

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. GLORIA KARYA SUKSES**

SKRIPSI

Oleh :

ERIK SETIAWAN

20150500195

**JURUSAN MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2019

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. GLORIA KARYA SUKSES**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar

Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Strata 1

Oleh :

ERIK SETIAWAN

20150500195



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2019**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Erik Setiawan
NIM : 20150500195
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gloria Karya Sukses.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

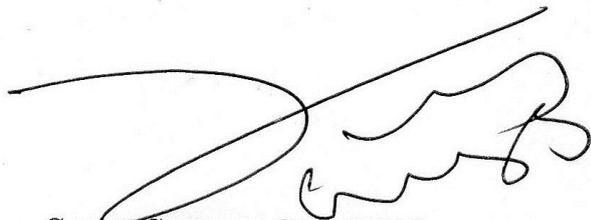
Tangerang, 20 Februari 2019

Menyetujui,

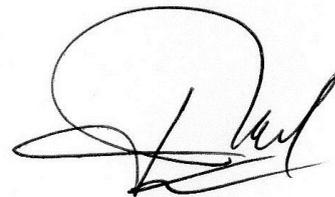
Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan,



Sonny Santosa, S.E., M.M.
NIDN : 0428108409



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gloria Karya Sukses.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Erik Setiawan

NIM : 20150500195

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan tim penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M)**.

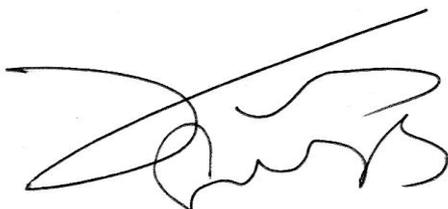
Tangerang, 12 Juni 2019

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan,



Sonny Santosa, S.E., M.M.
NIDN : 0428108409



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sonny Santosa, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Erik Setiawan

NIM : 20150500195

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Gloria Karya Sukses.

Telah layak untuk mengikuti Sidang Skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,


Sonny Santosa, S.E., M.M.
NIDN : 0428108409

Tangerang, 12 Juni 2019

Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Erik Setiawan
NIM : 20150500195
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
PT. Gloria Karya Sukses.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat
“**MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Selasa, tanggal 30 Juli 2019.

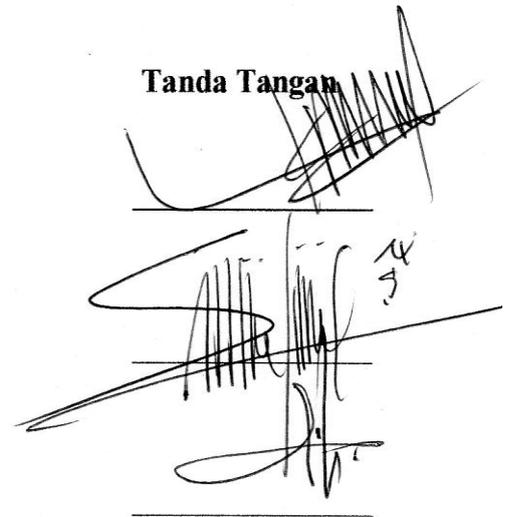
Nama Penguji

Ketua Penguji : **Agus Kusnawan, S.E., M.M**
NIDN : 0421107101

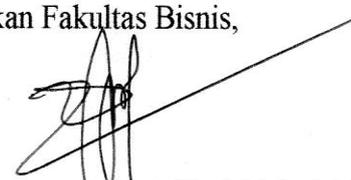
Penguji I : **Suhendar Janamarta, S.E., M.M**
NIDN : 0405068001

Penguji II : **Peng Wi, S.E., M.Akt**
NIDN : 0406077607

Tanda Tangan

The image shows three handwritten signatures in black ink, each written over a horizontal line. The top signature is for Agus Kusnawan, the middle for Suhendar Janamarta, and the bottom for Peng Wi. The signatures are stylized and somewhat overlapping.

Dekan Fakultas Bisnis,


Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn
NIDN : 0421077402

A handwritten signature in black ink, possibly reading 'Fou', located in the bottom right corner of the page.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan orginal penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan Keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 12 Juni 2019

Yang membuat pernyataan



Erik Setiawan

NIM: 20150500195

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20150500195
Nama : Erik Setiawan
Jenjang Studi : Strata 1
Jurusan : Manajemen
Perminatn : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gloria Karya Sukses”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 1 Agustus 2019



(Erik Setiawan)

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GLORIA KARYA SUKSES

ABSTRAK

Setiawan, Erik. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gloria Karya Sukses.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gloria Karya Sukses. Yang menjadi sampel pada penelitian ini yakni karyawan yang ada di PT. Gloria Karya Sukses. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode penelitian deskriptif dengan melakukan uji analisis regresi linier berganda.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS* versi 25 *for windows*.

Motivasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan secara parsial pula berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan persentase yang diperoleh sebesar 16,6%, sedangkan sisanya ($100\% - 16,6\% = 83,4\%$) dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Motivasi, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

THE EFFECT OF MOTIVATION AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. GLORIA KARYA SUKSES

ABSTRACT

Setiawan, Erik. 2019. The Effect of Motivation and Leadership on Employee Performance at PT. Gloria Successful Work.

This study aims to determine the effect of Motivation and leadership on employee performance at PT. Gloria Successful Work. The sample in this study is the employees at PT. Gloria Successful Work. The method used in this study is descriptive research method by testing multiple linear regression analysis.

The data collection technique used is a questionnaire. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression using the SPSS version 25 for Windows.

Motivation and Leadership simultaneously influence employee performance. Partial motivation has a significant effect on employee performance. Partial leadership also has a significant effect on employee performance. With the percentage obtained is 16.6%, while the rest ($100\% - 16.6\% = 83.4\%$) is influenced by other factors.

Keywords : Motivation, Leadership and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas kasih dan anugerahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gloria Karya Sukses.”** Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen di Universitas Buddhi Dharma, Tangerang.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktu yang diharapkan. Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Sofian Sugioko, M.M., CPMA. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Bapak Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Sonny Santosa, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan memberikan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Seluruh Dosen pengajar Universitas Buddhi Dharma Tangerang yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.

6. Pada kedua orang tua, keluarga dan teman - teman saya yang telah memberikan bantuan, dukungan serta doanya dalam penulisan skripsi ini.
7. Pimpinan dan Seluruh Staff PT. Gloria Karya Sukses yang telah banyak membantu penulis untuk melakukan riset.
8. Para seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Universitas Buddhi Dharma yang telah membantu dalam kelancaran administrasi dan registrasi selama ini.

Besar harapan penulis, jika skripsi ini akan berguna bagi pihak terkait terutama teman dan peneliti yang lain sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan juga bagi PT. Gloria Karya Sukses sebagai bahan informasi untuk perkembangan dan kemajuan. Penulis juga menyadari skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran terhadap skripsi ini masih penulis harapkan. Atas bantuan partisipasinya penulis ucapkan terima kasih.

Tangerang, 12 Juni 2019

Erik Setiawan

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK..... ii

ABSTRACT..... ii

KATA PENGANTAR.....iv

DAFTAR ISI..... v

DAFTAR TABEL.....viii

DAFTAR GAMBAR xii

DAFTAR LAMPIRAN..... xiii

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Identifikasi Masalah 4

C. Rumusan Masalah 5

D. Tujuan Penelitian..... 5

E.	Manfaat Penelitian.....	5
F.	Sistematika Penulisan Skripsi.....	6
BAB II	LANDASAN TEORI	8
A.	Gambaran Umum Teori.....	8
1.	Motivasi	8
2.	Kepemimpinan.....	17
3.	Kinerja	23
B.	Hasil Penelitian Terdahulu	31
C.	Kerangka Pemikiran	34
D.	Perumusan Hipotesa	34
BAB III	METODE PENELITIAN	35
A.	Jenis Penelitian	35
B.	Objek Penelitian	35
1.	Sejarah Perusahaan	35
2.	Visi, Misi, dan Tujuan Perusahaan.....	36
3.	Struktur Organisasi dan Uraian Tuga	38
C.	Jenis dan Sumber Data	42
1.	Jenis Data.....	42
2.	Sumber Data	44
D.	Populasi dan Sampel.....	45
1.	Populasi	45
2.	Sampel	45
E.	Teknik Pengumpulan Data	47

F.	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	48
G.	Teknik Analisis data.....	51
1.	Uji Validitas.....	51
2.	Uji Reliabilitas.....	52
3.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
4.	Korelasi Berganda.....	53
5.	Uji Hipotesis.....	54
6.	Koefisien Penentu (Determinasi).....	55
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
A.	Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	56
1.	Variabel <i>Independent</i> (X1, X2).....	56
2.	Variabel <i>Dependent</i> (Y).....	58
3.	Karakteristik Responden Penelitian.....	59
4.	Variabel Motivasi (X1) pada PT. Gloria Karya Sukses	62
5.	Variabel Kepemimpinan (X2) pada PT. Gloria Karya Sukses.....	72
6.	Variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Gloria Karya Sukses.....	82
B.	Analisis Hasil Penelitian.....	91
1.	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Bebas (X1,X2).....	91
2.	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Terikat (Y).....	97
C.	Pengujian Hipotesis.....	100
D.	Pembahasan.....	108

