

SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI KANTOR PT. RINTAMNUTARAYA
(STUDI KASUS DI SPBU DASAN TERENG KECAMATAN NARMADA)



KONSENTRASI ENTERPRENEUR
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM

2019

SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI KANTOR PT. RINTAMNUTARAYA
(STUDI KASUS DI SPBU DASAN TERENG KECAMATAN NARMADA)



DISUSUN OLEH:

FERI JULIADI

NIM. 21512A0018

KONSENTRASI ENTERPRENEUR
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIKANTOR PT.
RINTAMNUTARAYA**

(STUDI KASUS DI SPBU DASAN TERENG KECAMATAN NARMADA)

Skripsi Ini Telah Memenuhi Syarat Dan Disetujui Oleh Pembimbing Untuk
Diajukan Ke Sidang Ujian Skripsi Pada :

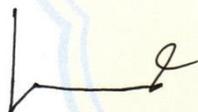
Hari : Kamis

Tanggal : 15 Agustus 2019

Menyetujui :

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping



Dr. H. Ibrahim Abdullah, MM
NIDN. 0830125501

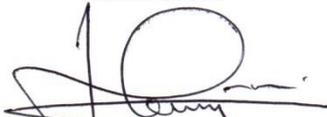


Baiq Reinelda Tri Yunarni, SE, M.Ak
NIDN. 0807058301

Mengetahui:

Program Studi Administrasi Bisnis

Ketua Prodi



Lalu Hendra Maniza, S. Sos., MM
NIDN.0828108404

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIKANTOR PT.
RINTAMNUTARAYA**

(STUDI KASUS DI SPBU DASAN TERENG KECAMATAN NARMADA)

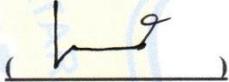
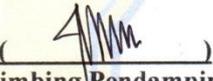
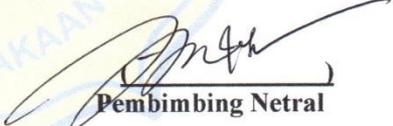
Oleh:

FERI JULIADI
NIM. 21512A0018

Pada tanggal, 15 Agustus 2019

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Dengan Baik

Tim Penguji :

1. **Dr. H. Ibrahim Abdullah, MM**
NIDN. 0830125501 
Pembimbing Utama
2. **Baiq Reinelda Tri Yunarni, SE, M.Ak**
NIDN. 0807058301 
Pembimbing Pendamping
3. **Amin Saleh, S.Sos., M.I.Kom**
NIDN. 0831128310 
Pembimbing Netral

Mengetahui:

**Fakultas Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram
Dekan**



Drs. Amil, MM
NIDN. 0831126204

SURAT KEASLIAN TULISAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah ini :

Nama : FERI JULIADI

Nim : 21512A0018

Konsentrasi : Enterpreneur

Program Studi : Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dikantor PT. Rintamnutaraya. (Studi Kasus di SPBU Dasan Tereng Kecamatan Naramada).

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri sepanjang pengetahuan penulis tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan yang tidak dipaksakan

Mataram, 26 Agustus 2019



FERI JULIADI
21512A0018

RIWAYAT HIDUP



Penulis berasal dari Dusun Karang Sidemen Desa Dasan Tereng Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat dan lahir di Karang Sidemen pada tanggal 13 Juli 1991, sebagai putra ke 2 dari Dua bersaudara dari pasangan Bapak Kasidah dan Ibu Kadek. Penulis menempuh pendidikan Sekolah Dasar di SDN 1 Dasan Tereng Kecamatan Narmada pada tahun 1998 dan lulus pada tahun 2004.

Penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Narmada dan lulus pada tahun 2004 Dan menempuh pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 Narmada dan lulus pada tahun 2010. Dan pada tahun 2015 penulis melanjutkan ke Perguruan Tinggi Swasta dan terdaftar sebagai Mahasiswa Strata 1 (S1) Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.

ABSTRACT

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERRHADAP KINERJA KARYAWAN DIKANTOR PT. RINTAMNUTARAYA (STUDI KASUS DI SPBU DASAN TERENG KECAMATAN NARMADA)

Oleh:

FERI JULIADI

The purpose of this study was to examine the influence leadership style and work motivation on employee performance (Studies in employees of PT. Rintamnutaraya)

The analytical method used is descriptive method with a quantitative approach and the multiple correlation and multiple regression using SPSS version 18.0. Based on the results of data analysis equations, regression obtained are as follows:

$$Y = 1,008 + 0,512 X_1 + 0,463 X_2$$

Based on hypothesis testing using T test that the style of leadership and motivation positive and significant impact of motivation on employee performance. Results of studies simultaneously using the F test, indicating that all of the independent variables significantly affect the performance of employees. Rated R Square of 0.803 which means that the effect of variable X (leadership style and motivation) to variable Y (employee performance) is at 80,3% while the remaining 19.7% influenced by other variables beyond the variables studied.

Keywords: leadership style, motivation, employee performance

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERRHADAP KINERJA KARYAWAN DIKANTOR PT. RINTAMNUTARAYA (STUDI KASUS DI SPBU DASAN TERENG KECAMATAN NARMADA)

Oleh:

FERI JULIADI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Rintamnutaraya)

Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasi ganda dan regresi ganda dan menggunakan program SPSS version 18.0. Berdasarkan hasil data persamaan analisis, regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,008 + 0,512X_1 + 0,463 X_2$$

Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,803 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 80,3% sedangkan sisanya 19,7% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja karyawan

MOTTO

**”WAKTU ITU LAKSANA PEDANG, JIKA TIDAK KAMU GUNAKAN
AKAN MEMOTONGMU”**

(Mahfudhat)

Sesungguhnya manusia berada dalam keadaan yang merugi dan salah jalan jika hanya menghabiskan waktunya hanya untuk mencari hal-hal yang diinginkan di muka bumi ini. Seringkali manusia hanya berusaha mencuci dirinya dengan berbagai kotoran dan berusaha menghiasi diri dengan berbagai keutamaan.

