

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerjasama untuk mewujudkan tujuan organisasinya (*Inaray, Nelwan, and Lengkong 2016*).

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut. Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki. Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia

Dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang. Menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandala dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila 3 karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang

memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahannya kepada karyawan apalagi pada saat-saatsekarang ini di mana semua terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya.

Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin mempunyai peranan yang aktif dan 4 senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasamau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain.

Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Setiap tindakan manusia mempunyai suatu tujuan atau motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan. Demikian pula setiap pekerjaan atau kegiatan karyawan mempunyai suatu motivasi misalnya dia mengharapkan penghasilan atau gaji, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, peningkatan status, penghargaan dari karyawan sejawat, dari atasannya dan lain-lain. Karyawan sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak hanya mengejar penghasilan saja tetapi juga mengharapkan bahwa dalam bekerja dia dapat diterima (*acceptable*) dan dihargai oleh sesama karyawan, dia pun juga akan lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu karyawan lain.

Motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi,

pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut. 6 Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Di dalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Objek penelitian ini adalah CV. Tirta Bukit Meli

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirta Bukit Meli?
- b. apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Bukit Meli?
- c. apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Meli?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Meli.

- b. Untuk mengetahui apakah motivasi ini berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Meli.
- c. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Meli.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan konsep teori baik secara khusus, serta diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan penulis mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dalam pengambilan keputusan tentang kebijaksanaan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan perkembangan ilmu pengetahuan di bidang pendidikan dan referensi untuk kegiatan penelitian yang relevan khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Dan Batasan Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah PT. Tirta Bukit Meli.

Penelitian ini dilakukan untuk melihat kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Batasan Penelitian

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya. (*Rivaldo and Ratnasari 2020*) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (*Nurhadian 2017*).

Kepemimpinan menurut (*Nisyak and Trijonowati 2016*) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.

Kepemimpinan menurut (*Marjaya 2019*) adalah upaya mempengaruhi

banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. (*Tucunan, Supartha, and Riana 2014*) Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

2.1.2 Teori-teori Kepemimpinan

(*Muizu, Kaltum, and Sule 2019*) menyatakan teori kepemimpinan adalah bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Beberapa teori tentang kepemimpinan yaitu:

a. Teori Kelebihan

Teori ini beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup 3 hal yaitu kelebihan ratio, kelebihan rohaniah, kelebihan badaniah.

b. Teori Sifat

Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik, sifat-sifat kepemimpinan yang umum misalnya bersifat adil, suka

melindungi, penuh rasa percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, energik, persuasif, komunikatif dan kreatif.

c. Teori Keturunan

Menurut teori ini, seseorang menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan, karena orangtuanya seorang pemimpin maka anaknya otomatis akan menjadi pemimpin menggantikan orang tuanya.

d. Teori Kharismatik

Teori ini menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai kharisma (pengaruh yang sangat besar). Pemimpin ini biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.

e. Teori Bakat

Teori ini disebut juga teori ekologis, yang berpendapat bahwa pemimpin lahir karena bakatnya. Ia menjadi pemimpin karena memang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin. Bakat kepemimpinan harus dikembangkan, misalnya dengan memberi kesempatan orang tersebut menduduki suatu jabatan.

f. Teori Sosial

Teori ini beranggapan pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin. Setiap orang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin asal dia diberi kesempatan. Setiap orang dapat dididik menjadi pemimpin karena masalah kepemimpinan dapat dipelajari, baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman praktek.

2.1.3 Tipe Kepemimpinan

(Arisita 2015) menyatakan bahwa terdapat lima tipe kepemimpinan yang mempunyai ciri masing-masing, yaitu:

a. Tipe Otokratik

Kepemimpinan otokratik adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif, mempunyai sifat egois yang besar sehingga akan memutarbalikan kenyataan dan kebenaran sehingga sesuatu yang subyektif akan diinterpretasikan sebagai kenyataan dan atau sebaliknya. tipe kepemimpinan ini segalanya akan diputuskan sendiri, sertapun yang anggapan bahwa bawahannya tidak mampu memutuskan sesuatu.

b. Tipe Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik adalah seorang pemimpin yang mempunyai ciri menggabungkan antara ciri negatif dan positif, ciri-cirinya adalah:

1. Bersikap selalu melindungi
2. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
3. Tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
4. Sering menonjolkan sikap paling mengetahui.
5. Melakukan pengawasan yang ketat.

c. Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu bersedia

untuk mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu. Menurut Max Webber, pemimpin yang kharismatik biasanya dipandang sebagai orang yang mempunyai kemampuan atau kualitas supernatural dan mempunyai daya yang istimewa. Kemampuan ini tidak dimiliki oleh orang biasa karena kemampuan ini bersumber dari Illahi, dan berdasarkan hal ini seseorang kemudian dianggap sebagai seorang pemimpin. Pemimpin kharismatik mempunyai banyak cara untuk memperoleh simpati dari karyawannya yaitu dengan menggunakan pernyataan visi untuk menanamkan tujuan dan sasaran kepada karyawannya, kemudian mengkomunikasikan ekspektasi kinerja yang tinggi dan meyakini dengan meningkatkan rasa percaya diri bahwa bawahan bisa mencapainya, kemudian pemimpin memberikan contoh melalui kata-kata dan tindakan, serta memberikan teladan supaya ditiru para bawahannya.

d. *Tipe Laissez Faire*

Kepemimpinan *laissez faire* adalah kepemimpinan yang gemar melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan dan keberadaan dalam organisasi lebih bersifat suportif. Pemimpin ini tidak senang mengambil risiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status quo.

e. Tipe Demokratik

Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistik tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahannya secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan

bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial, dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri. Pemimpin ini dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreatifitasnya.

2.1.4 Fungsi-fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut (Afandi and Bahri 2020) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

a. Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan mau pun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang mempunyai kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapinya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Indikator Kepemimpinan

Menurut (Rivaldo and Ratnasari 2020) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Memberisugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peran yang sangat penting didalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

c. Mendukung tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerjasama.

d. Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

e. Menciptakan rasa aman.

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

f. Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segala-segalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.

g. Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif kearah tercapainya tujuan organisasi.

h. Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain . Demikian pula setiap bawahan dalam

organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong, dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif guna pencapaian tujuan tertentu, sehingga indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan adalah menggunakan teori dari Wahjo sumidjo yaitu: bersifat adil, memberisugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.

2.1.5 Indikator kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (*Inaray, Nelwan, and Lengkong 2016*) gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan

kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. **Kemampuan Komunikasi.**

Kemampuan Komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. **Kemampuan Mengendalikan Bawahan.**

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. **Tanggung Jawab.**

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian motivasi

Motivasi adalah dorongan yang diberikan seseorang terhadap orang lain, dan menyebabkan orang yang diberi motivasi itu menjadi lebih semangat dan giat dalam bekerja serta memiliki rasa antusias untuk mencapai hasil yang maksimal. Secara etimologi kata motivasi berasal dari bahasa Inggris, yaitu “motivation”, yang artinya “daya batin” atau “dorongan”. Sehingga pengertian motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu.

Adapun pengertian menurut beberapa ahli antara lain sebagai berikut:

a. *Henry Simamora*

Menurut *Henry Simamora* pengertian motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki.

b. *Robbins dan Coulter*

Menurut *Robbins* dan *Coulter*, pengertian motivasi adalah kerelaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, di

persyaratkan oleh kemampuan usaha tadi untuk memuaskan kebutuhan tertentu.

c. *G. R. Terry*

Menurut *G. R. Terry* pengertian motivasi adalah sebuah keinginan yang ada pada diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan berbagai tindakan.

d. *Samsudin*

Menurut *Samsudin*, pengertian motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok agar mereka dapat melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

e. *Weiner*

Menurut *Weiner* pengertian motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan seseorang untuk bertindak, mendorong individu mencapai tujuan tertentu, dan membuat individu tetap tertarik dalam kegiatan tertentu.

f. *Rivai dan Sagala*

Menurut *Rivai dan Sagala*, pengertian motivasi adalah rangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal tertentu sesuai dengan tujuan individu.

g. *Hasibuan*

Menurut *Hasibuan*, pengertian motivasi adalah hal-hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia untuk mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang maksimal.

h. Uno

Menurut Uno, arti motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang di indikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan.

2.2.2 Fungsi Motivasi

Menurut (Nurhadian 2017), fungsi motivasi dapat di bagi menjadi 3 (tiga) yaitu:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat sebagai penggerak
- b. Menentukan arah tujuan yang hendak dicapai karena dilakukan sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan.
- c. Menyeleksi perbuatan yaitu menentukan tindakan apa saja yang harus dilakukan yang relevan untuk mencapai tujuan.

2.2.3 Tujuan Motivasi

Berikut ini terdapat beberapa tujuan motivasi, yakni sebagai berikut:

- a. tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.
- b. Bagi seorang manajer, tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan pegawai atau bawahan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya sehingga tercapai tujuan organisasi yang dipimpinnya.
- c. Bagi seorang guru, tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau memaju pada siswanya agar timbul keinginan dan kemauannya untuk meningkatkan prestasi belajarnya sehingga tercapai tujuan pendidikan sesuai dengan yang diharapkan dan ditetapkan di dalam kurikulum sekolah.