BAB V PENUTUP.....	110
A. Kesimpulan.....	110
B. Implikasi	111
C. Saran.....	112

DAFTAR PUSTAKA

RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN RISET

LAMPIRAN

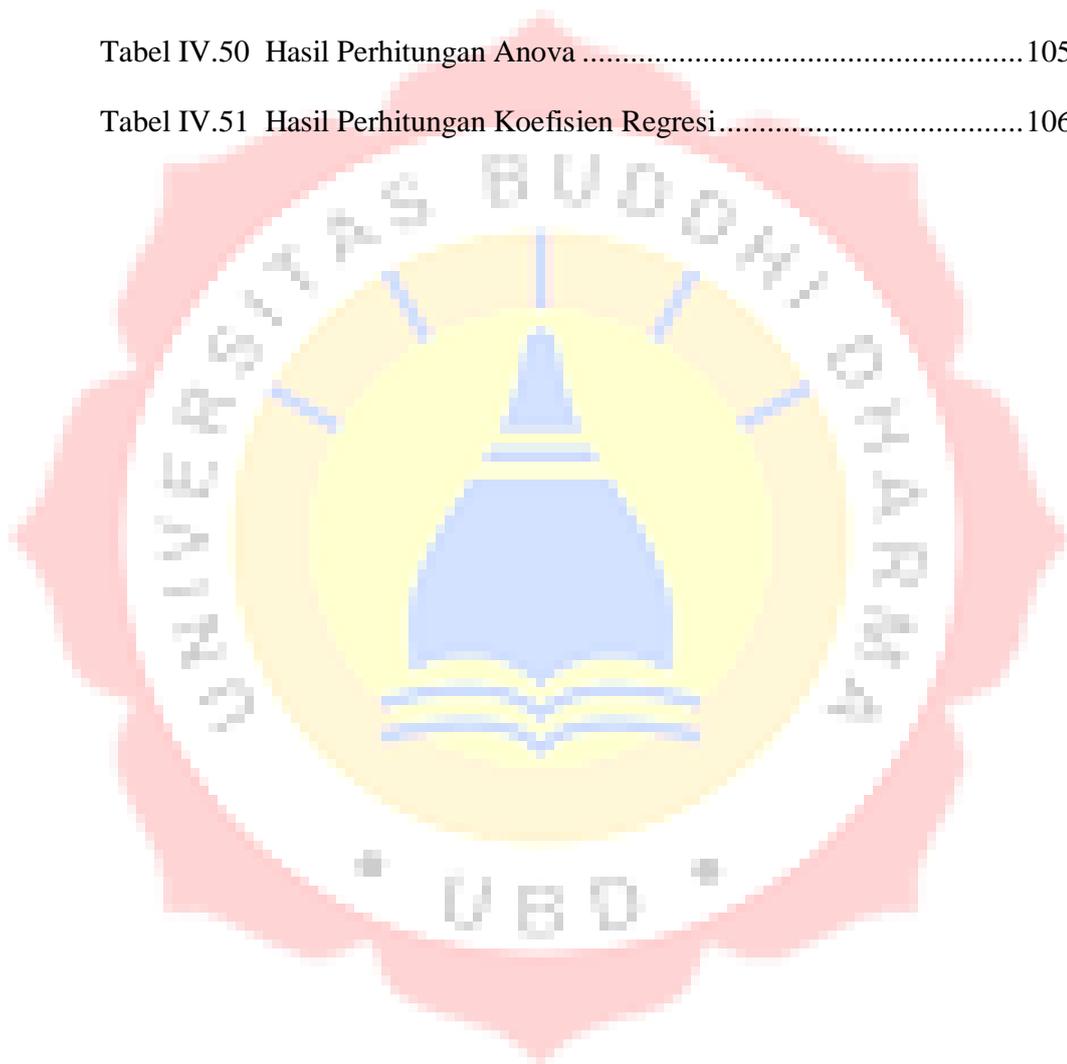


DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel III.1 Operasional Variabel	48
Tabel IV.1 Indikator X1	57
Tabel IV.2 Indikator X2	56
Tabel IV.3 Indikator Y	58
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
Tabel IV.7 Variabel Motivasi 1	72
Tabel IV.8 Variabel Motivasi 2	73
Tabel IV.9 Variabel Motivasi 3	74
Tabel IV.10 Variabel Motivasi 4	75
Tabel IV.11 Variabel Motivasi 5	76
Tabel IV.12 Variabel Motivasi 6	77
Tabel IV.13 Variabel Motivasi 7	78
Tabel IV.14 Variabel Motivasi 8	79
Tabel IV.15 Variabel Motivasi 9	80
Tabel IV.16 Variabel Motivasi 10	81
Tabel IV.17 Variabel Kepemimpinan 1	62
Tabel IV.18 Variabel Kepemimpinan 2	63
Tabel IV.19 Variabel Kepemimpinan 3	64
Tabel IV.20 Variabel Kepemimpinan 4	65

Tabel IV.21	Variabel Kepemimpinan 5	66
Tabel IV.22	Variabel Kepemimpinan 6	67
Tabel IV.23	Variabel Kepemimpinan 7	68
Tabel IV.24	Variabel Kepemimpinan 8	69
Tabel IV.25	Variabel Kepemimpinan 9	70
Tabel IV.26	Variabel Kepemimpinan 10	71
Tabel IV.27	Variabel Kinerja Karyawan 1	82
Tabel IV.28	Variabel Kinerja Karyawan 2	83
Tabel IV.29	Variabel Kinerja Karyawan 3	84
Tabel IV.30	Variabel Kinerja Karyawan 4	85
Tabel IV.31	Variabel Kinerja Karyawan 5	86
Tabel IV.32	Variabel Kinerja Karyawan 6	87
Tabel IV.33	Variabel Kinerja Karyawan 7	88
Tabel IV.34	Variabel Kinerja Karyawan 8	89
Tabel IV.35	Variabel Kinerja Karyawan 9	90
Tabel IV.36	Variabel Kinerja Karyawan 10	91
Tabel IV.37	Processing Summary Motivasi	94
Tabel IV.38	Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi	95
Tabel IV.39	Item-Total Statistics Motivasi	96
Tabel IV.40	Processing Summary Kepemimpinan	92
Tabel IV.41	Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepemimpinan	92
Tabel IV.42	Item-Total Statistics Kepemimpinan	93
Tabel IV.43	Processing Summary Kinerja Karyawan	97
Tabel IV.44	Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan	98

Tabel IV.45 Item-Total Statistics Kinerja Karyawan.....	99
Tabel IV.46 Hasil Perhitungan Standart Deviasi.....	100
Tabel IV.47 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi.....	101
Tabel IV.48 Metode Enter.....	102
Tabel IV.49 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi.....	103
Tabel IV.50 Hasil Perhitungan Anova.....	105
Tabel IV.51 Hasil Perhitungan Koefisien Regresi.....	106



DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka pemikiran	40
Gambar III.1 Struktur Organisasi.....	44



DAFTAR LAMPIRAN

Tabulasi Data X1	116
Tabulasi Data X2	119
Tabulasi Data Y	122



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada sebuah organisasi kesuksesan atau kegagalan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, didukung oleh kepemimpinan dan kapasitas yang memadai, maka dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik (Good Governance) akan terwujud, sebaliknya kepemimpinan yang lemah merupakan salah satu sebab terpuruknya organisasi.

Kepemimpinan mampu dikatakan sebagai salah satu cara seorang pemimpin untuk mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja karyawan berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Di setiap organisasi pasti ada pemimpin dan dipimpin. Pemimpin harus berhubungan baik dengan siapa saja yang dipimpinnya.

Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang-orang yang ia pimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin pun bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut organisasi yang ia jalankan. Organisasi akan berjalan dengan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh dengan tanggung jawab. Pentingnya kepemimpinan dalam mendorong semangat karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik merupakan hal yang harus dilakukan dalam

sebuah organisasi, kepemimpinan mampu menjadi motivasi individu dalam kinerja karyawan karena merasa dihargai dan diakui terhadap proses kerjanya.

Pemimpin selalu memiliki motivasi yang dibagikan terhadap kerjanya agar mampu menghasilkan kinerja yang baik, pemimpin selalu memiliki cara untuk menyampaikan motivasi terhadap kerjanya agar dapat diterima secara baik dan dipahami. Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya, baik yang bersifat ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan PT. Gloria Karya Sukses, bahwa terdapat suatu keberhasilan kinerja para karyawan yang didukung oleh adanya pengaruh kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja itu sendiri. Pernyataan dari karyawan PT. Gloria Karya Sukses tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang terkait dengan kepemimpinan yang kurang baik. Dimana sosok kepemimpinan Supervisornya dalam memimpin para karyawan selama ini kurang baik terutama pada pola komunikasi yang tidak jelas yang membuat para karyawan PT. Gloria Karya Sukses salah mengartikan apa yang diperintaknya. Dampak dari permasalahan tersebut, mengakibatkan

banyak kesenjangan antara karyawan dan pimpinan sehingga dapat menurunkan hasil kerja para karyawan. Kemudian apabila melihat motivasi setiap karyawan PT. Gloria Karya Sukses sangat rendah, disebabkan karena dari kepemimpinan yang kurang baik sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam pekerjaannya. Mereka merasa khawatir dengan adanya perintah dari supervisor yang terkadang secara tiba-tiba memerintahkan dengan instruksi yang tidak jelas dan berdampak pada kinerja karyawan.