Pada kenyataannya, ketika manusia kembali ke alam roh ternyata banyak kekurangan pada dirinya dan kebodohan-kebodohan yang pernah dilakukan hanya akan membuat penyesalan yang tak mungkin bisa diulang kembali.

Allah membekali manusia dengan iman, akal, hati dengan nuraninya, serta nafsu dan keinginannya. Jika manusia dapat menggunakan bekal-bekal tersebut dengan baik maka kehidupan dunia yang dialami sekarang ini akan lebih banyak manfaat dan tidak akan menjadi mudarat baginya.

PERSEMBAHAN

Skripsi penulis ini persembahkan kepada :

Ibunda Kadək beserta ayahanda Kasidah tercinta dan istri tercinta Dewi Risna Pratiwi, sebagai tanda bukti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersumbangkan karya tulis ini kepada Ibunda Kadək dan Ayahanda Kasidah dan istri tercinta yang telah memberikan kasih sayang yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Semoga ini langkah awal membuat ibunda Kadək, ayahanda Kasidah dan Dewi Risna Pratiwi bahagia. Saya mengucapkan banyak terimakasih kepada semua teman seperjuangan yang penulis sayangi, yang selalu memberikan semangat dan saling mendoakan agar penulis dapat menyelesaikan kuliah dan seluruh keluarga yang tidak bisa kusbutkan satu persatu. Terimakasih Semoga Allah SWT membalas semuanya. Amin Ya RobballAlamin.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis sampaikan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik laporan magang ini. Serta tidak lupa shalawat serta salam kepada Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Adapun tujuan dari penulisan tugas akhir ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan study S1 jurusan Enterpreneur Administrasi bisnis. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. H. Arsyad Abd. Gani, M.Pd. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Almarhum Drs. H. Mohamad Junaidi, M.M. selaku Dekan Universitas Muhammadiyah Mataram pada saat itu.
3. Drs. Amil., MM selaku Dekan baru Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Dr. H. Ibrahim Abdullah, MM selaku dosen pembimbing satu yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun proposal penelitian
5. Ibu Baiq Reinelda Tri Yunarni, SE, M.Ak selaku dosen pembimbing dua yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun proposal penelitian.
6. Bapak Lalu Hendra Maniza, S.Sos., M.M. selaku Kaprodi.
7. Teristimewa untuk Ayahanda Kasidah, Ibunda Kadek dan istri tersayang Dewi Risna Pratiwi yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan dan dorongan moril maupun materil kepada penulis. Dengan doa restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, kiranya Allah SWT membalasnya.
8. Pimpinan, seluruh staff dan kariawan PT. Rintamnutaraya yang telah membantu penulis dalam pelaksanaan magang sekaligus penelitian skripsi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu, semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, Amin.

Narmada, 01 Januari 2019

Feri Juliadi
21512A0018



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT KEASLIAN TULISAN.....	iv
RIWAYAT HIDUP.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK.....	vii
MOTTO.....	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Batasan Masalah.....	3
1.3. Rumusan Masalah.....	3
1.4. Tujuan Penelitian.....	4
1.5. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu.....	6
2.2. Kajian Teori.....	8
2.2.1. Gaya Kepemimpinan.....	8
2.2.1.1. Macam-macam Gaya Kepemimpinan.....	9
2.2.2. Motivasi Kerja.....	16
2.2.3. Kinerja Karyawan.....	19
2.2.3.1. Indikator Kinerja Karyawan.....	20
2.3. Hubungan Antar Variabel.....	21
2.3.1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	21
2.3.2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	22

2.4. Kerangka Konseptual	22
2.5. Hipotesis.....	23

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian.....	25
3.2. Objek Penelitian	25
3.3. Jenis dan Sumber Data	25
3.3.1. Jenis Data	25
3.3.2. Sumber Data.....	26
3.4. Metode Pengumpulan Data	27
3.5. Populasi dan Sampel	28
3.6. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	29
3.6.1. Variabel Penelitian	29
3.6.2. Definisi Operasional Variabel.....	30
3.7. Metode Analisis Data.....	32
3.8. Analisis Data	33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	36
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	36
4.1.1.1 Sejarah Umum PT. Rintamnutaraya	36
4.1.1.2 Struktur Organisasi PT. Rintamnutaraya	37
4.1.2 Tingkat Pengembalian Kuesioner	38
4.1.3 Karakteristik Responden	38
4.1.3.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
4.1.3.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	39
4.1.3.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Posisi dalam Pekerjaan	40
4.1.4 Distribusi Tanggapan Responden terhadap Pernyataan-pernyataan Masing-masing Variabel	41
4.1.4.1 Variabel Gaya Kepemimpinan	41
4.1.4.2 Variabel Motivasi	42
4.1.4.3 Variabel Kinerja.....	43
4.1.5 Uji Validitas dan Reliabelitas	44
4.1.5.1 Uji Validitas	44

4.1.5.2 Uji Reliabelitas.....	45
4.1.6 Hasil Uji Prasyarat Analisis Regresi Linier Berganda (Uji Asumsi Klasik).....	46
4.1.6.1 Uji Normalitas Residual.....	46
4.1.6.2 Uji Multikolinearitas	47
4.1.6.3 Heteroskedastisitas.....	48
4.1.7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	49
4.1.7.1 Model Persamaan Regresi.....	49
4.1.7.2 Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji t)	51
4.1.7.3 Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F)	52
4.1.7.4 Koefisien Determinasi	53
4.2 Pembahasan.....	54
4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	54
4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	57
5.2 Saran	58
Daftar Pustaka	