2.2.4 Jenis-Jenis Motivasi

Dalam motivasi terdapat 2 jenis yaitu sumber motivasi yang berasal dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi yang berasal dari luar diri (ekstrinsik) berikut penjelasannya:

a. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu, yang disebabkan oleh faktor dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri tanpa dipengaruhi orang lain karena adanya hasrat untuk mencapai tujuan tertentu.

Contoh, seseorang termotivasi untuk bekerja agar mendapatkan penghasilan sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu yang disebabkan oleh faktor dorongan dari luar diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan yang menguntungkan dirinya.

Contoh, seseorang termotivasi untuk bekerja lebih giat karena adanya peluang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan karir kepada pegawai berprestasi.

Dua faktor tersebut adalah:

- a. Motivator yaitu berupa prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk mengembangkan diri, dll.
- b. Faktor kesehatan kerja yaitu berupa kebijakan perusahaan yang baik, support teknis yang memadai, gaji yang cukup memuaskan, suasana lingkungan kerja yang baik serta jaminan keselamatan kerja.

2.2.5 Faktor-Faktor Motivasi

Berikut ini terdapat beberapa faktor-faktor motivasi, yakni sebagai berikut:

a. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal timbul karena adanya keinginan individu untuk memiliki prestasi dan tanggung jawab di dalam hidupnya

Beberapa hal yang termasuk dalam faktor internal adalah:

- a. Harga diri dan Prestasi**, yaitu motivasi di dalam diri seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan energi untuk mencapai prestasi yang meningkatkan harga dirinya.
- b. Kebutuhan**, setiap individu memiliki kebutuhan di dalam hidupnya sehingga orang tersebut menjadi termotivasi untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
- c. Harapan**, yaitu sesuatu yang ingin dicapai seseorang di masa mendatang yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif orang tersebut.
- d. Tanggungjawab**, yaitu motivasi di dalam diri seseorang agar bekerja dengan baik dan hati-hati untuk menghasilkan sesuatu yang berkualitas.
- e. Kepuasan kerja**, yaitu motivasi dalam diri seseorang karena dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi eksternal timbul karena adanya peran dari luar, misalnya organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.

Beberapa hal yang termasuk dalam faktor eksternal adalah:

a. Jenis dan sifat pekerjaan

yaitu dorongan di dalam diri seseorang untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu. Kondisi ini juga dipengaruhi oleh besar imbalan yang didapatkan pada pekerjaan tersebut.

b. Kelompok kerja

yaitu organisasi dimana seseorang bekerja untuk mendapatkan penghasilan bagi kebutuhan hidupnya.

c. Kondisi kerja

yaitu keadaan dimana seseorang bekerja sesuai dengan harapannya (konduusif) sehingga dapat bekerja dengan baik.

d. Keamanan dan keselamatan kerja,

yaitu perlindungan yang diberikan oleh organisasi terhadap jaminan kewanan dan keselamatan seseorang dalam bekerja.

2.2.6. Indikator Motivasi

Motivasi itu mempunyai indikator-indikator untuk mengukurnya. Sebagaimana Sardiman menyebutkan bahwa motivasi memiliki indikator sebagai berikut:

- Tekun menghadapi tugas.
- Ulet menghadapi kesulitan.

- Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah.
- Lebih senang bekerja mandiri.
- Cepat bosan pada tugas-tugas rutin.
- Dapat mempertahankan pendapatnya.
- Tidak mudah melepaskan hal yang diyakininya.
- Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Selain di indikator yang tersebut di atas, *Schwartzgebel* dan *Kalb* menjelaskan yang dikutip oleh *Djaali*, bahwa seseorang yang memiliki motivasi belajar yang tinggi dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

- Menyukai situasi atau tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi atas hasil-hasilnya dan bukan atas dasar untung-untungan, nasib, atau kebetulan.
- Memilih tujuan yang realistis, tetapi menantang dari tujuan yang terlalu mudah dicapai atau terlalu besar resikonya.
- Mencari situasi atau pekerjaan dimana ia memperoleh umpan balik dengan segera dan nyata untuk menentukan baik atau tidaknya hasil pekerjaannya.
- Senang bekerja sendiri dan bersaing untuk mengungguli orang lain.
- Mampu menanggukhkan pemuasan keinginannya demi masa depan yang lebih baik.
- Tidak tergugah untuk sekedar mendapatkan uang, status, atau keuntungan lainnya, ia akan mencarinya apa bila hal-hal tersebut merupakan lambang prestasi atau suatu ukuran keberhasilan.

Sedangkan Hamzah B. Uno menyatakan, bahwa hakikat motivasi belajar adalah dorongan internal dan eksternal pada siswa-siswa yang sedang belajar

untuk mengadakan perubahan tingkah laku, pada umumnya dengan beberapa indikator atau unsur yang mendukung. Hal itu mempunyai peranan besar dalam keberhasilan seseorang dalam belajar.

