengertian di atas, ada tiga unsur pokok dalam kepemimpinan yaitu:

- 1) Adanya kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dengan membimbing, mengarahkan dan menggerakkan mereka.
- 2) Adanya kemampuan seseorang untuk menciptakan suatu kerjasama yang disenangi dengan melalui komunikasi yang lancar dan baik.
- 3) Adanya tujuan bersama yang ingin dicapai dengan mendayagunakan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

kemampuan orang lain secara efektif.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Secara umum dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin itu harus mempunyai kemampuan untuk mendorong bawahan agar terarah sesuai dengan pekerjaan sehingga tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai dengan sempurna.

b. Fungsi dan Tujuan Kepemimpinan

Pada dasarnya fungsi seorang pemimpin serta teknik kepemimpinan yang diterapkan perusahaan berbeda menurut situasi dan tempat dimana ia melakukan kegiatan. Dengan kata lain fungsi kepemimpinan bergantung pada tujuan perusahaan masing-masing dan tingkah laku karyawan yang pada umumnya berbeda secara individu.

Menurut Kartono (2008;91), “Fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberi supervisi atau pengamanan yang efektif dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Dalam tugas-tugas kepemimpinan tercakup pula pemberian insentif”.

Menurut Rivai (2009 : 34-36), terdapat 5 (lima) fungsi kepemimpinan, yaitu :

1). Fungsi Instruksi

Komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator, kepemimpinan yang efektif yang memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan.

2). Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat dua arah. Tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada bawahan dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan.

3). Fungsi Partisipasi

Bawahan diajak untuk ikut serta dalam menentukan suatu tindakan, dan pendapat bawahan dihargai oleh pimpinan.

4). Fungsi Delegasi

Dilakukan dengan menebarkan pelimpahan wewenang membuat keputusan baik melalui persetujuan maupun tidak dari pimpinan.

5). Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pegarahan, koordinasi dan pengawasan oleh pimpinan.

Setelah melihat fungsi utama kepemimpinan, pemimpin harus memiliki sifat-sifat penting agar kepemimpinan yang diterapkan dapat terlaksana dengan baik dan lancar, karena tingkat dan cakupan kekuasaan keahlian dan kekuasaan refern pemimpin terutama ditentukan oleh ciri-ciri pribadi. Beberapa pemimpin, memiliki kesukaran kepribadian dan komunikasi, tidak dapat mempengaruhi orang lain melalui kekuasaan keahlian atau refern.

Pemimpin menganggap dirinya paling berkuasa, paling cakap sedangkan bawahan dianggap hanya pelaksana keputusan-keputusannya saja. Pelaksanaan kepemimpinannya dengan memberikan instruksi/perintah-perintah, ancaman hukuman dan pengawasan yang ketat.

Tujuan kepemimpinan menurut Johansen (2009:14) adalah “Untuk menyatukan, menggerakkan mereka untuk membagi keinginan, talenta dan untuk menunjukkan kemampuan masing-masing dan mengembangkan dan melatih kemampuan untuk mengantisipasi berbagai situasi, perubahan dan kebutuhan dari yang lain”.

Dari tujuan kepemimpinan di atas bahwa karyawan bersedia menerima pegarahan dari pemimpin dan membantu kelompok menentukan status dan kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan degan efektif. Tanpa bawahan semua kualitas kepemimpinan seorang manajer akan menjadi tidak relevan.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Hasil studi Tannenbaum dan Schmid sebagaimana dikutip Johansen (2009:17) menunjukkan bahwa kepemimpinan dipengaruhi oleh :