Kurangnya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi karyawan seperti telat masuk kerja dan malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal ini terlihat ketika peneliti datang ke PT. Gloria karya Sukses pada jam masuk kerja yaitu 07:30 WIB masih banyak karyawan yang belum datang dan ketika jam kerja banyak karyawan terlihat santai sambil memainkan handphone.

Berdasarkan dari hasil lapangan, tingkat semangat kerja para karyawan PT. Gloria Karya Sukses sangatlah rendah. Akibat dari rendahnya semangat kerja maka kinerja karyawan perusahaan PT. Gloria Karya Sukses juga mengalami penurunan. Tingkat semangat kerja karyawan PT. Gloria Karya Sukses yang rendah disebabkan karena kurangnya motivasi dari pimpinan dan kepemimpinan yang kurang baik sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja.

Maka dari itu, motivasi dan kepemimpinan dalam sebuah era modern merupakan hal yang penting dimana demokratis dilakukan oleh organisasi dalam motivasi dan pelaksanaan kerja yang baik. Akibat yang mungkin timbul dari adanya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan total.

Adanya motivasi dan kepemimpinan yang kurang dalam sebuah perusahaan yang ingin diteliti oleh penulis mulai dari kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan, kepemimpinan yang kurang baik, hingga rendahnya semangat karyawan dalam bekerja.

PT. Gloria Karya Sukses adalah perusahaan yang bergerak dibidang knalpot terutama knalpot racing yang selalu mensupport para team balap di Indonesia. PT. Gloria Karya Sukses yang berdiri sejak tahun 2008 memiliki 96 karyawan yang beralamat di industri melenium Tigaraksa, Tangerang Banten 17510.

Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa motivasi dan kepemimpinan berhubungan dengan kinerja karyawan PT. Gloria Karya Sukses, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul : “pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Gloria Karya Sukses”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang menyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan yang baik sudah dirasakan oleh karyawan?
2. Apakah sudah tersedia insentif yang sesuai dengan pencapaian seorang karyawan?
3. Kurangnya komunikasi pemimpin dengan karyawan

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah, maka tujuan penulisan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara simultan

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ada 3 manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi penulis

Bagi penulis, manfaat dari penelitian ini akan menambah wawasan serta lebih mengerti dan memahami teori-teori yang di dapat selama proses perkuliahan dimana berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi dunia akademik

Untuk memperluas cakrawala berpikir dan mengembangkan ilmu pengetahuan dengan data yang diperoleh penulis, sehingga dapat mengembangkan pemikiran-pemikiran yang konstruktif dan terarah.

3. Bagi praktis

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran dan mengungkapkan masalah yang timbul serta saran-saran untuk memecahkannya, sehingga pada akhirnya dapat memberikan manfaat pada perusahaan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan penelitian ini terdiri dari 5 bab yang saling terkait, sehingga pada akhirnya didapatkan kesimpulan atas permasalahan yang dibahas. Secara garis besar, sistematika penulisan penelitian ini terbagi menjadi :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini terdiri dari latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini terdiri dari landasan teori yang dipakai dalam penelitian ini yaitu definisi dari masing-masing indikator yang akan berhubungan dengan permasalahan, dimana teori-teori tersebut dianggap relevan dan dapat dijadikan acuan dalam menjalankan penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini berisi kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis, model penelitian beserta operasionalisasi variabel, serta metode pemilihan sampel dan pengolahan data atas sumber data yang ada.

Bab IV : Analisis dan Pembahasan

Bab ini berisi gambaran umum sampel penelitian dan analisis terhadap pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya yang terdiri dari deskriptif statistik, pembahasan, dan interpretasi penelitian. Interpretasi hasil penelitian ini akan memberikan jawaban atas permasalahan dari penelitian ini, apakah sesuai dengan hipotesis awal atau tidak.

Bab V : Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan kesimpulan dari keseluruhan analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan di bab sebelumnya, keterbatasan penelitian dan saran yang dapat dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

Motivasi

Menurut (Wukir 2013, 115) menyatakan bahwa :

“Motivasi dapat di definisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuannya .”

Menurut (Wilson Bangun 2014, 312) menyatakan bahwa :

“Motivasi, berasal dari kata motif (motive), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.”

Menurut (Suwatno & Donni Juni Priansa 2015, 171) menyatakan bahwa :

“Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata movere, dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan motivation yang berarti pemberian motif, menimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.”

Dari ketiga pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa, motivasi adalah suatu proses atau dorongan diri dalam diri seseorang untuk melakukan hal-hal yang dapat mewujudkan tujuan-tujuan yang diinginkannya. Dalam hal ini tujuan-tujuan tersebut dapat dikatakan sebagai tujuan perusahaan atau pribadi .

a. Teori-Teori motivasi

Menurut (Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana 2015, 74) menyatakan bahwa :

1. Teori Hirarki Kebutuhan

Teori motivasi yang paling terkenal adalah Teori Hirarki Kebutuhan, dengan pencetusnya Abraham Maslow. Dalam teori ini dikatakan ada lima kebutuhan dalam diri setiap manusia, yaitu :

a. Kebutuhan fisiologis

Umumnya kebutuhan fisiologis bersifat usaha menjaga keseimbangan unsur-unsur fisik seperti makan, minum, gula, garam, protein, serta kebutuhan istirahat.

b. Kebutuhan Keamanan

Setelah kebutuhan akan fisiologisnya sudah terpenuhi, maka kebutuhan akan rasa aman dan nyaman seperti rasa aman fisik, stabilitas, keteregantungan, perlindungan dan kebebasan dari berbagai ancaman baik dari teroris, penyakit, takut, cemas dan atau bencana alam, apabila kebutuhan akan fisiologi perlu dipenuhi secara total, sedangkan kebutuhan akan rasa aman dan nyaman manusia tidak bisa terpenuhi secara total pula, maka manusia tidak dapat terlindungi dari berbagai ancaman seperti misalnya banjir atau bencana alam dan adanya ancaman dari orang lain.

Setelah kebutuhan fisik, seseorang membutuhkan yang namanya keamanan, stabilitas, proteksi, struktur hukum, keteraturan, batas, kebebasan diri rasa takut dan cemas. Kebutuhan fisiologis dan keamanan pada dasarnya adalah kebutuhan mempertahankan hidup. Perbedaannya adalah jika kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan jangka pendek, sedangkan kebutuhan keamanan adalah kebutuhan jangka panjang.

c. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Setelah semua kebutuhan seseorang terpenuhi, munculah kebutuhan aktualisasi diri, sesuatu kebutuhan yang orang itu mampu mewujudkannya secara maksimal dengan seluruh bakat, kemampuan dan potensinya.

2. Teori X dan Y

Teori X dan Y dikemukakan oleh Douglas McGregor, yaitu tentang manusia yang mengajukan dua pandangan berbeda, negatif (X) dan positif (Y).

Teori negatif (X) merumuskan asumsi – asumsi sebagai berikut :

- 1 Karyawan tidak suka bekerja sebenarnya dan jika dia ada kesempatan akan bermalasan – malas atau menghindari pekerjaan.
- 2 Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol, bahkan mungkin diikuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.

Teori Y (positif) menjelaskan asumsi-asumsi sebagai berikut :

- a. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan mengontrol diri sendiri jika mereka melakukan komitmen.
- b. Kemampuan untuk melakukan kemampuan yang cerdas dan inovatif.

3. Teori Motivasi Herzberg (Teori Dua Faktor)

Teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg mengatakan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan merupakan suatu hubungan dasar dan sikap individu terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan individu tersebut. Ada dua jenis faktor menurut Herzberg sebagai faktor pendorong seseorang berusaha mencapai dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan, yaitu :

- a. Faktor *hygiene* motivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya.
- b. Faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah prestasi, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya.

4. Teori Motivasi Vroom (Teori harapan)

Teori motivasi ini dikemukakan vroom pada tahun 1964 tentang *cognitive theory of motivation* menjelaskan mengapa seseorang tidak melakukan sesuatu yang ia yakin tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaannya sangat ingin ia dapatkan. Menurut vroom ada

tiga faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi seseorang, yaitu :

- a. Ekspetasi (harapan) keberhasilan terhadap suatu tugas
adalah hasil dari seberapa jauh seseorang menginginkan imbalan *Valence*, yaitu penilaian bahwa kemungkinan sebuah upaya akan menyebabkan kinerja yang diharapkan *Expectancy*, dan keyakinan bahwa kinerja akan mengakibatkan penghargaan *Instrumentality*. Singkatnya.
- b. Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika suatu tugas berhasil dilakukan, instrumentalis melahirkan institusi-institusi sebagai instrumen dari kekuasaan.
- c. Valensi, yaitu respon seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan.