DAFTAR TABEL

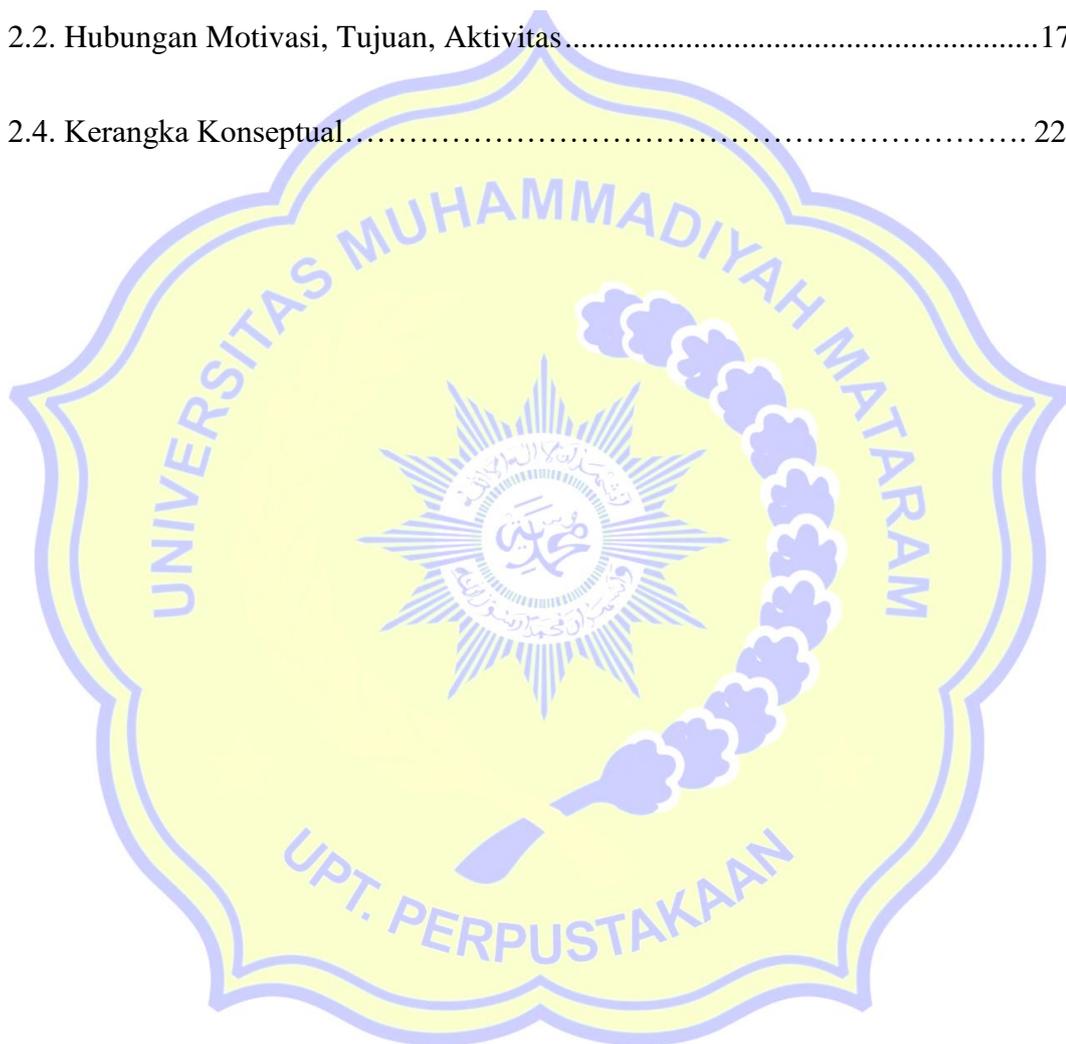
Tabel

3.1. Skala Likert	33
4.1. Tingkat Pengambilan kuesioner	38
4.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	39
4.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Posisi Dalam Pekerjaan	40
4.5. Distribusi Variabel Gaya Kepemimpinan	41
4.6. Distribusi Variabel Motivasi	42
4.7. Distribusi variabel Kinerja	43
4.8. Hasil Uji Validitas Item-item Pernyataan	45
4.9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	46
4.10. Hasil Uji Normalitas Residual	47
4.11. Hasil Uji Multikolinearitas	48
4.12. Hasil Uji Heteroskedastisitas	49
4.13. Nilai Konstanta dan Koefisien Regresi	49
4.14. Hasil Uji Hipotesis Parsial	51
4.15. Hasil Uji Simultan	52
4.16. Nilai Koefisien Determinasi	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar

2.1. Faktor Utama Motivasi	17
2.2. Hubungan Motivasi, Tujuan, Aktivitas.....	17
2.4. Kerangka Konseptual.....	22



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola, terdiri atas dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relative terus-menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama (Robbins, 2006:4).

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumberdaya tersebut, sumberdaya yang terpenting ialah sumberdaya manusia.

Sumberdaya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumberdaya organisasi lainnya menjadi bekerja (Simamora, 2006:8). Dengan demikian, tanpa sumberdaya manusia sumberdaya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Widodo (2006:78) mengemukakan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi.

Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua itu merupakan beberapa sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003:115).