- a. **Diri Pemimpin**
Kepribadian, pengalaman masa lampau, latar belakang dan harapan pemimpin sangat mempengaruhi efektifitas kepemimpinan disamping mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilihnya.
- b. **Ciri Atasan**
Gaya kepemimpinan atasan dari manajer sangat mempengaruhi orientasi kepemimpinan manajer.
- c. **Ciri Bawahan**
Respon yang diberikan bawahan akan menentukan efektivitas kepemimpinan manajer. Latar belakang pendidikan bawahan sangat menentukan pula cara manajer menemukan gaya kepemimpinannya.
- d. **Persyaratan Tugas**
Tuntutan tanggung jawab pekerjaan bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan manajer.
- e. **Iklim Organisasi dan Kebijakan**
Ini akan mempengaruhi harapan dan perilaku anggota kelompok serta gaya kepemimpinan yang dipilih manajer.
- f. **Perilaku dan Harapan Rekan**
Rekan sekerja manajer merupakan kelompok acuan yang penting. Soalnya pendapat yang diberikan oleh rekan-rekan manajer sangat mempengaruhi efektivitas hasil kerja manajer.

3. Indikator Kepemimpinan

Hariandja, (2005 : 189), menyatakan bahwa yang menjadi indikator kepemimpinan, yaitu :

- a. **Kapasitas**, diantaranya adalah : Kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara, atau variabel *vacility*, keaslian, kemampuan menilai.
- b. **Prestasi**, diantaranya adalah : Gelar keserjanaan, ilmu pengetahuan perolehan dalam olahraga, atletik dan lain-lain.
- c. **Tanggung jawab**, diantaranya adalah : Mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif, dan punya hasrat untuk unggul.
- d. **Partisipasi**, diantaranya adalah : Aktif, memiliki sosialitas tinggi, mampu bergumrah kooperatif, atau suka bekerja sama, mudah menyesuaikan diri, punya rasa humor.

- e. Status, diantaranya adalah : Meliputi kedudukan sosial yang cukup tinggi, populer, tenar.

4. Pengertian dan Jenis-jenis Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi atau *motivation* dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Beberapa istilah Motivasi atau motip antara lain “kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*)”.

Menurut Zainun (2007 : 252), “motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengingatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagai mana dikehendaki dari orang-orang tersebut”.

Sementara Siagian (2008 : 187) mendefinisikan “motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan untuk menyelenggarakan kewajibannya, dalam rangka

pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Untuk membina kegiatan orang-orang kearah tujuan yang diharapkan dan diperlukan pengetahuan, kecapakan memahami orang bawahan dalam melakukan segala sesuatu dan dorongan-dorongan atau motivasi apakah yang ada pada mereka.

Secara hakiki manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan. Hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada kebutuhan tertentu, menjadi tujuan dari kebutuhan tersebut. Kebutuhan dan tujuan menumbuhkan dan mendorong adanya usaha, yang terlihat sebagai tingkah laku (kebutuhan).

Kebutuhan-kebutuhan yang ada pada setiap orang sedemikian banyaknya, tidak mungkin untuk menghitungnya. Tetapi suatu yang umum berlaku bagi semua kebutuhan tersebut ialah tiap kebutuhan setelah di puaskan setelah jangka waktu tertentu akan timbul lagi dan menuntut pemuasan lagi. Timbul dalam waktu yang sama yakni dengan tujuan yang sama atau dengan tujuan yang sudah berubah.

Menurut Zainun (2007 : 255), yang dimaksud dengan motivasi dapat dilihat dari dua segi, yaitu : “Segi yang aktif atau dinamis, motivasi tanpa sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Segi yang pasif atau statis, motivasi merupakan kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia”.

Dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu

untuk mendorong pada karyawan agar lebih giat dalam melaksanakan

pekerjaannya dengan memberikan kebutuhan yang bersifat materil dan non materil.

b. Jenis-Jenis Motivasi

Siagian, (2008 : 204) menerangkan ada dua pendekatan yang umum mengenai jenis-jenis motivasi, yaitu (a) motivasi positif dan (b) motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mau menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan sesuatu berupa hadiah atas penghargaan, seperti kenaikan gaji (upah) dan peningkatan rasa puas dari bawahan. Motivasi negatif menggambarkan, apabila seseorang bekerja tidak melakukan tugas atau pekerjaan maka orang itu akan diberikan mengenai sesuatu hal yang mungkin berupa ancaman bahwa dia akan kehilangan sesuatu, seperti kehilangan pengakuan, uang dan kemungkinan akan kehilangan pekerjaan”.