Lebih rinci lagi Hamzah B. Uno mengemukakan bahwa indikator motivasi belajar dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- Adanya hasrat dan keinginan berhasil.
- Adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar.
- Adanyaharapan dan cita-cita masa depan.
- Adanya penghargaan dalam belajar.
- Adanya kegiatan yang menarik dalam belajar.
- Adanya lingkungan belajar yang kondusif.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hakikat motivasi belajar adalah adanya dorongan baik dari luar maupun dari dalam diri siswa untuk mengadakan suatu perubahan tingkah laku dengan beberapa indikator yang mendukungnya.

2.3 Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hal yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan tersebut. Berikut ini Pengertian Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli.

a. Menurut Moeheriono

Dalam bukunya “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi” ia menyampaikan pemahaman tentang kinerja karyawan atau definisi kinerja

sebagai hasil dari kinerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab mereka masing-masing.

b. Menurut Prawiro sentono

Kinerja adalah pekerjaan seseorang, sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan tanggung jawabnya masing-masing yang berusaha untuk mencapai tujuan organisasi yang dimaksud, tidak melanggar hukum, etis dan moral.

c. Menurut *Cormick & Tiffin*

Kinerja karyawan adalah jumlah dan waktu yang diperlukan untuk melakukan kegiatan, waktu kerja adalah jumlah absen, keterlambatan dan durasi lamanya pekerjaan.

d. Menurut Edy Sutrisno

Kinerja karyawan dirangkum dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan kolaborasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

e. Menurut Minner

Kinerja karyawan adalah bagian dari seseorang yang harus bekerja dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Faktor yang harus di perhatikan dalam penilaian kinerja karyawan berikut ini adalah beberapa hal yang perludi perhatikan dalam penilaian kinerja karyawan:

a. Kuantitas Kerja

Kinerja karyawan dapat dipandang sebagai kuantitas kerja. Intinya adalah berapa banyak pekerjaan yang dapat dilakukan dalam waktu yang paling efektif dan efisien. Jika Anda tahu berapa banyak pekerjaan yang dapat dilakukan, berapa banyak nilai, atau tujuan apa yang dapat dicapai ketika tujuan ditetapkan, sumber daya manusia.

b. Kualitas Kerja

Selain jumlah pekerjaan atau kuantitas yang dapat dilakukan dan jumlah tujuan yang dapat dicapai, kualitas pekerjaan Anda sendiri juga merupakan indikator penting dalam kinerja karyawan Anda sendiri. Kualitas yang ditunjukkan di sini adalah seberapa benar dan memuaskan pekerjaan Anda.

c. Pemahaman Tentang Pekerjaan

Pengetahuan dan keterampilan adalah hal yang sangat penting yang dimiliki karyawan terkait dengan kinerja mereka dalam suatu pekerjaan. Pengetahuan di tempat kerja dapat dilihat dari latar belakang pendidikan karyawan serta dari pengetahuan yang dapat diberikan perusahaan melalui pelatihan dan platform digital untuk meningkatkan kinerja karyawan.

d. Membuat Perencanaan Kegiatan

Perencanaan adalah referensi yang dapat digunakan oleh karyawan dan eksekutif perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai di masa mendatang. Mengapa hal ini penting? Karena tanpa perencanaan pada awal tahun kerja, sangat sulit bagi karyawan dan perusahaan untuk mengukur jumlah pekerjaan yang akan tercapai. Rencana ini juga dapat digunakan untuk

mengevaluasi kinerja karyawan. Selain itu, perencanaan tidak hanya melayani profesionalisme, tetapi juga dapat digunakan sebagai referensi pribadi untuk seseorang yang menggunakan rencana pengembangan pribadi dan menetapkan tujuan pribadi.

2.3.1 Tujuan pengukuran kinerja karyawan

Tujuan utama pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk mematuhi standar perilaku yang telah ditentukan untuk mencapai hasil dan ukuran yang diinginkan. Pengukuran kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak pantas dan merangsang serta menerapkan perilaku yang diinginkan melalui umpan balik yang tepat waktu atas hasil dan penghargaan kinerja, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Manfaat pengukuran kinerja karyawan adalah: Mengelola proses organisasi secara efektif dan efisien dengan motivasi maksimal karyawan.