PT. Rintamnutaraya mempunyai lima pemilik atau pemimpin tetapi di usung satu pemimpin berdasarkan saham yang paling besar. Semua pemilik berhak memberikan keputusan untuk kemajuan perusahaan, setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan berbeda. Dimana setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif atas kinerja karyawan. Aspek motivasi kerja karyawan juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan dimana dalam zaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap karyawan akan semakin bertambah seiring perkembangan zaman.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut diatas, dan berdasarkan pengalaman magang di PT. Rintamnutaraya penulis tertarik mengambil judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. RINTAMNUTARAYA (Studi Kasus di SPBU Dasan Tereng Kecamatan Narmada)”**.

1.2. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. RINTAMNUTARAYA.

1.3. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. RINTAMNUTARAYA?

2. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. RINTAMNUTARAYA ?
3. Manakah diantara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. RINTAMNUTARAYA?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

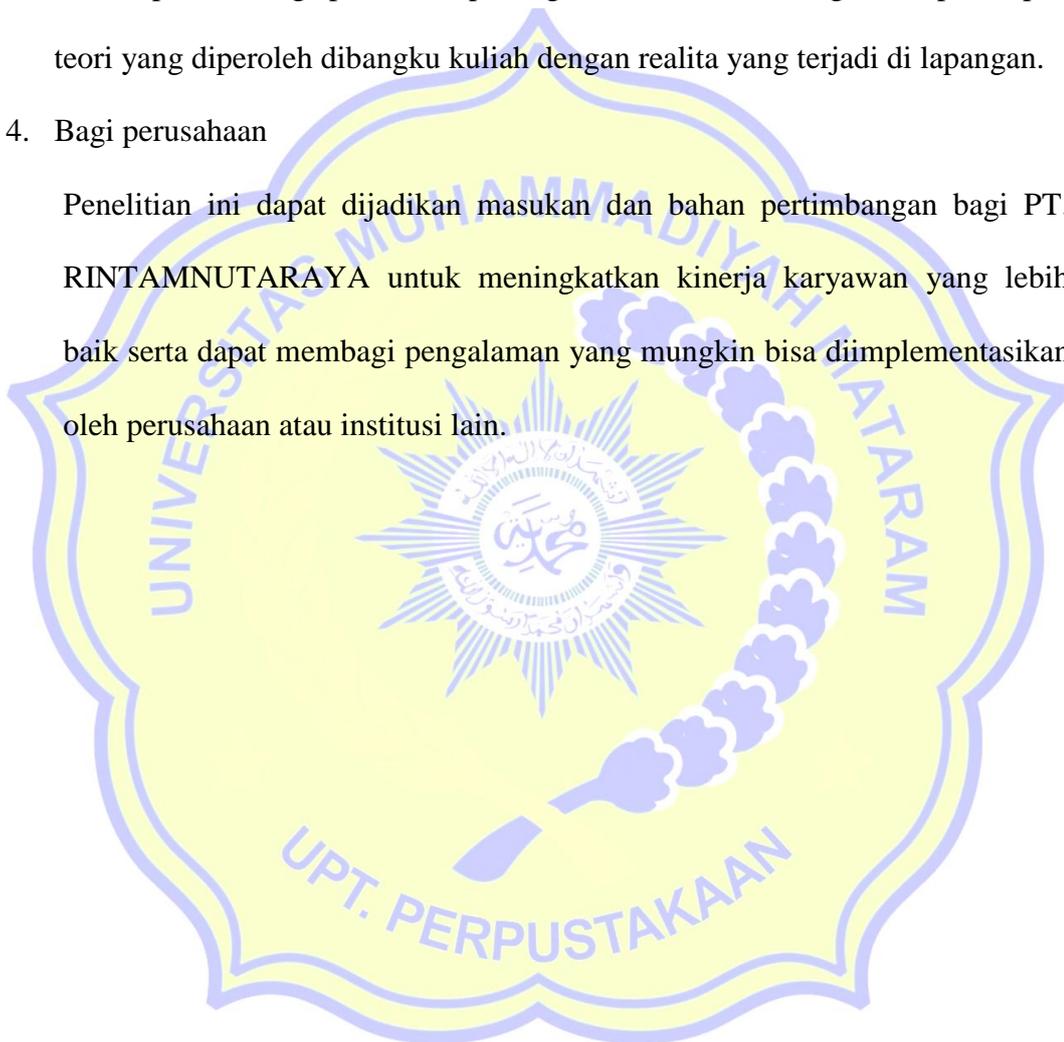
1. Untuk menguji sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. RINTAMNUTARAYA?
2. Untuk menguji sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. RINTAMNUTARAYA?
3. Untuk mengetahui manakah diantara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. RINTAMNUTARAYA?

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kontribusi bagi berbagai pihak sebagai berikut:

1. Secara akademik, Selain sebagai syarat untuk menyelesaikan skripsi atau tugas akhir, diharapkan juga penelitian ini untuk menambah wawasan penulis terkait dengan ada tidaknya pengaruh dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Secara teoritis, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan, serta dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang berminat untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam tentang masalah ini.
3. Secara praktis, bagi peneliti dapat digunakan Untuk mengetahui penerapan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan realita yang terjadi di lapangan.
4. Bagi perusahaan
Penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. RINTAMNUTARAYA untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik serta dapat membagi pengalaman yang mungkin bisa diimplementasikan oleh perusahaan atau institusi lain.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Tema yang berkaitan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan memang sudah banyak dilakukan dalam penelitian lain. Tetapi belum ada kajian khusus membahas tentang Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Rintamnutaraya. Terdapat beberapa penelitian dengan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan yang dapat digunakan untuk membedakan skripsi ini dan skripsi lain. yakni sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh saudara “Tampubolon mahasiswa Universitas Putera Batam yang diselesaikan pada tahun 2018, dengan skripsi yang berjudul ”*Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Pematangsiantar*”. Dalam penelitian ini, penulis mendeskripsikan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Hal ini di buktikan dengan nilai T-statistik variabel gaya kepemimpinan lebih tinggi dari T-tabel. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh saudara “Saputra mahasiswa program studi pendidikan ekonomi STKIP-PGRI Sumbar dan Natassia sebagai