5. Teori Motivasi Kebutuhan Berprestasi

Kebutuhan yang dikemukakan oleh (David McClelland 2014, 260) bersama dengan kawan-kawannya ini berfokus pada tiga kebutuhan motivasi yaitu :

- a. Kebutuhan pencapaian
Dorongan untuk mengungguli dan berprestasi, mencapai standar dan berusaha keras untuk berhasil.
- b. Kebutuhan akan kekuatan

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak berperilaku sebaliknya.

c. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*)

Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

6. ERG Theory (*Existence, Relatedness, Growth Theory*)

Teori yang dikemukakan oleh (Clayton Alderfer 2013, 121) Ini tidak jauh beda dengan teori hierarki kebutuhan milik Abraham Maslow, didalam teori ini ada tiga kebutuhan manusia yaitu :

1. *Existence*, berhubungan dengan kebutuhan mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya.
2. *Growth*, berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri yang identik dengan kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow.

b. Teknik Pengukuran Motivasi

Menurut (Notoadmodjo 2014, 221) menyatakan bahwa :

“Motivasi tidak dapat diobservasi secara langsung namun harus diukur. Pada umumnya, yang banyak diukur adalah motivasi sosial dan motivasi biologis”.

Ada beberapa cara untuk mengukur motivasi yaitu dengan tes proyektif, kuesioner, dan perilaku.

1. Tes Proyektif

Cerminan dalam diri kita merupakan apa yang kita katakan. Dengan memahami apa yang dipikirkan seseorang, maka yang harus kita diinterpretasikan untuk ber stimulus. Yang banyak dikenal salah

satu teknik proyektif adalah Thematic Apperception Test . Klien diberikan gambar dalam tes tersebut dan dari gambar tersebut klien diminta untuk membuat cerita. Dalam teori Mc Leland dikatakan bahwa manusia memiliki tiga kebutuhan yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk power, kebutuhan untuk berafiliasi. Kita dapat menelaah motivasi dari isi cerita tersebut yang mendasari diri klien berdasarkan kebutuhan konsep diatas.

2. Kuesioner

Untuk mengukur motivasi melalui kuesioner ada salah satu cara yaitu dengan meminta klien untuk mengisi kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang dapat memancing motivasi klien. Sebagai contoh adalah EPPS (Edward's Personal Preference Schedule).

3. Observasi Perilaku

Cara lain mengukur motivasi adalah dengan membuat situasi sehingga dapat memunculkan perilaku klien yang mencerminkan motivasinya. Misalnya, untuk mengukur keinginan untuk berprestasi, dengan batas waktu tertentu klien diminta untuk memproduksi origami. Perilaku yang diobservasi adalah apakah umpan balik yang diberikan digunakan oleh klien, mengambil keputusan mementingkan kualitas dari pada kuantitas kerja.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Edy Surisno 2015, 116) menyatakan bahwa :

“Motivasi sebagai proses psikolog dalam diri seseorang akan dipenuhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan”.

a. Faktor internal

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

1. Keinginan untuk dapat hidup

Merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Orang mau melakukan apa saja untuk mempertahankan hidup, baik atau jelek pekerjaan itu, halal atau tidak halal, dan sebagainya.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Dalam kehidupan kita sehari-hari hal ini banyak kita alami, bahwa keinginan yang keras untuk tetap memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3 Keinginan untuk mendapatkan penghargaan

Seseorang bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain, agar status sosial yang lebih tinggi dapat diperoleh, orang mau mengeluarkan uangnya, harus bekerja keras untuk memperoleh uang tersebut.

b. Faktor ektern

Faktor ektern juga tidak kalah perannya dalam melamahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja.

2. Kompensasi yang memadai

Bagi para karyawan merupakan sumber penghasilan utama untuk menghadapi diri beserta keluarganya

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam pekerjaan adalah melakukan pengarahan, membimbing kerja para karyawan dengan baik tanpa kesalahan agar dapat melaksanakan pekerjaan.

d. Indikator Motivasi

Menurut (Sondang 2014, 138) menyatakan bahwa :

1. Ucapan Selamat

Dengan selalu mengapresiasi hal positif yang dilakukan pekerja, mampu membuat kepercayaan diri semakin tinggi dalam bekerja

1. Dampak Kegagalan

Mengevaluasi kinerja dengan pelatihan dan pemahan dapat mengurangi kegagalan dalam pekerjaan.

2. Pengakuan Kualitas

Hal positif yang diberikan oleh pekerja harus disambut baik oleh pimpinan agar pekerja merasa diakui dan dihargai

3. Pengaruh Penghargaan

Produktivitas dapat terjadi dengan adanya semangat baru yang timbul dari faktor penghargaan yang didapat

4. Kecepatan Kerja

Mampu melakukan pekerjaan dengan cepat dan baik

5. Kebijakan Perusahaan

Dapat diterima oleh para pekerja tanpa tekanan dan paksaan

6. Tanggung Jawab Perusahaan

Kesejahteraan para pekerja dapat dilihat bagaimana perusahaan mampu bertanggung jawab dengan kebijakannya

7. Tanggung Jawab Karyawan

Menyelesaikan pekerjaan tanpa ditunda-tunda

8. Pelatihan

Agar mampu lebih maksimal dan meningkatkan kinerja para pekerja

10. Kejelasan Karir

Agar pekerja dapat lebih giat bekerja dengan kejelasan karir yang baik.

Kepemimpinan

Menurut (Andri dan Endang 2015, 93) menyatakan bahwa :

“Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan atau leadership merupakan ilmu terapan dari

ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusnya diharapkan mendapat manfaat bagi kesejahteraan manusia”

Menurut (McFarland 2015, 122) mengemukakan bahwa :

“kepemimpinan adalah suatu proses di mana pemimpin memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan memcapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut (Sudaryono 2017, 131) mengemukakan bahwa :

“kepemimpinan adalah seni mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.

a. Sifat-sifat Kepemimpinan

Menurut (Stephen P. Robbins 2016, 129) mengemukakan delapan sifat kepemimpinan yaitu :

1. Penggerak (*drive*)

Pemimpin menunjukkan tingkat usaha yang tinggi. Mereka memilih keinginan relatif tinggi terhadap keberhasilan, ambisius, memilih banyak energi, tidak kenal lelah dalam aktivitasnya dan menunjukkan inisiatif yang baik bagi para bawahannya agar mampu mencontoh apa yang dilakukannya, kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas *supervisory ability* atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen

2. Hasrat untuk memimpin

Pemimpin memiliki hasrat yang kuat untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain. Mereka menunjukkan kemauan menerima tanggung jawab.

3. Ekstraversi

Pemimpin yang energik dan penuh semangat, suka bergaul, tegas, dan jarang sekali berdiam atau menarik diri, lebih sering mendapatkan kepuasan dari lingkungan fisik dan sosial.

4. Rawan terhadap rasa bersalah (*prone to guilt*)

Rawan rasa bersalah berhubungan positif dengan efektivitas kepemimpinan, karena menghasilkan rasa tanggung jawab yang kuat untuk orang lain.

b. Teori Kepemimpinan

Menurut (Mulyadi 2015, 144) sebagai berikut :

1. Teori sifat (*Trait Theories of Leadership*)

Membedakan para pemimpin dengan mereka yang bukan pemimpin dengan cara berfokus pada berbagai sifat dan karakteristik pribadi.

2. Teori perilaku kepemimpinan (*Behavioral theories of leadership*)

Para pemimpin yang berorientasi organisasi dan anggotanya dideskripsikan sebagai pemimpin yang menekankan hubungan antar personal.

c. Gaya Kepemimpinan

Menurut (Teard and Terry 2015, 67) menyatakan bahwa :

“mengungkapkan setiap pemimpin mempunyai cara atau gaya dalam memimpin organisasinya gaya kepemimpinan adalah suatu cara untuk mempengaruhi bawahannya”.

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, pada dasarnya dapat diterangkan melalui tiga aliran teori berikut ini :

1. Teori genetisis (Keturunan)

suatu teori yang dihubungkan dengan keberhasilan berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik atau sifat-sifat yang khas seseorang menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan. Dalam bagaimanapun keadaan seseorang akan ditempatkan menjadi pemimpin karena ia telah ditakdirkan, sesekali ia kelak akan muncul menjadi pemimpin. Berbicara mengenai takdir, secara filosofi pandangan ini tergolong pada pandangan fatalitas atau determinis.

2. Teori sosial

Jika teori pertama mengatakan teori yang ekstrim pada satu sisi, maka teori ini pun merupakan teori ekstrim pada sisi lainnya. Inti teori sosial ini ialah, *“leader are made and not born”* (pemimpin itu dibuat atau dididik bukannya dilahirkan) jadi teori genetesis merupakan kebalikan dari teori sosial. Para penganut menyetengahkan teori ini pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila pendidikan dan pengalaman yang cukup telah diberikan.

3. Teori ekologis

Teori ini pada intinya berarti hanya seseorang yang memiliki bakat kepemimpinan yang dapat menjadi pemimpin yang baik. Kemudian bakat tersebut dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut. Teori ini menggabungkan segi positif dari kedua teori sebelumnya sehingga dapat dikatakan bahwa teori inilah yang mendekati kebenaran. Tetapi, penelitian yang mendalam perlu dilakukan untuk dapat mengetahui secara pasti apa saja faktor yang menyebabkan timbulnya seorang pemimpin yang baik.