2.3.2. Kiat untuk meningkatkan kinerja

Menurut pendapat (Riyadi 2011) tentang bagaimana cara atau kiat untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu bisa dilakukan dengan:

a. Melalui Diagnosis

Diagnosis yang bermanfaat dapat dibuat secara informal oleh siapa saja yang tertarik dalam meningkatkan kemampuan mereka untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja. Yaitu cara-caranya tentang cara berpikir, mengamati kinerja, mendengarkan komentar orang lain tentang mengapa sesuatu terjadi, menilai kembali dasar-dasar keputusan sebelumnya, dan mencatat atau

membuat jurnal kerja yang dapat membantu memperluas pencarian penyebab kinerja manajer.

b. Melalui Pelatihan

Setelah gaya atribusi diakui dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen untuk menggunakan pengetahuan dan kualitas kinerja karyawan itu dengan mudah.

c. Melalui Tindakan

Tidakada program atau pelatihan yang dapat mencapai hasil yang lengkap tanpa insentif dan tindakan untuk menggunakannya. Analisis penyebab penulisan harus dilakukan secara teratur dalam fase evaluasi kinerja formal.

2.3.3 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Berikut ini adalah hal-hal dan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan:

a. Faktor Efektifitas dan Efisiensi

Jika tujuan tertentu bisa dicapai, kita bisa mengatakan bahwa kegiatan tersebut adalah kegiatan yang efektif, tetapi jika konsekuensi yang tidak diinginkan menganggap pentingnya hasil yang dicapai memuaskan, bahkan jika mereka didefinisikan sebagai kegiatan yang tidak efisien. Sebaliknya, jika hasil yang diinginkan tidak penting atau sepele, kegiatannya bersifat efisien.

b. Faktor Otoritas (wewenang)

Menurut otoritas atau wewenang adalah sifat pemberitahuan atau perintah dalam organisasi formal yang dimiliki oleh anggota organisasi yang

mendelegasikan pekerjaan kepada anggota lain sesuai dengan kontribusinya. Perintah itu mengatakan apa yang bisa dan apa yang tidak ada dalam organisasi.

c. Faktor Disiplin

Disiplin mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin karyawan adalah aktivitas karyawan yang bersangkutan sesuai dengan perjanjian kerja dengan organisasi selama dan tempat ia bekerja.

d. Faktor Inisiatif

Inisiatif ini terkait dengan kekuatan pemikiran dan kreativitas untuk mengembangkan ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.3.4 Karakteristik kinerja karyawan

Berikut ini adalah karakteristik kinerja karyawan yang dapat dikatakan bahwa ia memiliki kinerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil risiko yang ia hadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki jadwal kerja yang lengkap dan berusaha untuk mencapai tujuannya.
- e. Menggunakan umpan balik dalam semua aktivitas kerja yang ia lakukan.
- f. Mencari cara untuk membuat rencana.
- g. Indikator Kinerja Karyawan.

Berikut ini adalah indikator pengaruh kualitas terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas pekerjaan diukur oleh persepsi karyawan dalam kaitannya dengan kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kesempurnaan tugas dalam kaitannya dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang diproduksi, dinyatakan sebagai jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Aktualitas atau ketepatan waktu

Merupakan kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, seperti yang ditampilkan oleh titik koordinasi dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

d. Efektivitas

Efektivitas ini mewakili tingkat penggunaan sumber daya organisasi (energi, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan untuk meningkatkan kinerja setiap unit dalam menangani sumber daya.

e. Kemandirian atau otonomi

Ini adalah level seorang karyawan yang dapat melakukan fungsi profesionalnya. Pada level ini, karyawan merasa berkewajiban untuk bekerja dengan agensi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.3.5. Indikator kinerja karyawan

Menurut (Afandi and Bahri 2020) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu:

- a. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
- f. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.4. Penelitian terdahulu

Penelitian sebelumnya telah memainkan peran penting dalam penyusunan

Artikel ini. Hasil penelitian sebelumnya semakin memperkuat penelitian sebelumnya.

Tabel 2.4. Penelitianterdahulu

No	Nama, judul dan Tahun penelitian	Variable penelitian	Metode penelitian	Hasil Penelitian	Simpulan
1.	Rahmatullah, Pengaruh kepemimpinan dan motivasikerja terhadap adap kinerjakaryawan pada pt. Btpncabangsung guminasa kabupatengowa dan (2018)	(X1) Kepemimpinan (X2) motivasikerja dan (Y) kinerjakaryawan.	Metode kuantitatif	Variabel kepemimpinan dan motivasikerja pada kinerjakaryawan itu berpengaruh secara signifikan dengan tingkat signifikansinya (0,002) berarti variabel kepemimpinan (X1) dan motivasikerja (X2) mempunyai pengaruh yang baik dari hasil uji F atau uji secara keseluruhan dari variabel X1, X2 dan Y.	Kepemimpinan dan motivasi kerjasecarapersial, kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan 0,001, sedangkan motivasi kerjasecarapersial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan, akan tetapi secara simultan dan interaksi variabel mempunyai pengaruh yang signifikan dengan jumlah (0,002).
2.	Dwi Wahyu Wijayanti (2018) dan Pengaruh Kepemimpinan Dan	(XI) Kepemimpinan (X2) Motivasi kerja dan	Metode kuantitatif	pengaruh variabel kepemimpinan (X1), variabel motivasikerja (X2) secara bersama-sama	1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjakaryawan PT. Daya Anugerah Semesta