dosen program studi pendidikan ekonomi STKIP-PGRI Sumbar Jl. Gunung Pangilun No.1, Padang Sumatra Barat. Dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang*”. Dalam penelitian ini, penulis mendeskripsikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dimana total pengaruh langsung dan tidak langsung variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan adalah sebesar 36% sedangkan 64% dipengaruhi oleh variabel lain.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh “Inaray, Nelwan, dan Lengkong Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Manado. Dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado*”. Dalam penelitian ini, penulis mendeskripsikan hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance, Manado. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh “Suwandhani, ST, MM Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*”. Dalam penelitian ini penulis mendeskripsikan hasil penelitian yaitu didapatkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedua aspek tersebut sangat penting untuk diperhatikan mengingat kinerja karyawan

sangat perlu untuk mempertahankan dan ditingkat yang akan berdampak langsung keberlangsungan perusahaan.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Pada dasarnya gaya kepemimpinan banyak berpengaruh terhadap keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku-perilaku pengikutnya. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar disertai dengan motivasi eksternal yang tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2008:170), yaitu gaya kepemimpinan bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Menurut Pasolong (2008:37), yaitu gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005:49). Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29).

2.2.1.1. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki karakteristik dan gaya kepemimpinan yang diharapkan oleh para pengikutnya. Berikut adalah gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007:170), sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Karakteristik dari Kepemimpinan Otoriter, yaitu:

1. Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pemimpin.
2. Pemimpin menganggap dirinya orang paling berkuasa, paling pintar, dan paling cakap.
3. Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan intruksi/perintah, hukuman, serta pengawasan dilakukan secara ketat.

2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan

loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

Karakteristik dari Kepemimpinan Partisipatif, yaitu:

1. Bawahan harus berpartisipasi dalam memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
2. Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya.
3. Pemimpin menganut sistem manajemen terbuka dan desentralisasi wewenang.

3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif yaitu apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Karakteristik dari Gaya Kepemimpinan Delegatif, yaitu:

1. Pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahannya.
2. Pimpinan tidak akan membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan dan hanya sedikit melakukan kontak mata dengan bawahannya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang cocok untuk segala situasi, maka penampilan pemimpin yang efektif dalam organisasi harus menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi yang dihadapi. Pengertian situasi mencakup kemampuan atau kesiapan bawahan, tuntutan pekerjaan, dan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang ditampilkan sesuai dengan tuntutan situasi sangat baik untuk diterapkan agar hasil kerja produktifitas karyawan menjadi tinggi.

Terdapat lima gaya kepemimpinan menurut Siagian (2002:75), yaitu:

1. Tipe pemimpin yang Otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang:

1. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
2. Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
3. Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata
4. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
5. Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya
6. Dalam tindaknya penggerakannya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum).

2. Tipe pemimpin yang Militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:

1. Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan
 2. Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan
 3. Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan
 4. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya
3. Tipe pemimpin yang Paternalistik
1. Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa
 2. Bersikap terlalu melindungi
 3. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif
 4. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi
 5. Sering bersikap mau tahu
4. Tipe pemimpin yang Kharismatik
- Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.
5. Tipe pemimpin yang Demokratik

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern

karena dia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan:

1. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama tim dalam usaha mencapai tujuan
2. Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya
3. Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Sedangkan Robbins (2006:448) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan:

1. Gaya kepemimpinan kharismatik

Gaya kepemimpinan kharismatik yaitu kepemimpinan yang membuat para pengikut terpacu oleh kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika gaya kepemimpinana mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin gaya kepemimpinana.

Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:

1. Visi dan artikulasi. memiliki visi ditunjukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
2. Resiko personal. Pemimpin kharismatik bersedia menempuh resiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.

3. Peka terhadap lingkungan. Gaya kepemimpinan mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
4. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin kharismatik persepektif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan gaya kepemimpinan.
5. Perilaku tidak konvensional. Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

2. Gaya kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut gaya kepemimpinan menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya.

Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

1. Imbalan kontingen: kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
2. Manajemen berdasar pengecualian (aktif): melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
3. Manajemen berdasar pengecualian (pasif): mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
4. *Laissez-Faire*: melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

3. Gaya kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu gaya kepemimpinan memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan gaya kepemimpinana mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Ada empat karakteristik pemimpin transformasional:

1. Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
2. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
3. Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
4. Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