Semua manajer pada dasarnya menggunakan kedua jenis motivasi tersebut, yang menjadi masalah utama dalam penggunaannya, kedua jenis motivasi ini adalah mengenai perimbangan atau proporsi masing-masing penggunaannya dan saat-saat bagaimana akan dipergunakan.

Motivasi, suatu daya perangsang atau daya pendorong yang merangsang dan mendorong tenaga kerja agar mau bekerja dengan baik dan bergiat, karena motif yang berbeda antara satu tenaga kerja dengan tenaga kerja yang lainnya. Perbedaan ini di sebabkan oleh motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja serta di sebabkan adanya perbedaan waktu dan lingkungan dimana ia bekerja dan bertempat tinggal. Dengan demikian seorang pemimpin haruslah dapat mengetahui dan lebih dahulu mengadakan penyelidikan tentang jenis daya perangsang yang di prioritas dalam usaha mendorong bawahan untuk bekerja lebih giat dan baik.

5. Teori-teori dan Proses Motivasi

a. Teori-teori Motivasi

Banyak teori-teori motivasi yang dapat digunakan oleh organisasi. Dalam kesempatan ini penulis akan memaparkan teori kepuasan (*content theories*) yaitu teori yang berhubungan dengan upaya mengidentifikasi apa yang terdapat dalam diri seseorang atau lingkungan kerja yang mendorong dan mempertahankan perilaku. Teori kepuasan (*content theories*) diantaranya adalah :

1). Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Menurut Maslow ; bahwa perilaku karyawan banyak bergantung kepada pemenuhan kebutuhan, jika kebutuhannya terpenuhi, maka dia akan bergembira. Sebaliknya apabila kebutuhannya tidak terpenuhi, maka dia akan kecewa. Kebutuhan merupakan fondamen yang mendasari perilaku karyawan, tidak mungkin memahami perilaku karyawan tanpa mengerti kebutuhannya.

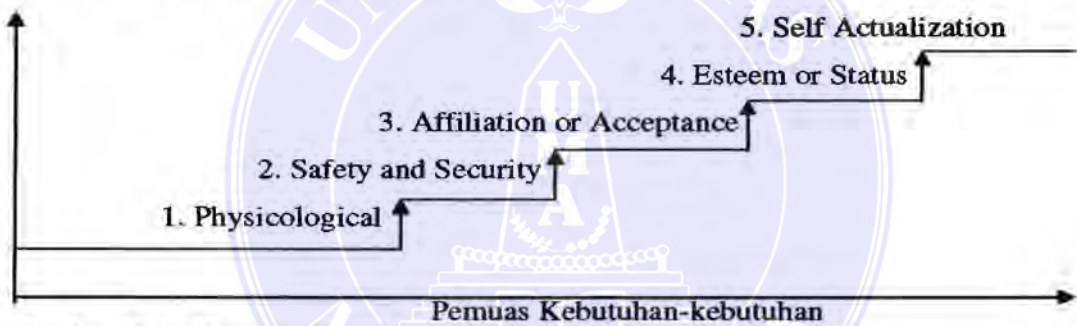
Maslow mengemukakan bahwa teori hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut (Handoko, 2009 : 95) :

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dan ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh

- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Setiap pemimpin yang ingin memotivasi bawahannya harus memahami hirarki dari kebutuhan manusia. Apabila kebutuhan itu dapat terpenuhi/terpuaskan, maka manusia akan terdorong dan berkeinginan keras untuk bekerja dan menyelesaikan segala tugas-tugasnya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berikut ini gambar Teori Hirarki Kebutuhan menurut Maslow, yaitu ;



Gambar II.1 : Konsep Hierarki Kebutuhan Menurut Maslow

Sumber : Hasibuan, (2009 : 156)