	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang	(Y) Kinerja karyawan		berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 67,4% sedangkan sisanya sebesar 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.	Semarang. Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang tercipta semakin meningkatkan kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik motivasi yang tercipta semakin meningkatkan pula kinerja karyawan.
3.	Ariniyulianita (2017) dan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cipta Nusa Sidoarjo	(X1) Kepemimpinan (X2) motivasi	Metode kuantitatif	bahwa responden dengan masa kerja yang paling lama yakni 9 tahun dengan jumlah karyawan sebesar 2 karyawan dengan persentase 5%, persentase yang sama juga ada dari 2 karyawan dengan masa	Sementara dalam penelitian ini antara variabel Gaya 1. Kepemimpinan (X1), dan Motivasi (X2) yang paling berpengaruh paling signifikan yaitu Gaya 2. Kepemimpinan (X1). Dengan demikian hipotesis ketiga tidak dapat diterima.

				<p>kerja 3 tahun, sedangkan persentase yang paling banyak sebesar 47,5% adalah kurang dari 1 tahun dengan jumlah 19 karyawan, serta karyawan dengan masa kerja 7 tahun adalah 1 karyawan dengan persentase 2,5% sedangkan masa kerjanya dengan persentase di antara 10% - 17,5% dengan masa kerja 4-6 tahun.</p>	
4.	<p>Taufiqur Rohman, (2018) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bpr Artahuda Ma</p>	<p>(X1) Kepemimpinan (X2) Motivasi (Y) Kinerja Karyawan.</p>	Kuantitatif	<p>Penelitian ini mengkaji variabel, yaitu variabel kepemimpinan, variabel motivasi kerja, dan variabel kinerja. Berdasarkan data penelitian yang dipaparkan,</p>	<p>Pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja. Hal ini bisa dilihat dari 86 nilai R-Square yang besarnya 0,284. Nilai ini menunjukkan bahwa prop</p>

	ndiriMargoyoso Pati			<p>kepemimpinan yang dilakukan Kepala BPR Artha Huda Abadi termasuk dalam kategori “sangat baik”. Hal ini ditunjukkan oleh hasil angket yang mencapai skor rata-rata 64,964 (diambil dari jumlah nilai responden).</p>	<p>orsipengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 28,4%. Artinya, kepemimpinan di BPR Artha Huda Mandiri dan motivasi kerja, secara bersama-sama memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja sebesar 28,4% sedangkan sisanya, yaitu 71,6% (100% - 28,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model regresi linier ini.</p> <p>Kesimpulan ini juga dikuatkan dengan uji F yang menunjukkan nilai F sebesar 4,950 dengan nilai prob. F hitung (sig.) 0,0015. Nilai prob. F hitung ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier</p>
--	----------------------------	--	--	--	---

					yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai.
5.	Herdiyanti Rise P (2017), dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Semen Gresik Persero Tbk.)	(X1) Kepemimpinan (X2) Kinerja	Penelitian ini mengambil sampel dari 212 karyawan di PT. Semen Gresik Persero Tbk.)	gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas dan karyawan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja, (2) gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas dan karyawan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	gaya kepemimpinan yang meliputi orientasi tugas dan orientasi karyawan berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.
6.	Vera Parlinda, (2019) dan Pengaruh Kepemimpinan,	(X1) Kepemimpinan (X2) Motivasi	Metode kuantitatif	variabel kepemimpinan dan motivasi menurut analisa data di muka ternyata tidak signifikan sehingga tidak	secara bersama-sama faktor kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

	Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta			berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta. Tetapi Nilai F-hitung sebesar 29,809. Artinya bahwa secara bersama-sama faktor kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta.	Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta
7.	Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2017), dan Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	(X1) motivasi kerja (X2) budaya organisasi (Y) kinerja perusahaan	kuantitatif	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 2) Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan,	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, dan Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan

	san Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia).			3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 4) Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.	signifikan terhadap kinerja perusahaan.
8.	Ida Ayu Brahmasari (2018), dan Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia).	(X1) Motivasi kerja (X2) kepemimpinan (X3) Budaya organisasi (Y) kepuasan kerja	Kuantitatif	variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.	variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dan variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