4. Gaya kepemimpinan Visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan

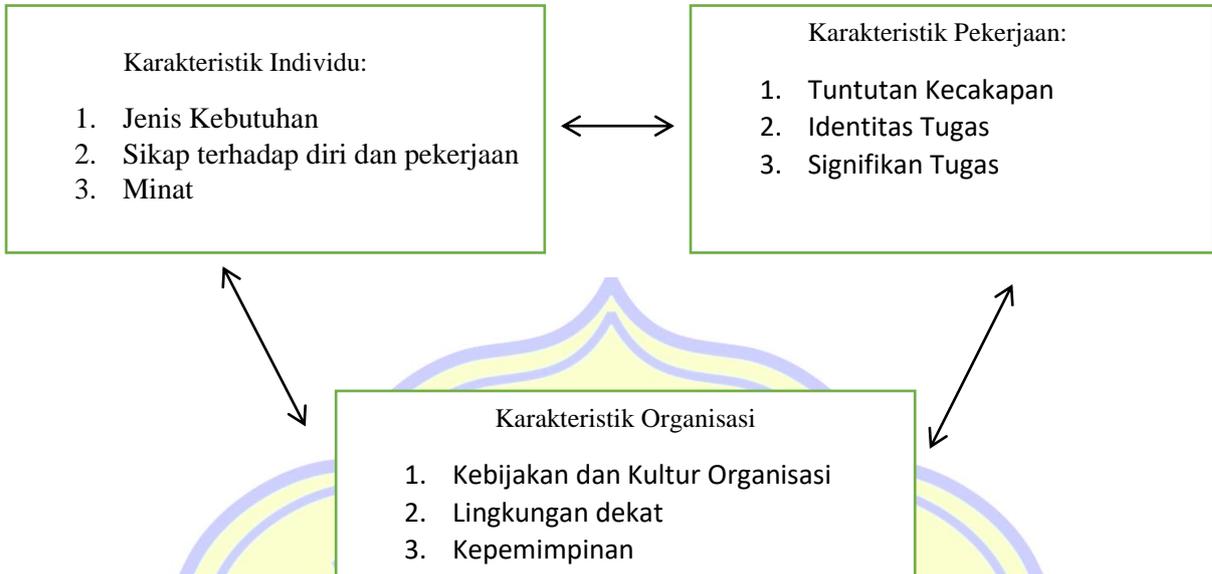
awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

2.2.2. Motivasi Kerja

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Malayu (2005:143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar gaya kepemimpinan mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Robbin (2002:55) mengemukakan bahwa Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Kemudian Siagian (2002:94) mengatakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin yang setiap hari berkontak langsung dengan bawahan di tempat kerja.

Potter dan Miles, sebagaimana dikutip David Song (2008), mengklasifikasikan 3 (tiga) faktor utama yang mempengaruhi motivasi dalam organisasi, yaitu perbedaan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi. Hal tersebut dapat digambarkan pada gambar 2.1.

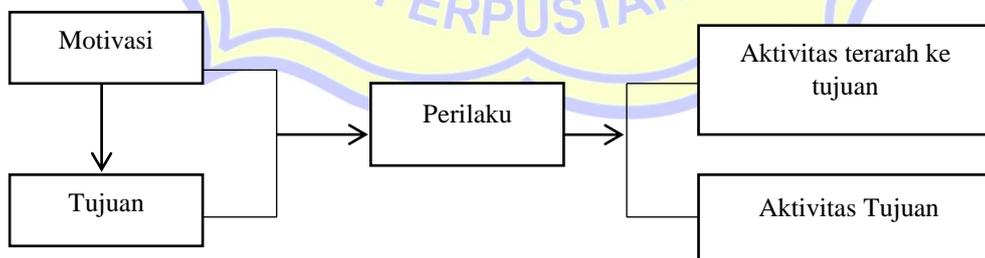
Gambar 2.1 : Faktor utama Motivasi (Potter dan Miles, 2006)



Sumber: Potter dan Miles, 2006

Motivasi mempunyai hubungan yang erat dengan tujuan-tujuan tertentu serta berkembangnya perilaku tertentu yang selaras dengan tujuan yang ingin dicapainya. Hubungan yang erat antara motivasi, tujuan, dan aktivitas ini ditegaskan oleh Thoha (2010) yang dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut:

Gambar 2.2 : Hubungan Motivasi, Tujuan, Aktivitas



Sumber: Thoha, 2010

Gambar 2.2 tersebut menunjukkan bahwa dorongan-dorongan yang ada pada diri seseorang mengarahkan pencapaian tujuan. Dorongan yang paling kuat menghasilkan perilaku, baik yang berupa perilaku terarah ke tujuan atau aktivitas tujuan.

Berdasarkan pengertian tentang motivasi diatas, disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Teori motivasi Abraham Maslow (Robins, 2006:214) mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

1. *Fisiologis*: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
2. *Keamanan*: antaranya keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik dan emosional.
3. *Sosial*: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima-baik, dan persahabatan.
4. *Penghargaan*: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor dari luar misalnya status, pengakuan, dan perhatian.

5. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuatu sesuai ambisinya, yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Sedangkan, Teori McClelland (Robins, 2006:222) mengatakan 3 poin, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi: Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
2. Kebutuhan akan kekuasaan: kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
3. Kebutuhan akan afiliasi: hasrat untuk hubungan antar-pribadi yang ramah dan akrab.

2.2.3. Kinerja Karyawan

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Menurut Dessler (2006:322) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Sedangkan Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi.

Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut di pengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi.

2.2.3.1. Indikator Kinerja Karyawan

Benadin (dalam Robbins, 1996:260) menyatakan bahwa kinerja dapat dilihat dari hal-hal sebagai berikut:

1. Kualitas kerja: Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas: Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan Waktu: Diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektifitas: Persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.

5. Kemandirian: Tingkat seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
6. Komitmen Kerja: Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Steers dikutip dalam (Asri laksmi riani, 2011:98) yaitu :

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau penjas peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong mengerahkan dan mempertahankan perilaku.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan kedalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya.

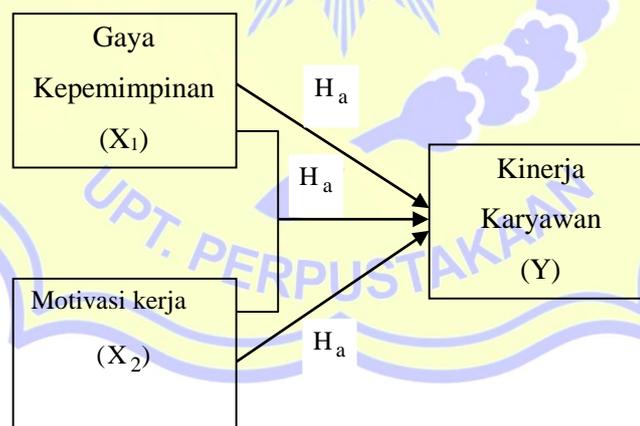
Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi

dengan tujuan individu atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

2.3.2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

2.4. Kerangka Konseptual



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

Keterangan: Bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial maupun secara simultan.