2). Teori Dua Faktor Herzberg

Frederick Herzberg (Hasibuan 2009 : 157), dalam teorinya mengemukakan bahwa ketidakpuasan kerja tumbuh dari 2 (dua) kumpulan faktor yang berbeda, yaitu :

- a) Faktor Motivasi (*motivating factor satisfiers*) yaitu :

- 1). Prestasi (*achievement*)
- 2). Pengakuan (*recognition*)
- 3). Pekerjaannya sendiri (*work it self*)
- 4). Tanggung Jawab (*responsibilities*)
- 5). Kemajuan (*advancement*)
- 6). Pertumbuhan (*growth*)

- b) Faktor-faktor Higine (*dissatisfiers/ hygiene factors*) yaitu :

- 1). Kebijakan Perusahaan (*company policy*)
- 2). Supervisi (*supervision*)

- 3). Hubungan dengan Penyelia (*relationship with supervisor*)
- 4). Kondisi Kerja (*work condition*)
- 5). Gaji (*salary*)
- 6). Hubungan dengan Karyawan (*relationship with subordinates*)
- 7). Kehidupan Pribadi (*personal life*)
- 8). Hubungan dengan Bawahan (*relationship with subordinates*)
- 9). Status
- 10). Keamanan Kerja

3). Teori Prestasi, David Mc. Clelland

Mc. Clelland dengan teorinya yang disebut *Achievement Motivation Theory* berpendapat (Hasibuan, 2009 : 158), bahwa orang yang berprestasi mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai sesuatu dan mempunyai ciri-ciri tertentu yang dapat dikembangkan, yaitu :

- a) Menyukai pengambilan resiko yang layak, menyukai suatu tantangan dan menghadapi resiko yang sudah dipertimbangkan.
- b) Mempunyai tanggung jawab pribadi bagi hasil yang dicapai. Kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak dan menghadapi resiko yang sudah dipertimbangkan.
- c) Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik atas apa yang telah dikerjakan.
- d) Mempunyai keterampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan-kemampuan organisasi.

Seorang karyawan diberi kesempatan padanya untuk mencapai hasil.

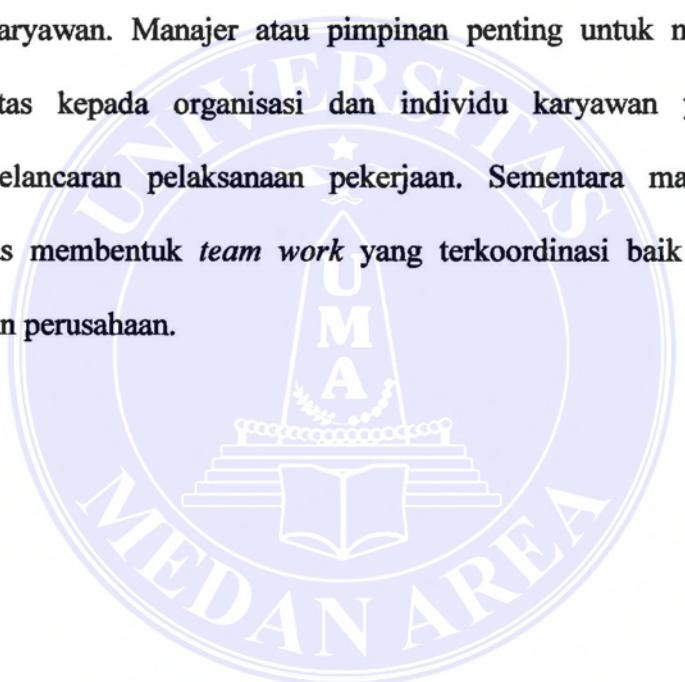
Kesempatan tersebut harus diciptakan sedemikian rupa sehingga bawahan berkembang sendiri dengan bimbingan atasannya. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya pimpinan memberitahukan pada pihak yang bersangkutan.