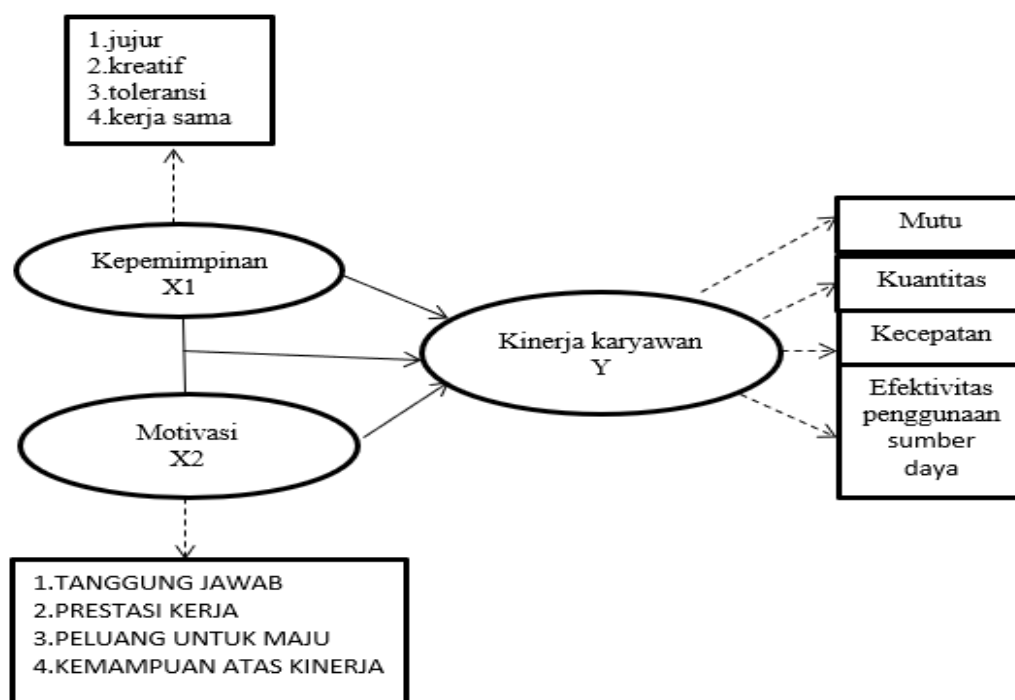
9.	Regina Aditya Reza (2017)engaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan DisiplinKerjaterh adap Kinerja Karyawan PT SinarSantosa Perkasa Banjarnegara	(X1) Gaya Kepemimpi nan (X2) Motivasi (X3) disiplinkerj a (Y) Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Variabel X1 yaituimbalan dan variabel Y yaitukepuasankerja. Perbedaandenganhasil penelitiankeduaterdap at pada variabel X3, yaitubudayaorganisasi dan variabel Y, yaitukepuasankerja dan dampaknya pada kinerjaperusahaan. Sedangkanperbedaand enganhasilpenelitiank etigaterdapat pada variabel X3, yaitudisiplinkerja. Dengandemikian, penelitian yang akandilakukaninibelu mpernahdilakukan oleh peneliti lain sebelumnya. Berdasarhalini, penelitiakanmengadak anpenelitian yang mengkajikepempimpi	gayakepemimpinanberpeng aruhpositifterhadapkinerjak aryawan. Motivasiberpengaruhpositif terhadapkinerja 35 karyawan dan disiplinkerjaberpengaruhpo sitifterhadapkinerjakaryawa n.
----	--	--	-------------	---	---

				nan dan motivasikerja 36 sertapengaruhnyaterha dapkinerjapegawai Badan Pusat StatistikKabupaten Pati.	
10.	M.Wahyudin (2017), dan Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungankerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minun Kota Surakarta.	(X1) Kepemimpi nan (X2) Pelatihan (X3) lingkungan kerja (Y) kinerjakary awan.	Kuantitatif	secarabersama- samafaktorkepemimpi nan, motivasi, pelatihan dan lingkungankerjaberpe ngaruhterhadapkinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta	Hasil analisis menunjukkan bahwavariabelkepemimpina n dan motivasi menurut analisa data di mukaternyata tidak signifika n sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta. Tetapi Nilai F-hitung sebesar 29,809.

2.5. Kerangkakonseptual

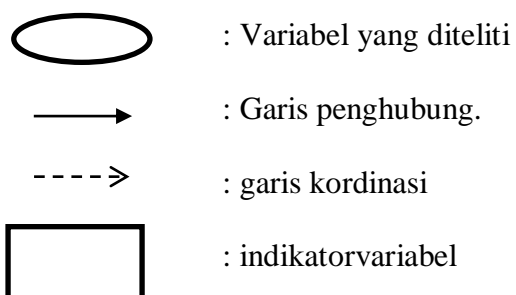
Kerangka berpikir atau kerangka konseptual adalah penjelasan sementara mengenai gejala yang dijadikan sebagai permasalahan pada topik penelitian. Kriteria utama dalam membuat kerangka berpikir adalah supaya bisa meyakinkan ilmuwan mengenai alur pemikiran logis dalam membuat kerangka berpikir. Sehingga bisa membuahkan kesimpulan berupa hipotesis. Adapun

kerangka berpikir yang penulis buat dalam usulan penelitian adalah sebagai berikut.