(Feriyanto dan Triana 2015, 97) mengungkapkan bahwa ada dua jenis gaya kepemimpinan yaitu :

1. Gaya kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian*)

Adalah pemimpin yang memutuskan secara penuh segala kebijakan dan keputusan yang diambil dari dirinya sendiri.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis (*Democratic*)

Adalah pemimpin yang memberikan bawahan wewenang secara luas. Selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh ketika ada masalah. Dalam kepemimpinan demokratis tugas serta tanggung jawab para bawahannya selalu diinformasikan oleh pemimpin.

Menurut (Mulyadi 2015, 151) mengkisarkan ada empat ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam organisasi yaitu :

1. Kecerdasan (*intelligence*).

2. Kecerdasan sosial dan hubungan sosial yang luas (*social intelligence and social relations*).
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi.
4. Sikap-sikap hubungan manusiawi.

d. Indikator kepemimpinan efektif

Menurut (Yuki 1989) yang dikutip oleh (Badrudin 2015, 189) antara lain yaitu :

1. Merencanakan/ Mengorganisasi
Mengidentifikasi langkah-langkah tindakan, memperkirakan waktu/ biaya perlengkapan, memonitor kemajuan dan berkordinasi.
2. Pemecahan Masalah
Mengambil tanggung jawab untuk menangani masalah, membuat diagnosa sistematis, menguji pilihan-pilihan yang inovatif.
3. Memperjelas Peran
Mendefinisikan pekerjaan/ prioritas, menentukan tujuan spesifik, menerangkan suatu tugas secara jelas dan alasannya.
4. Menginformasi
Berkomunikasi dengan para karyawan agar dapat mempermudah
Beri akses langsung ke informasi, beri tahu orang-orang tentang keputusan namun jangan berlebihan.
5. Memonitor
Identifikasi/ Ukur/ Monitor indikator hasil, awasi operasi, dorong laporan kesalahan.

6. Berkonsultasi

Menyatakan tujuan, minta saran tentang memperbaiki pekerjaan dan pakailah saran-saran dan komentar orang lain secara sungguh-sungguh.

7. Mendukung

Berlaku sopan, sabar dan penolong, katakanlah hal-hal untuk meningkatkan kepercayaan diri dan harga diri.

8. Mengembangkan

Identifikasi kekurangan kemampuan, sediakan pilihan perkembangan, bertindak sebagai juri teladan, tetapkan contoh perilaku yang bagus.

9. Menangani konflik

Mencari titik permasalahannya dan cari solusi terbaik untuk kedua belah pihak.

10. Mengenal

Melakukan komunikasi dengan para pekerja agar mampu mengenali karakteristik para pekerja.

Kinerja

Baik dari pihak pemberi kerja maupun pekerja menginginkan peningkatan kinerja. Sistem manajemen kinerja merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut (Wilson Bangun 2014, 230) menyatakan bahwa :

“Kinerja yaitu variabel tidak bebas (variabel dependent) banyak faktor yang mempengaruhi yang memiliki arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Artinya, pengelolaan yang salah pada variabel bebas

(variabel independent) akan berakibat pada kinerja, baik secara negatif maupun positif”.

Menurut (Suparyadi 2015, 299) menyatakan bahwa :

“kinerja pada dasarnya yaitu suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus-menerus agar karyawan memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu memberikan kontribusi yang maksimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi”.

Menurut (Suwatno 2014, 196) menyatakan bahwa :

“kinerja merupakan unjuk kerja atau performance. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja”.

Menurut (Yani 2015, 117) menyatakan bahwa :

“Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang”.

Menurut (Siti, Heru 2015, 136) menyatakan bahwa :

“Kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang menilai, mengukur, dan mempengaruhi atribut, hasil dan perilaku termasuk tingkat ketidakhadiran, yang dikaitkan dengan pekerjaan karyawan”.

Dapat disimpulkan dari lima pengertian diatas bahwa kinerja merupakan kompetensi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh organisasi itu sendiri secara sistematis.

a. Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan tertentu memiliki

persyaratan untuk dapat dilakukan mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar kinerja.

Standar kinerja yaitu tingkat suatu pekerjaan yang diharapkan untuk dapat diselesaikan, dan yang ingin dicapai merupakan pembanding atas tujuan atau target. Menetapkan tingkat kinerja pekerjaan yang kriteria pengukuran kesuksesan pekerjaan diharapkan dari pelaksanaan pekerjaan. Standar kinerja pekerjaan membuat eksplisit kuantitas dan atau kualitas kinerja yang diharapkan dalam tugas dasar yang ditentukan sebelumnya dalam deskripsi pekerjaan. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang dicapai.

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan yang dilakukan organisasi untuk melaksanakan tugasnya. Hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan dapat menjadi nilai pembanding.

b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat bagi perusahaan antara lain, melakukan evaluasi dalam organisasi antar individu, pengembangan dalam setiap diri individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi.

1. Evaluasi Antar Individu Dalam Organisasi

Penilaian kinerja dalam organisasi dapat bertujuan untuk menilai setiap kinerja individu. Manfaat ini bertujuan untuk menentukan jumlah dan jenis kompensasi dalam organisasi yang merupakan hak bagi setiap individu.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu Dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk perkembangan karyawan. Dalam organisasi kinerja dinilai dari setiap individu, pendidikan dan pelatihan diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja rendah.

3. Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada didalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja dimasa yang akan datang akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan. Keputusan-keputusan penilaian kinerja disini berkaitan dengan manfaat manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia terpenuhi secara legal, dan sebagai validitas untuk pengujian kriteria.

c. Mengatur Kinerja karyawan

Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu pengerjaannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan persyaratan yang menjadi standar pekerjaan dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dituntut menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas suatu pekerjaan tertentu agar memenuhi persyaratan dalam perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Karakteristik yang berbeda dimiliki setiap pekerjaan, pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu untuk pekerjaan jenis tertentu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran

Menuntut kehadiran karyawan pada suatu jenis pekerjaan tertentu untuk mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan Kerja Sama

Pekerjaan yang tidak dapat dikerjakan oleh satu orang saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin dibutuhkan bantuan beberapa orang, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Terdapat tiga jenis kriteria dalam penilaian kinerja, antara lain kriteria berdasarkan sifat, perilaku, dan hasil.

Kriteria berdasarkan sifat, berfokus pada karakteristik pribadi setiap karyawan. Jenis ini berpusat pada bagaimana kepribadian setiap karyawan dalam mengidentifikasi dan melaksanakan suatu jenis pekerjaan.

Kriteria berdasarkan perilaku, ini mengarah pada bagaimana suatu pekerjaan dilaksanakan dengan baik.

Kriteria berdasarkan hasil, jenis kriteria ini mengarah pada pencapaian hasil pekerjaan. Kinerja karyawan diukur berdasarkan hasil pekerjaan mereka, dimana pekerjaan tersebut mudah diukur dan jelas.

d. Kesalahan-kesalahan dalam penilaian kinerja

Ada berbagai kemungkinan kesalahan atau distorsi yang dapat terjadi antara lain halo efek, kecenderungan penilaian terpusat, bias terlalu lunak dan keras, pengaruh kesan terakhir, perasangka pribadi, dan kesalahan kontras.

1. Efek halo

Efek halo adalah suatu kesalahan karna hanya satu faktor yang digunakan oleh menejer dengan contoh dari cara berpakaian yang urakan mewakili kehidupan yang tidak teratur.

2. Kecenderungan penilaian terpusat

Ada penilai yang enggan memberi nilai kinerja bawahannya baik atau buruk, sehingga membeberikan nilai rata-rata, walaupun kinerjanya bervariasi. Kesalahan seperti ini mungkin sering terjadi karena penilai kekurangan informasi, tersedia waktu yang sedikit dalam menilai, kurang pengetahuan yang memadai mengenai faktor yang dinilai.

3. Bias terlalu lunak dan keras

Ada sebagian penilai membeikan penilaian sangat baik atau sangat buruk saja. Karena ada penilaian bersifat murah hati, dan keras hati.

Penilaian sangat baik terjadi kerana menghindari konflik, seorang manajer memberikan penilaian kepada bawahan lebih tinggi dari pada nilai yang semestinya diperoleh. Pada sisi lain, ada penilai yang sangat keras hati, enggan memberikan penilaian sangat baik. Penilaian seperti ini tergolong pada bias terlalu keras. Penilai yang masih muda dan belum berpengalaman sering melakukan kesalahan seperti ini.

4. Pengaruh kesan terakhir

Pengaruh kesan terakhir bila seorang penilai memberikan penilaian atas dasar kejadian yang terjadi terakhir kali. Perlakuan yang terjadi terdahulu bukan merupakan pertimbangan dalam pemberian nilai. Hal ini terjadi karena kejadian yang terakhir memberikan kesan atau mudah diingat oleh penilai.

5. Perasangka peribadi

Ada suatu faktor tertentu yang membuat penilai yang tidak benar dilakukan oleh penilai. Suatu faktor tertentu sebagai dasar yang dilakukan penilai untuk menentukan kinerja karyawan baik atau buruk. Termasuk pada faktor-faktor tersebut antara lain, jender, ras, agama, dan kebangsaan.