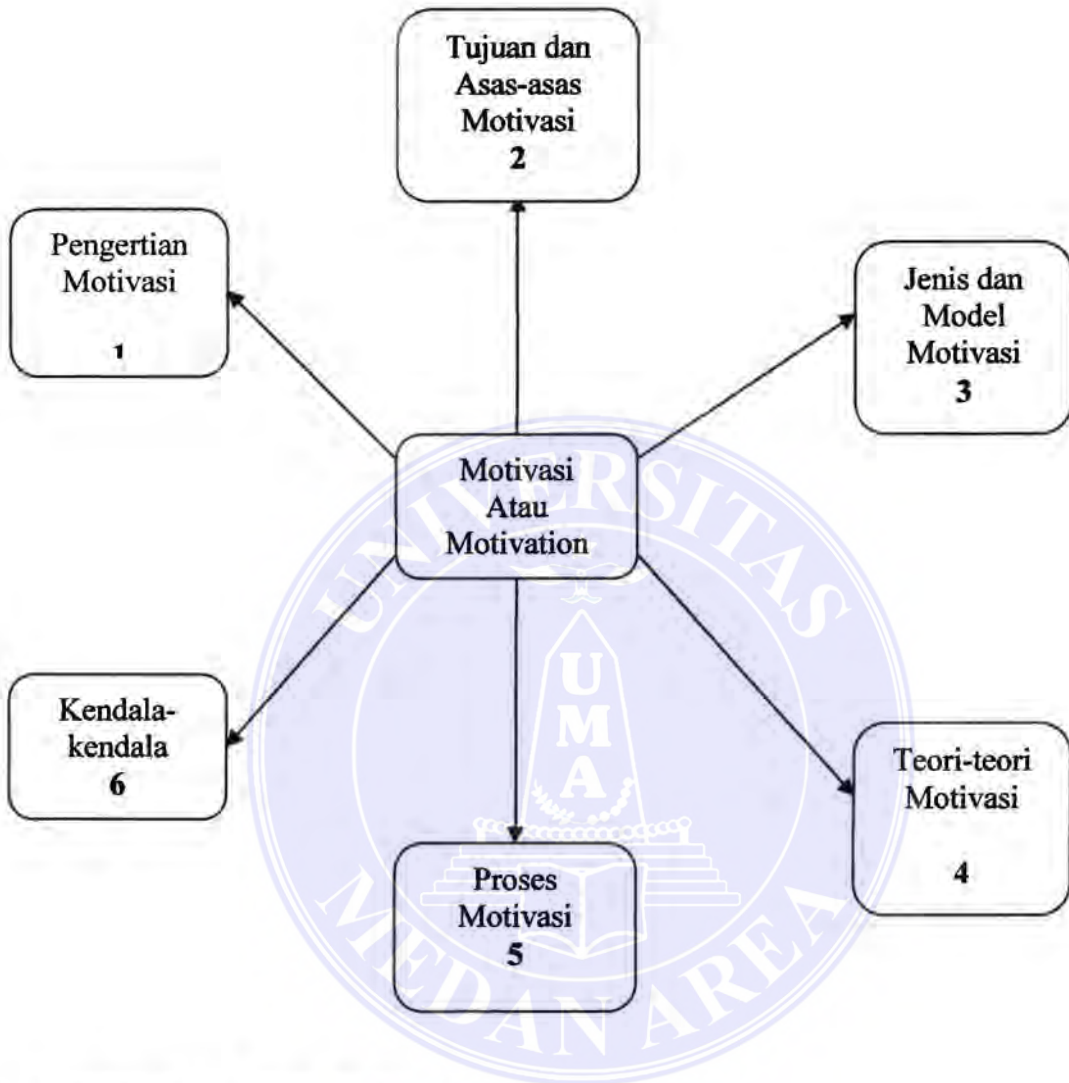
b. Proses Motivasi

Menurut Hasibuan (2009 : 150), untuk melakukan proses motivasi karyawan, meliputi : (a) tujuan, (b) mengetahui kepentingan, (c) komunikasi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Efektifitas (M) Integrasi Rujukan, (e) fasilitas dan (f) team work.