Gambar 2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.



2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan(Suliyanto 2016). Berdasarkan rumusan masalah maka dapat dirumuskan hipotesis:

- a. Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV Tirta Bukit Meli.
- b. Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV Tirta Bukit Meli.
- c. Diduga bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV Tirta Bukit Meli.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan lokasi penelitian

3.1.1 Jenis penelitian

Jenis dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.1.2 Lokasi penelitian

Lokasi yang dipilih di CV Tirtabukit Meli yang berlokasi di kecamatan sabbang kabupaten luwu utara

3.2 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan dalam penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain:

- a. Studi Pustaka (*Library Research*). Pengumpulan data sumber tertulis meliputi literatur, buku, dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan atau berhubungan dengan judul penelitian yang memiliki beberapa variabel yang sama dengan penelitian ini.

- b. Penelitian Lapangan (*Field Research*). Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah teknik penelitian lapangan (*field research*). Yaitu penulis melakukan pengamatan atau observasi secara langsung terhadap perusahaan CV Tirta Bukit Meli.

3.3 Definisi operasional variabel penelitian

Studi alternatif tentang perilaku, objek, atau aktivitas yang ingin dieksplorasi dan dipilih oleh sebagian besar peneliti. Variabel penelitian yang dimanfaatkan dalam studi ini yaitu:

- a. Variabel Independen atau disebut dengan variabel bebas ialah yang memberikan dampak serta jugamenyebabkan perubahan ataupun manifestasi dari variabel terikat. Variabel terikat pada studi ini yaitu:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi.

2. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang diberikan seseorang terhadap orang lain, dan menyebabkan orang yang diberi motivasi itu menjadi lebih semangat dan giat dalam bekerja serta memiliki rasa antusias untuk mencapai hasil yang maksimal.

- b. Variabel Dependen Atau dianggap sebagai variabel terikat yang mempengaruhi variabel bebas. Yang menjadi variabel dependen di studi ini ialah

kinerjakaryawan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau tugas yang diberikan pada waktu tertentu dan tugas serta hasil yang dilakukan untuk memenuhi tanggung jawab.

Tabel 3.3.Defenisi operasional dan variabel

NO	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kepemimpinan(X1)	proses pengaruh sosial, yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan orang lain, kekuatan yang mempengaruhi perilaku yang lain ke arah pencapaian tujuan tertentu	1. Jujur 2. Kreatif 3. Toleransi 4. Kerjasama	<i>Likert</i>
2	Motivasi (X2)	Segala imbalan atas kerja kerasnya	1. Tanggung jawab 2. Prestasi kerja 3. Peluang untuk maju 4. Kemampuan atas kinerja	<i>Likert</i>
3	Kinerja Karyawan(Y)	Buah kerja atas beban tanggung jawab dan pekerjaannya	Mutu Kuantitas Kecepatan Efektivitas Penggunaan sumber daya	<i>Likert</i>

3.4 Instrument penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk melakukan kegiatan penelitian terutama sebagai pengukuran dan pengumpulan data berupa angket, seperangkat soal tes, lembar observasi, dsb.

Pernyataan tersebut senada dengan pengertian instrumen penelitian menurut (Suliyanto 2016) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomenal alam maupun sosial yang diamati. Adapun instrument penelitian yang penulis gunakan adalah wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi dan pengolahan data menggunakan software SPSS.

3.4.1 Uji Validitas

Validitas berasal dari kata validity dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrument dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila Corected Item-Total Correlation lebih besardari 0,30.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata reliability yang berarti sesuatu yang dapat dipercaya. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu

kewaktu. Reliabilitas suatu tes merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Untuk menguji reliabilitas instrumen pengukuran digunakan prosedur Cronbach's Alpha yaitu 0,50.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya adalah untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independent dalam menerangkan variasi variabel dependent nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi (adjusted R^2) menggunakan rumus:

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

Dimana:

D: Koefisien Determinasi

R: Koefisien variabel bebas atau variabel terikat.

3.5.2 Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstanta, dengan tingkat keyakinan 99% ($\alpha=0,1$) H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada

tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,1$) artinya jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,1$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a , maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

3.5.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 99% ($\alpha = 0,1$). H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,1$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih kecil daripada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka kedua variabel independen secara serentak tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

H_0 ditolak (H_a diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,1$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a , maka kedua variabel independen memiliki pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen.

3.5.4 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh kepemimpinan (X_1) dan

motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Tirta Bukit Meli.

Adapun rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2016):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

A : Koefisien regresi

b1 : Koefisien regresi

X1 : Kepemimpinan

X2 : Motivasi Kerja