

**PENGARUH KEPEMIMPINANAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA CV. TIRTA BUKIT MELI**

**(THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND MOTIVATION  
TO EMPLOYEE PERFORMANCE  
ON CV. TIRTA BUKIT MELI)**

**TAUFIK HIDAYAT**

<sup>1</sup>Jurusan Program Studi Manajemen, <sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, <sup>3</sup>Universitas Muhammadiyah Palopo. Jl. Jend Sudirman No. Km. 03, Binturu, Wara Sel, Kota Palopo, Sulawesi Selatan 9122

Pos 92962.Email: [taufikmanurung48@gmail.com](mailto:taufikmanurung48@gmail.com)

**INTISARI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Tirta Bukit Meli. Jenis dalam penelitian adalah jenis kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, 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. Metode penelitian yang digunakan metode kuantitatif uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

Kata kunci :kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

This study aims to determine whether leadership and motivation affect employee performance on CV. Tirta Bukit Meli. The type of research is a quantitative type can be interpreted as a research method based on the philosophy of positivism, used to examine certain populations or samples, sampling techniques are generally carried out randomly, data collection using research instruments, quantitative / statistical data analysis with.

Keywords : financial performance.

## 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 ditujukan 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 keandalan 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 pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saatsekarangini di mana semuaserbaterbuka, makakepemimpinan 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 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 senantiasa mau 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 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.

#### 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 kewanitaan 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 *Kalbfleiter* 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 menanggukkan 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 *Ccormick & 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 perlu di 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 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

karyawaterhadapkualitas 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.

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

Pernyataan tersebut senada dengan pengertian instrumen penelitian menurut (Suliyanto 2016) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena 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 *Corrected 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 ke waktu. 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 nol (0) dan satu (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 ( $X_2$ ) 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

## DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, Ahmad, and Syaiful Bahri. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2): 235–46.
- Arisita, Putu Yutta. 2015. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN." *Skripsi Universitas Warmadewa* 7(1): 37–72.
- [https://www.researchgate.net/publication/269107473\\_What\\_is\\_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil\\_wars\\_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625](https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625)
- Inaray, Jelita Caroline, Olivia S. Nelwan, and Victor P.K Lengkong. 2016. "Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16(2): 459–70.
- Marjaya, Indra. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 129–47.
- Muizu, Wa Ode Zusnita, Umi Kaltum, and Ernie T. Sule. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan*

- Indonesia* 2(2): 42–50.
- Nisyak, Ila Rohmatun, and Trijonowati. 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 5(4): 1–21.
- Nurhadian, Adhie Fasha. 2017. “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.” *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 11(1): 59–74.
- Rivaldo, Yandra, and Sri Langgeng Ratnasari. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Dimensi* 9(3): 505–15.
- Riyadi, Slamet. 2011. “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur.” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 13(1).
- Suliyanto. 2016. *6 Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Tucunan, Roy Johan Agung, wayan Gede Supartha, and I Gede Riana. 2014. “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Pandawa).” *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3(9): 533–50.