2.5. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi Arikunto, 1998:67). Dari masalah pokok yang dikemukakan di atas, berikut disajikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rintamnutaraya.

H_{o1} : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rintamnutaraya.

H_{a1} : Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rintamnutaraya.

2. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rintamnutaraya.

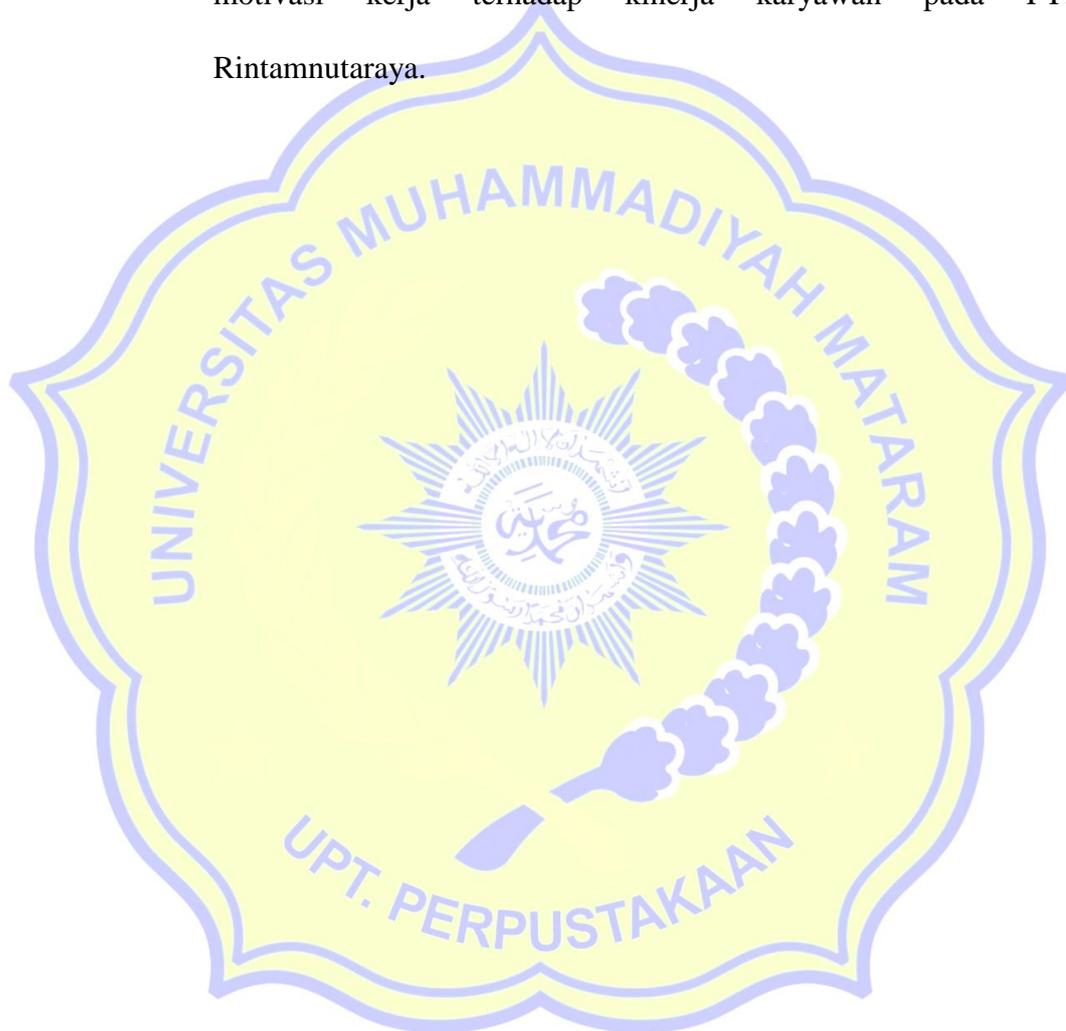
H_{o2} : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rintamnutaraya.

H_{a2} : Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rintamnutaraya.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rintamnutaraya.

H₀₃ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rintamnutaraya.

H_{a3} : Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rintamnutaraya.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:5) metode penelitian yaitu dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Menurut Sugiono (2003:12) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pengukuran dan analisis yang dikuantitatifkan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan Analisa Korelasi Sederhana dan Regresi Linear Berganda untuk mengukur hubungan antar variabel.

3.2 Objek Penelitian

Menurut Arikunto (2005:29) “objek penelitian adalah variabel penelitian yaitu sesuatu yang merupakan inti dari problematika penelitian.”

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian adalah karyawan pada PT. Rintamnutaraya.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Data adalah sesuatu yang digunakan atau dibutuhkan dalam penelitian dengan menggunakan parameter tertentu yang telah ditentukan (Priyatno, 2008:23).

Jenis data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data informasi yang berupa angka atau bilangan.

3.3.2 Sumber Data

Sedangkan sumber data dalam penelitian ini berupa:

1. Data Primer,

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu objek, kejadian atau hasil pengujian (benda), Yaitu para karyawan di Kantor PT. Rintamnutaraya.

2. Data Sekunder,

Data skunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan yang bekerja di Kantor PT. Rintamnutaraya.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan dalam proses penelitian. Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya Supranto (dalam Haryobudi, 2010).