Tujuan dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan itu. Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan. Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Proses motivasi perlu untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Manajer atau pimpinan penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Sementara manajer atau pimpinan harus membentuk *team work* yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan.





Gambar II.2. Konsep Motivasi
 Sumber : Hasibuan (2009 : 168)

6. Indikator-indikator Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu

organisasi. Motivasi adalah juga subjek membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak.

Siagian (2008 : 211) menjelaskan indikator-indikator dari motivasi terdiri dari "tingkat prestasi seseorang, kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau disebut juga persepsi peranan".

Sementara menurut Hasibuan (2009 : 169), menjelaskan bahwa indikator dari motivasi kerja karyawan terdiri dari Gaji, Jenjang Karir, Insentif, Sanksi, Jaminan dan Asuransi.

Jadi, dari analisa di atas maka motivasi, kemampuan dan persepsi peranan adalah saling berhubungan, bila salah satu faktor rendah, maka tingkat prestasi akan rendah, walaupun faktor-faktor lainnya tinggi.

7. Pengertian dan Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Jewell dan Siegell dalam Laurensius, Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia Tentang Penilaian Kinerja (2006 : 16) menerangkan kinerja adalah "hasil kerja seorang karyawan selama priode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya,

UNIVERSITAS MEDAN AREA

instansi tersebut akhirnya akan mengalami kegagalan. Seperti juga perilaku

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)26/2/24

manusia, tingkat dan kualitas kinerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan”.

Untuk lebih jelasnya berikut akan dikemukakan beberapa pengertian kinerja. Menurut Mangkunegara (2005 : 67) kinerja adalah ”hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hariandja (2005 : 195) menjelaskan kinerja merupakan “hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Memperhatikan pendapat di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa adanya suatu kegiatan pekerjaan yang dilakukan dalam rangka untuk mencapai suatu kinerja yang lebih baik bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga mereka dapat mencapai optimalisasi penyelesaian pekerjaan dengan efektivitas tinggi. Kegiatan yang dilakukan karyawan dalam melakukan aktivitas pada instansi bertitik tolak pada kemampuan mereka menyelesaikan tugas yang diberikan, hal ini tentu didasarkan pada kinerja dari karyawan tersebut.

Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan atau yang paling menentukan adalah sumber daya manusia itu sendiri. Walaupun perencanaan yang telah dibuat tersusun dengan baik dan rapi, namun apabila orang atau personalnya yang melakukan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah dibuat akan sia-sia.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama.

Menurut Rivai (2009 : 68), secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh tiga faktor, yaitu :

- a. Variabel individual, terdiri dari: kemampuan dan ketrampilan, mental dan fisik, latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian, demografis, umur, asal-usul, jenis kelamin.
- b. Variabel organisasional, terdiri dari: sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan.
- c. Variabel psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Menurut Soeprihanto (2005: 59), ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

- a. Faktor Kemampuan : a) Pengetahuan : pendidikan, pengalaman, latihan dan minat, b) Keterampilan : kecakapan dan kepribadian.
- b. Faktor Motivasi : a) Kondisi sosial : organisasi formal dan informal, kepemimpinan dan, b) Serikat kerja kebutuhan individu : fisiologis, sosial dan egoistik, c) Kondisi fisik : lingkungan kerja.

8. Indikator Pengukuran Kinerja

Kinerja merupakan tolak ukur didalam melihat kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun demikian kinerja dibentuk atau dicapai oleh adanya kedisiplinan yang diberikan oleh suatu instansi. Tanpa adanya kedisiplinan seorang karyawan akan sulit untuk berprestasi. Hanya orang atau karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi yang dapat

Menurut Stoner (2009 : 39), indikator penilaian kinerja karyawan terdiri

dari :

a. Kuantitas

Kuantitas adalah besarnya volume atau beban kerja karyawan.

b. Kualitas

Kualitas adalah tanggung jawab moral terhadap kualitas kerja.

c. Personality

Personality merupakan kepribadian masing-masing karyawan.

d. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah adanya penerapan disiplin waktu terhadap karyawan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

B. Kerangka Konseptual

Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Waridin dan Bambang Guritno, (2005). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) menyatakan bahwa faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa

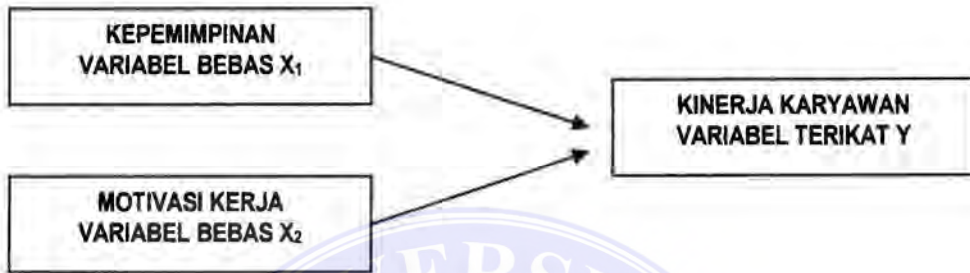
UNIVERSITAS MEDAN AREA

terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor kepemimpinan dan faktor kinerja karyawan.

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari uraian di atas bentuk pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dibuat skema kerangka konseptual dalam gambar II.2 berikut ini :



Gambar II.3. Kerangka Konseptual Penelitian

Gambar di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009 : 51) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan latar belakang dan teori yang mendukung maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Buana Nusantara Medan.
2. Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Buana Nusantara Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2009 : 11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu kedua variabel tersebut.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian di laksanakan di PT. Indo Buana Nusantara Medan yang terletak di Jalan Rajawali No.6 Medan Sumut, Tlp. 061 – 8473947.

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan tiga bulan dari mulai bulan Mei sampai dengan bulan Juli, dengan rincian waktu penelitian sebagai berikut:

Tabel III.1

Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Mei 2012				Juni 2012				Juli 2012			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pembuatan Proposal												
2	Seminar Proposal												
3	Analisis Data												
4	Peny. Skripsi dan Bimbingan Skripsi												

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2009 : 72) : “Populasi adalah seluruh objek yang diteliti”. Dalam penelitian ini maka yang menjadi populasi adalah karyawan tetap yang ada di PT. Indo Buana Nusantara Medan yang berjumlah 37 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2005 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil pada PT. Indo Buana Nusantara Medan menggunakan teknik penarikan sampel sensus dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden.

Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu karyawan yang sudah terdaftar di PT. Indo Buana Nusantara Medan yang berjumlah 37 orang, sehingga penelitian sampel ini disebut sampel sensus.

C. Definisi Operasional

Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan:

1. Kepemimpinan sebagai variabel bebas (*Independent*) dengan simbol X_1

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang atasan untuk mendorong bawahan agar terarah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)26/2/24

2. Motivasi sebagai variabel bebas (*Independent*) dengan simbol X_2

Motivasi adalah sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang karyawan mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan untuk mengerjakan setiap pekerjaannya.

3. Kinerja sebagai variabel terikat (*Dependent*) dengan simbol Y

Kinerja merupakan suatu kegiatan pekerjaan yang dilakukan dalam rangka untuk mencapai suatu kinerja yang lebih baik bagi karyawan.

Tabel III.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Uraian	Indikator
Kepemimpinan (X_1)	Kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok	1. Kapasitas 2. Prestasi 3. Tanggung Jawab 4. Partisipasi 5. Status
Motivasi (X_2)	Cara untuk mendorong pada karyawan agar lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan memberikan kebutuhan yang bersifat materil dan non materil.	1. Gaji 2. Jenjang Karir 3. Insentif 4. Jaminan Kesehatan
Kinerja (Y)	Hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Personality 4. Ketepatan Waktu

Sumber : Olahan Penulis 2012

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif.

Sumber data yang digunakan penulis adalah:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari seluruh responden pada lokasi

penelitian, melalui pengamatan, wawancara dan pengisian kuisioner.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From repository.uma.ac.id 26/2/24

2. Data sekunder yaitu data penelitian yang antara lain berupa bukti-bukti referensi majalah-majalah, brosur dan dokumen-dokumen lain yang ada hubungannya dengan penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara (*Interview*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan wawancara kepada pihak yang terkait dalam hal ini pihak karyawan dari PT. Indo Buana Nusantara Medan. Wawancara yang dilakukan berpedoman kepada daftar pertanyaan yang telah disiapkan (angket).
2. Daftar pertanyaan (*Questioner*), yaitu untuk proses wawancara, penulis membagikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya untuk di isi jawaban oleh pelanggan selama masa penelitian.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2009 : 86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, yang dapat dari tabel III.3 berikut :

Tabel III.3
Instrumen Skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2009 : 87)

F. Teknik Analisa Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2004:135). Adapun tempat untuk menguji validitas dan reliabilitas tersebut adalah perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor atau perusahaan yang sejenis.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi

17.00 dengan kriteria sebagai berikut :

1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.

1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* . Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemandapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variable bebas terhadap variable terikat. Model Regresi Linier Berganda dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows* yaitu:

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

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

X_1 = Variabel bebas (Kepemimpinan)

X_2 = Variabel bebas (Motivasi)

a = Konstanta

$b_{1,2}$ = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien detreminasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Peneliti mengambil kesimpulan setelah melakukan pembahasan terhadap data penelitian serta berdasarkan analisis dan pengujian, kesimpulan yang diambil adalah:

1. Hipotesis pertama menunjukkan nilai $F_{hitung} (15,872) > F_{tabel} (10,564)$. Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Buana Nusantara Medan.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Buana Nusantara Medan dengan nilai $t_{hitung} (3,308) > t_{tabel} (2,042)$. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Buana Nusantara Medan dengan nilai $t_{hitung} (3,627) > t_{tabel} (2,042)$. Dengan demikian diketahui bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Buana Nusantara Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas penulis menyajikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. Hendaknya pimpinan meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan latihan dan pendidikan, dan selalu mengikutsertakan karyawan untuk

mengambil setiap keputusan melalui usaha kelompok dan teknik team building.

- 2. Untuk karyawan di harapkan lebih meningkatkan kinerjanya pada perusahaan agar tercipta hasil kerja yang lebih baik dan terarah.**
- 3. Untuk pimpinan di harapkan untuk terus mempertahankan kinerja karyawan kalau bisa terus ditingkatkan.**



DAFTAR PUSTAKA

- Stoner, James, A F., 2009, Charles Wankel, **Management**, Terjemahan Heru Sutejo **Manajemen**, Jilid II, Penerbit CV. Intermedia, Jakarta.
- Laurensius, Ferry, 2006, **Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia**, Lembaga Manajemen FE-UI, Jakarta.
- Hariandja Marihot T.E., 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Hasibuan, Malayu SP., 2009, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Soeprihanto, John, 2005, **Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan**, Edisi Ketiga, Cetakan Kedelapan, Penerbit PT. BPFE, Yogyakarta.
- Zainun Buchari, 2007, **Manajemen dan Motivasi**, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2009, **Manajemen**, Edisi Revisi, BPFE Universitas Gajah Mada Press Yogyakarta.
- Johansen, J.R, 2009, *The Secret of Leadership* + **Kutipan Motivasi Dasyat**, Cetakan Pertama, Shira Media, Yogyakarta.
- Kartono Kartini, 2008, **Pemimpin dan Kepemimpinan**, Edisi Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal & Mulyadi, Deddy, 2009, **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sanusi, Ahmad & Sutikno Solary, 2009, **Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan**, Cetakan Pertama, Pnospect, Bandung.
- Winardi, 2006, **Kepemimpinan Dalam Manajemen**, Cetakan 1-2, Rineka Cipta, Jakarta.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Sugryono, 2009, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Alfabeta Bandung.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From repository.uma.ac.id/26/2/24