6. Kesalahan kontras

Kesalahan kontras adalah penilai menggunakan penilaian kepada perbandingan kinerja seorang karyawan ke atas karyawan lainnya, bukannya berdasarkan standar kinerja. Kesalahan ini terjadi karena berpatokan kepada kinerja karyawan yang pertama sekali dinilai oleh penilai.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins 2014, 206) menyatakan antara lain :

1. Kualitas Pekerjaan

Dengan adanya kebijakan dan motivasi dapat meningkatkan kualitas para pekerja

2. Kejujuran

Kedisiplinan dalam bekerja membuat pekerja terbiasa untuk jujur di dalam organisasi

3. Inisiatif

Diberikannya arahan untuk melakukan hal yang tidak dalam pekerjaan akan melatih inisiatif pekerja tumbuh

4. Kehadiran

Semangat bekerja dapat dilihat dari kehadirannya

5. Sikap

Sopan santun yang ditunjukkan oleh pekerja itu didapat dari pimpinan yang menangani pekerjaanya

6. Keandalan

Pelatihan yang tepat dapat membuat pekerja menjadi lebih baik dan dapat dipercaya.

7. Tanggung Jawab

Membuat kebijakan yang baik agar pekerja dapat lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya sendiri.

8. Loyalitas

Merasa diakui sebagai aset membuat para pekerja lebih meluangkan waktunya untuk organisasi.

9. Pemanfaatan waktu

Budaya yang dibangun oleh organisasi tentang waktu yang harus dimanfaatkan.

10. Laporan Hasil Pekerjaan

Hasil yang baik selalu ditunjukkan oleh pekerja.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

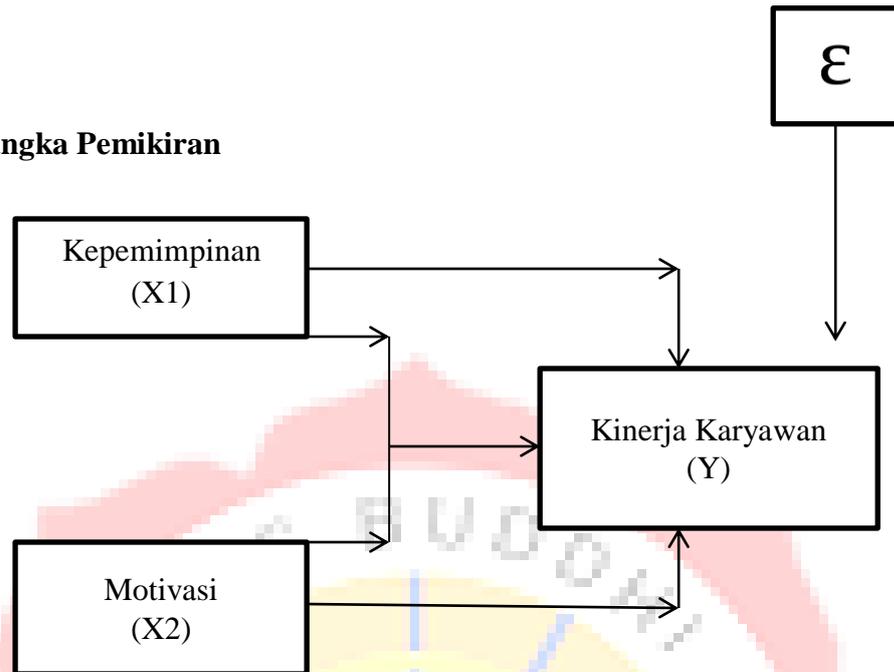
Tabel I.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Suma wijaya, 2016	Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inovatif Teknik Mesindo	Berdasarkan hasil koefisien penentu dalam model summary, untuk model 1 menunjukkan angka koefisien korelasi yaitu sebesar 0.732. Hal ini berarti berhubungan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat. Besarnya pengaruh

		<p>peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 53,5% sedangkan sisanya 45,5% dipengaruhi faktor lain.</p>
Febriyanti, 2016	<p>Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Inspirasi rumah asri</p>	<p>Hasil dari koefisien untuk model 2 diperoleh sebesar 62.1% berarti bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan dan sisanya 37,9% dipengaruhi faktor lain.</p>
Muchni Marlikan, 2016	<p>Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah (BMT) di Malang Raya</p>	<p>Hasil penelitian yang dilakukan memberikan hasil yang positif. Dimana kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 48,5% dan sisanya 51,5% dipengaruhi faktor lain.</p>

Rensiu Febriyandi, 2016	Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kereta Api Indonesia (persero) Sub. Devisi Region III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung	Hasil penelitian ini mengatakan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil yang diperoleh untuk kepemimpinan dan kinerja karyawan sebesar 50,3% dan sisanya 49,7% dipengaruhi oleh faktor lain.
Vinsen, 2017	Pengaruh kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan di PT. Cahaya Manunggal	Penelitian ini menghasilkan bahwa kompensasi dan motivasi terhadap kinerja. Dengan hasil yang diperoleh untuk kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 58,5% dan sisanya 41,5% dipengaruhi oleh faktor lain

C. Kerangka Pemikiran



Kerangka pemikiran

Gambar I.1

D. Perumusan Hipotesa

Hipotesa adalah suatu pernyataan yang pada waktu diungkapkannya belum tau keberannya, tetapi memungkinkan untuk diuji dalam kenyataan empiris, hubungan antar variabel dalam penelitian hiotesis sebagai berikut :

H1 : kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2 : motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3 : kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu metode dalam status meneliti kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu system pemikiran, ataupun suatu kelas, masa pada peristiwa sekarang. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk membuat deskripsi, lukisan sistematis, gambaran, aktual dan akurat fakta dan sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

B. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis tentang pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gloria Karya Sukses. Aspek yang diteliti adalah aspek kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan.

1. Sejarah Perusahaan

PT. Gloria Karya Sukses yang lebih dikenal dengan singkatan PT. GKS didirikan di Tiga Raksa – Tangerang pada tahun 2008 yang terdahulu bernama CV. Gloria Karya Sukses yang berkedudukan di Citra Raya Cikupa – Tangerang yang didirikan oleh Susilo dan Marcell pada tahun 2002.

PT. Gloria Karya Sukses adalah sebuah perusahaan manufaktur yang memproduksi knalpot motor yang dikenal dengan merek Nobi dan Proliner. Salah satu alasan Susilo dan Marcell mendirikan perusahaan knalpot yaitu karena pasar knalpot dalam negeri sangat menggiurkan. Mereka mengilustrasikan bahwa selalu ada motor baru yang diluncurkan bahkan lebih dari satu juta unit, belum lagi motor bekas yang jumlahnya jutaan unit. Jika sebagian kecil atau 10% dari mereka pemilik motor ingin mengganti original atau merek bawaan pabrik dengan merek pasar, maka sudah dapat dibayangkan berapa banyak kebutuhan komponen pelepas gas buang tersebut.

Karena hal tersebut diatas, Susilo dan Marcell mulai berfikir untuk membuat perusahaan knalpot dari yang sekedar hanya untuk gaya dan hingga saat ini knalpot dengan merek Nobi dan Proliner sudah banyak digunakan untuk kompetisi balap baik dalam negeri maupun internasional.

2. Visi, Misi, dan Tujuan Perusahaan

a. Visi perusahaan

Visi Perusahaan

Visi dari PT. Gloria Karya Sukses adalah “Menjadi perusahaan knalpot motor terbaik di Indonesia melalui proses dan layanan yang bertaraf internasional”.

b. Misi Perusahaan

1. Memberi layanan terbaik kepada pelanggan
2. Menyediakan lingkungan kerja yang aman dan baik

3. Memberikan berbagai produk yang inovatif dan berkualitas tinggi bagi para pelanggan

c. Tujuan Perusahaan

1. *Market leader number one in sales*. Yaitu menjadi pemimpin pasar dalam bisnis knlpt dengan volume penjualan nomor satu.

2. *Best distributor network*. Yaitu memiliki jaringan distribusi yang luas.

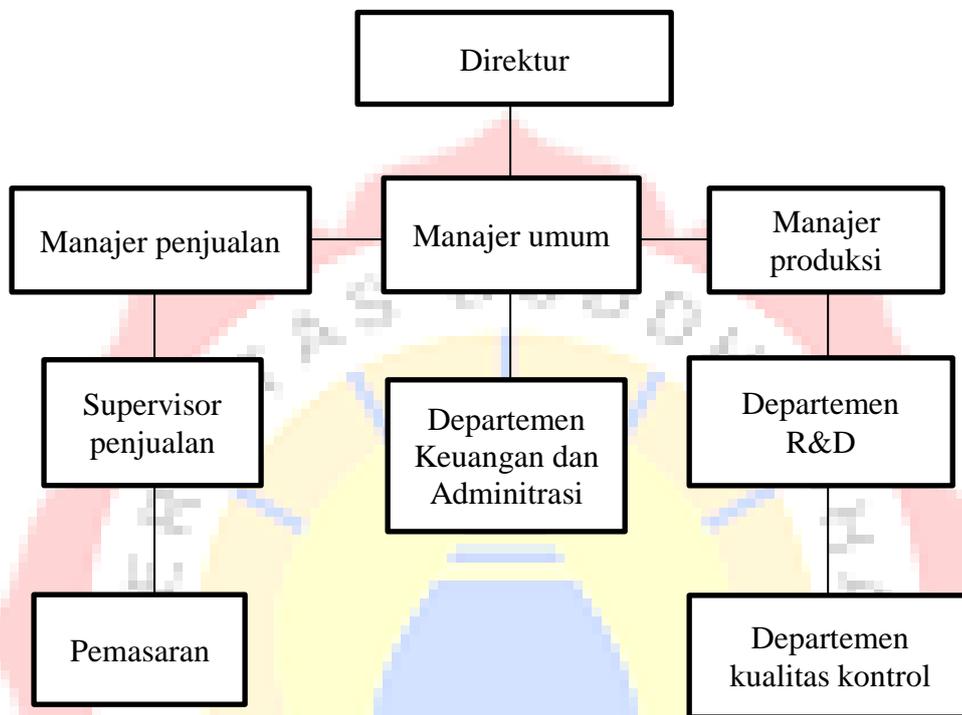
3. *Costumer satisfication and good attitude people*. Yaitu menciptakan kepuasan pelanggan dan karyawan PT. Gloria Karya Sukses.

4. *Highly competence and good attitude people*. Yaitu karyawan PT. Gloria Karya Sukses memiliki kompetensi dan keterampilan yang tinggi, serta memiliki sikap, perilaku, etika kerja, serta kepribadian yang tinggi.

5. *Financial sounderess*. Yaitu kondisi keuangan PT. Gloria Karya Sukses yang sehat, mampu menciptakan laba memadai untuk perkembangan dan kelangsungan hidup perusahaan dimasa mendatang.

3. Struktur Organisasi dan Uraian Tuga

Struktur Organisasi PT. Gloria Karya Sukses



Gambar II.1

a. Struktur Organisasi

Agar aktivitas organisasi dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan suatu struktur organisasi yang baik pula. Struktur organisasi dibentuk untuk menciptakan suatu pola yang dapat mempertinggi efektivitas kerja. Sedangkan organisasi merupakan sarana atau alat untuk mencapai tujuan, selain itu organisasi juga merupakan wadah atau sarana kegiatan sekelompok orang yang bekerja sama dalam usaha untuk mencapai tujuannya.

Organisasi bertujuan untuk memiliki hubungan baik diantara bagian-bagian dari kelompok kerja tersebut sehingga akan dapat terdapat koordinasi yang baik, yaitu dengan adanya suatu kesatuan perintah dan tanggung jawab, serta dapat menjamin pengawasan.

Struktur organisasi merupakan kerangka kerja yang menggambarkan hubungan, wewenang dan tanggung jawab setiap jabatan yang berada pada ruang lingkupnya. Suatu kriteria penting untuk mengukur dan menetapkan baik buruknya organisasi dapat ditinjau dari pengendalian intern bahwa organisasi tersebut harus secara jelas mengatur pembagian tugas berdasarkan kewenangan.

b. Uraian Tugas

Dalam melaksanakan kegiatannya PT. Gloria Karya Sukses menggunakan sejumlah karyawan yang mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Ini dimaksudkan agar setiap bagian dapat mengetahui tugas yang harus dilaksanakan. Untuk itu, perusahaan perlu membuat struktur agar dapat menentukan posisi setiap bagian sehingga masing-masing bagian dapat terkoordinir dengan baik.

Penetapan struktur organisasi harus disesuaikan dengan tingkat kebutuhan secara jelas dan tegas, sehingga wewenang dan tanggung jawab menjadi jelas. Sebaliknya, apabila struktur organisasi tidak ditetapkan dengan jelas dan tegas, maka akan terjadi kesimpangsiuran dalam pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab. Struktur

organisasi pada dasarnya merupakan alat kontrol bagi semua aktivitas untuk mencapai tujuan.

Pembagian tugas tiap bagian harus didasarkan pada tujuan untuk memperlancar arus pekerjaan dan dapat mempertinggi efisiensi organisasi. Berikut ini adalah uraian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian struktur organisasi PT. Gloria Karya Sukses.

1. Direktur

Tugas dan tanggung jawab utamanya adalah menetapkan rencana kerja perusahaan, menyusun strategi dan program untuk mencapai target yang telah ditetapkan, melakukan pengawasan terhadap biaya-biaya terutama bidang penjualan dan pemasaran seperti biaya periklanan, komisi dan lain-lain, menjaga biaya pengeluaran dapat dilaksanakan secara efisien, menjaga kebenaran dan ketepatan laporan kepada pemilik perusahaan.

2. Manajer Penjualan

Mempunyai tugas dan tanggung jawab mengkoordinir, mengawasi, dan memberikan pengarahan kepada para bawahannya agar dapat memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan, mengualifikasikan target dan hasil penjualan.

3. Manajer Umum

Tugas dan tanggung jawabnya adalah mengelola operasional harian perusahaan, mengelola perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan, merencanakan dan mengelola serta mengawasi

proses penganggaran diperusahaan, dan membuat prosedur dan standar perusahaan.

4. Manajer Produksi

Tugas manajer produksi dalam perusahaan, yaitu melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi, mengawasi proses produksi, mengorganisir perbaikan dan pemeliharaan rutin peralatan produksi, dan menentukan standar kontrol kualitas produk.

5. Supervisor Penjualan

Mempunyai tugas dan tanggung jawab mengkoordinir, mengawasi penjualan produk agar target penjualan tercapai, memberikan laporan bulanan kepada sales manager tentang hasil penjualan dan analisa, ramalan / *forecast* penjualan pada bulan yang akan datang, mengikuti perkembangan posisi kredit yang diberikan kepada konsumen, menjaga hubungan baik dengan konsumen dan berusaha menarik konsumen baru.

6. Departemen Keuangan dan Adminitrasi

Dibantu staf dibawahnya memiliki tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan aktivitas keuangan seperti kas dan investasi, laporan keuangan, laporan pajak dan rekonsiliasi bank, biaya dan harga perolehan, pembayaran hutang, penagihan piutang serta nota-nota kwitansi dan cek.

7. Departemen R&D

Tugas utamanya adalah menciptakan inovasi agar dapat menghasilkan diferensiasi demi perkembangan produk yang berkesinambungan, serta bertanggung jawab atas perkembangan produk dan usaha yang dapat diraih melalui pengetahuan, membantu bagian produksi untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan perumusan/resep

8. Departemen kualitas kontrol

Mempunyai tugas dan tanggung jawab melihat kemajuan semua produk yang diproduksi oleh organisasi, bertanggung jawab untuk melihat, menganalisis, meriset, produk yang diuji, kualitas barang produksi dipastikan sesuai standar dan memiliki kewenangan untuk menerima atau menolak produk yang akan dipasarkan.

9. Pemasaran

Tugas utamanya menjual dan membuat laporan, membuat perkiraan penjualan, memastikan pengiriman barang yang dijual dan juga memesan ulang.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Menurut (V. Wiratna surjani 2015, 82) menyatakan bahwa jenis data dapat dibagi menjadi dua yaitu :

- a. Data kualitatif

Data kualitatif secara sederhana dapat disebut data hasil kategori (pemberian kode) untuk isi data berupa kata atau dapat didefinisikan sebagai data bukan angka tetapi diangkakan. Contoh : jenis kelamin, status dan lain sebagainya, diambil dari penyebar kuisisioner pada responden sehingga harus dilakukan pengujian realibilitas dan validitas. Data Kualitatif dapat dibagi menjadi dua :

1. Data Nominal

Data bertipe nominal adalah data yang paling rendah dalam level pengukuran data. Data dalam bentuk kategori tetapi tidak ada tingkatannya. Contoh jenis kelamin ada dua yaitu wanita dan pria maka dikategorikan dalam bentuk angka misalnya 1 adalah wanita dan 2 adalah pria.

2. Data Ordinal

Data ordinal adalah juga data kualitatif namun dengan level yang lebih tinggi dari pada data nominal. Jika dalam data nominal semua data dianggap setara, maka pada data ordinal ada tingkatannya. Contoh : tanggapan dari responden jika :

- | | | |
|----|---------------------------|-----|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | = 5 |
| 2. | Setuju (S) | = 4 |
| 3. | Kurang Setuju (KS) | = 3 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

b. Data Kuantitatif

Data berupa angka dalam arti sebenarnya, jadi berbagai operasi matematika dapat dilakukan pada data kuantitatif. Data kuantitatif dapat dibagi menjadi dua :

1. Data Interval

Data interval menempati level pengukuran data yang lebih tinggi dari data ordinal karena selain dapat bertingkat urutannya, juga urutan tersebut dapat dikuantitatifkan. Dalam data interval tidak mengenal nilai nol yang absolut.

2. Data Rasio

Data rasio adalah data bersifat angka. Perbedaan dengan data interval adalah bahwa data rasio mempunyai titik nol dalam arti sesungguhnya.

2. Sumber Data

Sumber data yaitu keterangan yang benar dan nyata yang dapat dijadikan kajian analisis atau kesimpulan dalam penelitian. Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat langsung baik melalui wawancara, pengamatan langsung dan lain-lain yang bisa dilakukan penelitian. Data primer disebut juga data asli atau data baru.

dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau bersangkutan yang memerlukannya.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diolah lebih lanjut menjadi bentuk seperti tabel, grafik, diagram, dan lainnya sehingga lebih inovatif oleh pihak lain. Data sekunder diambil dari hasil membaca dan literatur lainnya yang terdiri dari buku-buku mengenai manajemen pemasaran dan manajemen promosi serta sumber-sumber lainnya seperti majalah, koran dan media internet.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi juga bukan sekadar jumlah yang ada pada obyek atau subyek dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek itu. Populasi yang diambil dari PT. Gloria Karya Sukses sebanyak 96 Orang karyawan.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono 2103, 215) menyatakan bahwa :

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu”

Jika populasi besar, peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, hal ini seperti di karenakan adanya keterbatasan dana atau biaya, tenaga dan waktu. Oleh sebab itu peneliti dapat memakai

sempel yang diambil dari populasi. Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus akurat dan representative atau dapat mewakili.

Beberapa teknik pengambilan sampel yang bisa dikenal antara lain :

- a. Sampel Acak (*Random Sampling*)
Digunakan oleh peneliti apabila populasi dari mana sampel diambil merupakan populasi homogeny yang hanya menggunakan satu ciri.
- b. Sampel Kelompok (*Cluster Sampling*)
Digunakan oleh peneliti apabila didalam populasi terdapat kelompok-kelompok subjek dan antara satu kelompok dengan kelompok lain tampak adanya strata atau tingkatan.
- c. Sampel Berstrata (*Statified Sampling*)
Digunakan oleh peneliti apabila didalam populasi terdapat kelompok objek dan antara satu kelompok dengan kelompok lain tampak adanya strata atau tingkatan.
- d. Sampel Bertujuan (*Purposive Sampling*)
Yaitu teknik sampel yang digunakan oleh peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu dalam pengambilan sampelnya.
- e. Sampel Kembar (*Double Sampling*)
Yaitu pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti dengan jumlah sebanyak dua kali ukuran sampel yang dikehendaki.
- f. Sampel Berimbang (*Propotional Sampling*)
Sudah dikemukakan pada bagian terdahulu bahwa sampel berimbang selalu dikombinasikan dengan teknik lain yang berhubungan dengan yang tidak homogen.

Menurut seorang ahli yang bernama Sugiyono, terdapat beberapa Ukuran sampel yaitu sebagai berikut :

- a. Ukuran sampel yang layak digunakan dalam penelitian adalah antara 30 – 500 Orang
- b. Bila dalam penelitian melakukan analisa dengan menggunakan *multiple regression*, maka sampel minimal 10 kali jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel (dependen) maka jumlah sampel yaitu $3 \times 10 = 30$.

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah sebanyak 96 orang karyawan yang berkerja di PT. Gloria Karya Sukses.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono 2013, 224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

1. Teknik pengumpulan data primer melalui :

- a. Wawancara
digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti melakukan studi pendahuluan untuk permasalahan yang ditemukan yang harus diteliti.
- b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

c. Observasi

Observasi mempunyai cara yang spesifik dengan teknik pengumpulan data dibandingkan dengan yang lain.

2. Teknik pengumpulan data sekunder melalui :

Kajian pustaka yaitu melalui buku-buku seperti jurnal umum, dan penelitian terdahulu.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

1. Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan penjelasan dari pengertian secara teori suatu variabel sehingga dapat diamati dan diukur dengan menggunakan hal-hal yang diperlukan guna mencapai suatu sasaran tertentu.

Tabel II.1

Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Keterangan
Motivasi (X1)	A. Proses yang menjelaskan intensitas B. Melakukan suatu kegiatan yang sadar	1. Ucapan selamat 2. Dampak kegagalan 3. Pengakuan kualitas 4. Pengaruh	Ordinal

	<p>C. Keadaan yang menimbulkan dorongan</p> <p>D. Mewujudkan tujuan yang diinginkannya</p>	<p>penghargaan</p> <p>5. Kecepatan kerja</p> <p>6. Kebijakan perusahaan</p> <p>7. Tanggung jawab perusahaan</p> <p>8. Tanggung jawab karyawan</p> <p>9. pelatihan</p> <p>10. kejelasan karir</p>	
(Sondang P. Siagian 2013, 138), (Wukir 2013, 115), (Wilson bangun 2014, 312), (Suwanto 2015, 171)			
Kepemimpinan (X2)	<p>A. Kecakapan dan kelebihan disuatu bidang</p> <p>B. Mempengaruhi dan memberi contoh</p> <p>C. Memberi perintah atau pengaruh</p> <p>D. Mengkordinasi atau memberi arah kepada individu</p>	<p>1. Merencanakan</p> <p>2. Pemecah masalah</p> <p>3. Memperjelas peran</p> <p>4. Menginformasi</p> <p>5. Memonitor</p> <p>6. Berkonsultasi</p> <p>7. Mendukung</p> <p>8. Mengembangkan</p> <p>9. Menangani konflik</p> <p>10. Mengenali</p>	Ordinal
(Yuki G 1989) yang dikutip oleh (Badrudin 2015, 189), (Andri, Endang 2015, 93)			
Kinerja Karyawan (Y)	<p>A. Sistem manajemen kinerja</p> <p>B. penyampaian tujuan</p>	<p>1. Kualitas Pekerjaan</p> <p>2. Kejujuran</p> <p>3. Inisiatif</p> <p>4. Kehadiran</p>	Ordinal

	organisasional C. upaya mengelola kompetensi karyawan D. performance atau unjuk kerja	5. Sikap 6. Keandalan 7. Tanggung Jawab 8. Loyalitas 9. Pemanfaatan waktu 10. Laporan Hasil Pekerjaan	
(Robbins, Stephen 2014, 206), (Wilson bangun 2014, 230), (Suparyadi 2015, 299) (Suwanto 2014, 196)			

2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditempatkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi untuk menarik kesimpulan.

Variabel penelitian dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

- a. Variabel bebas (*Independent Variabel*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah kepemimpinan dan motivasi.
- b. Variabel terikat (*Dependen Variabel*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau adanya variabel bebas. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

G. Teknik Analisis data

Dalam teknik analisis data dijelaskan bagaimana data yang diperoleh harus dianalisis untuk memperoleh hasil penelitian. Dalam hal ini dipecahkan dengan menggunakan :

1. Uji Validitas

Menurut (Wiratana Sujarweni 2014, 85) menyatakan bahwa :

“Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen”.

instrumen dikatakan valid jika mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *Person Product Moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Koefisien validitas

x = Skor pada subyek item n

y = Skor total subjek

xy = Skor pada subjek item n dikendalikan skor total

n = Banyaknya subjek

syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r = 0,30$. Jika kalau nilai instrument tersebut kurang dari 0.30 maka instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (V. Wiratana sujarweni 2014, 86) Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_{2t}}{\sigma_{2t}} \right]$$

$\sum \sigma_{2t}$ = Jumlah variabel butir

σ_{2t} = Varians total

Menurut (Sugiyono 2013, 184) Berikut ini merupakan standar reliabilitas adalah sebagai berikut :

0,00 – 0,199 = Hubungan sangat rendah

0,20 – 0,399 = Hubungan rendah

0,40 – 0,599 = Hubungan sedang

0,60 – 0,799 = Hubungan kuat

0,80 – 1,000 = Hubungan sangat kuat

Dengan melihat ketentuan-ketentuan yang ada seperti dijelaskan diatas, maka dapat diketahui seberapa besar pengaruh dari variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap PT. Gloria Karya Sukses.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda merupakan suatu persamaan regresi yang variabel bebasnya lebih dari satu variabel. Dalam prediksi

persamaan linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gloria Karya Sukses. Bentuk umum persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

4. Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel dependen (Y). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin lemah.

Rumus korelasi berganda adalah sebagai berikut :

$$r_{ix} = \sqrt{\frac{(r_{yx_1})^2 + (r_{yx_2})^2 - 2 \cdot (r_{yx_1}) \cdot (r_{yx_2}) \cdot (r_{x_1x_2})}{1 - (r_{x_1x_2})^2}}$$

Keterangan :

y = Kinerja karyawan

x_1 = Kepemimpinan

x_2 = Motivasi

5. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penelitian. Sedangkan secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian. Jadi maksudnya adalah taksiran keadaan populasi melalui data sampel.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diuji melalui tahap-tahap pengujian hipotesis. Tahap-tahap itu adalah :

1. Uji T Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Bila nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_0 ditolak.

Namun sebaliknya, bila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H_0 diterima. Apabila uji t dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 (5%), maka penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditentukan apabila :

- Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

- Sedangkan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Uji Statistik F Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatif diterima dan variabel dependen dipengaruhi secara signifikan oleh semua variabel dependen apabila F hitung lebih besar dari F tabel. Sebaliknya, jika F hitung lebih kecil dari F tabel maka hipotesis tidak dapat diterima atau ditolak dan tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 (5%), maka penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditentukan apabila:

- Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

6. Koefisien Penentu (Determinasi)

Koefisien penentu merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh koefisien r_y 1,2 terhadap naik atau turunnya variabel Y, maka rumus penentunya adalah sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100$$

Keterangan :

r = Nilai Koefisien Korelasi