1. Metode Pengumpulan Data Primer

Metode pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengamatan (observasi)

Menurut Arikunto (2006:124) observasi adalah mengumpulkan data atau keterangan yang harus dijalankan dengan melakukan usaha-usaha pengamatan secara langsung ke tempat yang akan diselidiki.

2. Daftar pustaka

Studi pustaka yaitu pengumpulan data atau informasi dengan menggunakan buku-buku yang berhubungan dengan penelitian dan bertujuan untuk menemukan teori, konsep, dan variable lain yang dapat mendukung penelitian.

3. Angket (Questionary)

Angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, Sugiyono (2008:199).

2. Metode Pengumpulan Data Sekunder

Metode pengumpulan data sekunder yaitu dengan metode dokumentasi. Metode dokumentasi dilakukan peneliti dengan cara: mengamati dengan membaca, melakukan kajian teoritik, dan melalui internet, sebagai langkah yang relevan dalam mendapatkan data atau informasi.

3.5. Populasi dan Sampel

Populasi adalah totalitas nilai baik kualitas maupun kuantitas dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan akan dipelajari sifat-sifatnya (Sudjana, 2002:6). Sugiyono (2008:115) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Rintamnutaraya sebanyak 50 karyawan.

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006:189). Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 50 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

3.6. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan kebenaran atau fakta, yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis data secara teliti, jelas, serta sistematis, dan dapat dipertanggung jawabkan atau

dapat diuji kebenarannya (Ferdinand, 2006:58). Untuk itu dalam proses penelitian perlu menggunakan metode yang biasa disebut metode penelitian. Metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mencapai kebenaran ilmiah dengan langkah-langkah yang relevan terhadap masalah yang dirumuskan (Ferdinand, 2006:26).

3.6.1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan, Sugiyono (2009:60).

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

1. Variabel terikat (*Dependent Variable*).

Dalam penelitian ini yang menjadi variable terikat adalah kinerja Karyawan (Y).

2. Variabel bebas (*Independent Variable*).

Dalam penelitian ini yang menjadi variable bebas ialah gaya kepemimpinan (X1), dan motivasi (X2).

3.6.2. Definisi Operasional Variabel

Menurut Widayat dan Amirullah (dalam Purnamasari, 2008) definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diungkapkan secara jelas dari masing-masing variabel dalam penelitian, dan dijabarkan kedalam indikator-indikator. Indikator adalah dimensi tertentu dari suatu konsep yang dapat diukur (Widiyanto, 2008:85). Sesuai dengan definisi

variabel-variabel penelitian yang telah dideskripsikan dalam tinjauan pustaka, dan sesuai dengan pengukuran variabel penelitian menurut kaidah atau skala ukuran yang lazim diterima secara akademis, maka definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan menurut Dessler (2006:322) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian
6. Komitmen Kerja

2. Gaya kepemimpinan(X1)

Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi (Mulyadi dan Rivai, 2009:337).

Indikator Gaya Kepemimpinan :

1. Otokratik

2. Militeristik
 3. Laissez-faire
 4. Kharismatik
 5. Demokratik
3. Motivasi (X2)

Motivasi merupakan indikator yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan (Maslow, dalam Robbins, 2006:214), yang menjadi indikator yaitu:

1. Fisiologis,
2. keamanan,
3. sosial,
4. penghargaan,
5. aktualisasi diri.

3.7. Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data yang terkumpul. Kegiatan dalam menganalisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel serta melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan menguji hipotesa

yang diajukan. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda, yaitu:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

B₀ = Intercept

B₁ & B₂ = Koefisien regresi yang akan dihitung

X₁ = Gaya kepemimpinan

X₂ = Motivasi

Model analisis ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap kinerja kerja karyawan, baik secara bersama-sama, maupun secara parsial.

3.8. Analisis data

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut:

1. *Editing*,

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian data yang sudah terkumpul berupa kelengkapan isian, keterbacaan tulisan, kejelasan jawaban, serta relevansi jawaban pada kuesioner.

2. *Coding*,

Coding adalah proses pemberian kode tertentu terhadap aneka ragam jawaban dari kuesioner untuk dikelompokkan kedalam kategori yang sama.

3. *Scoring*,

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif (skor nilai). Dalam penentuan skor nilai ini digunakan skala *likert* dengan lima kategori penilaian tertuang dalam table berikut, yaitu:

Tabel 3.1
Skala *likert* pada pertanyaan-pertanyaan tertutup dalam kuesioner

Pilihan jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Penggunaan skala *likert* dengan alternatif skor nilai 1-5 untuk mengukur sikap, dan pendapat responden. Pendapat yang paling positif diberi skor 5 (maksimum) dan pendapat yang paling negatif diberi angka 1 (minimum).

2. *Tabulating*

Tabulating yaitu memasukan data-data yang sudah dikelompokkan,

ke dalam tabel-tabel agar mudah dibaca dan dipahami.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif biasanya menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2011:147) terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif, dan statistik inferensial. Dalam penelitian ini teknik analisis data statistik yang peneliti gunakan ialah analisis statistik deskriptif. Tepatnya statistik deskriptif regresi, regresi yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan pengujian terhadap uji t dan uji F.

Pengujian hipotesis atas regresi dan korelasi digunakan dengan alat analisis berikut:

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (1998:16) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat ketepatan atau kesahihan suatu instrument, suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi.

Uji validitas ini diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor item variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2004:142) reliabilitas adalah suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut

mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

3. Pengujian Regresi secara Parsial (Uji t)

Menurut Sugiono (2008:244) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

4. Pengujian secara Simultan dengan uji serempak (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Menurut Sugiyono (2008:264) uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum.