



**ANALISIS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN
RANCANGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CV HONDA KITA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**ARI FIRMANSYAH
NPM : 1815310576**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN RANCANGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV HONDA KITA

NAMA : ARI FIRMANSYAH
N.P.M : 1815310576
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 22 November 2022



DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Dr Nuzuliati, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II



Daud Arifin, S.E., M.M.

Note : dokumen ini telah diproses secara online melalui sistem informasi akademik UNPAB

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : ARI FIRMANSYAH
NPM : 1815310576
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN RANCANGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV HONDA KITA

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Desember 2022



Ari Firmansyah
1815310576

SURAT PERNYATAAN

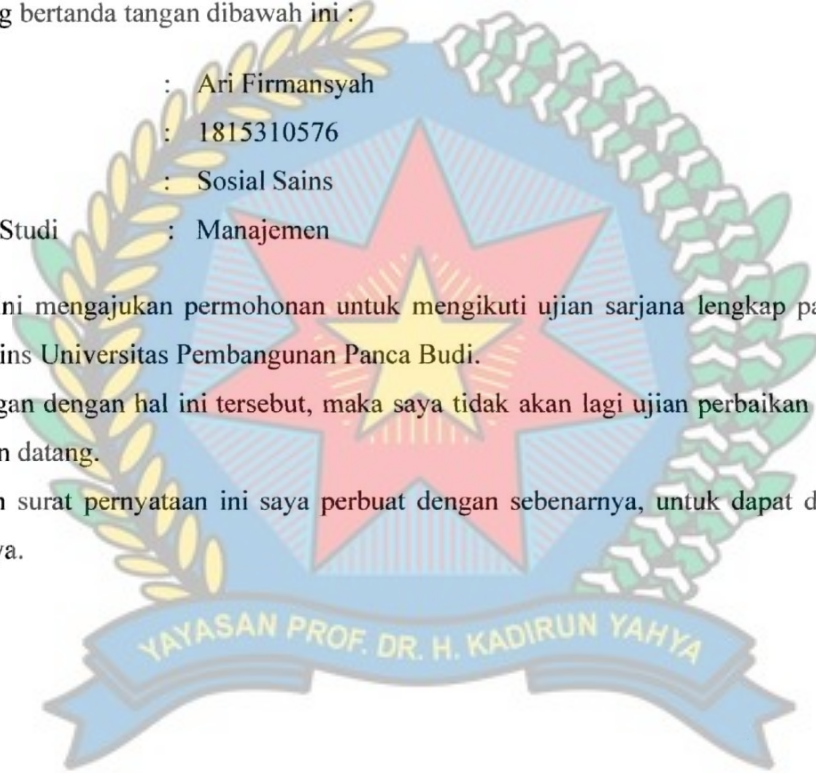
Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ari Firmansyah
NPM : 1815310576
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Medan, Desember 2022

Yang membuat pernyataan



Ari Firmansyah
1815310576

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan rancangan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Honda Kita. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,364 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,011 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,303 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,011 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,837 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,007 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan rancangan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Bahwa F_{hitung} sebesar 39,604 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,85 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kepemimpinan, motivasi kerja dan rancangan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi terdapat 73,9% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan, motivasi kerja dan rancangan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 73,9\% = 26,1\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain-lain.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Rancangan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The research analysis aims to determine whether leadership, work motivation and work design partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at CV Honda Kita. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 42 respondents. Primary data collection using a questionnaire.

The results show that $t_{count} 2,364 > t_{table} 2,024$ and significant $0,011 < 0,05$, then H_a is accepted and H_0 is rejected, which states that leadership has a partial significant effect on employee performance.

The results show that $t_{count} 2,303 > t_{table} 2,024$ and significant $0,011 < 0,05$, then H_a is accepted and H_0 is rejected, which states that work motivation has a significant partial effect on employee performance.

The results show that $t_{count} 2,837 > t_{table} 2,024$ and significant $0,007 < 0,05$, then H_a is accepted and H_0 is rejected, which states that work design has a partial significant effect on employee performance.

That F_{count} is 39,604 while F_{table} is 2,85 which can be seen $\alpha = 0,05$ (see attachment table F). Significant probability is much smaller than 0,05, namely $0,000 < 0,05$, so the regression model can be said that in this study leadership, work motivation and work design simultaneously have a significant effect on employee performance.

The coefficient of determination is 73,9% of employee performance can be obtained and explained by leadership, work motivation and work design. While the remaining $100\% - 73,9\% = 26,1\%$ is explained by other factors or variables outside the model, such as training, work environment, organizational culture and others.

Keywords : Leadership, Motivation, Work Design and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul **“Analisis Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Rancangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Honda Kita”**. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., CiQaR., CIQnR., CIMMR., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Dr. Nuzuliati, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Daud Arifin, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada seluruh dosen Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
7. Kepada seluruh staff atau pegawai Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada pimpinan dan seluruh karyawan CV Honda Kita, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibundayang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
10. Kepada seluruh teman-temanku, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Desember 2022
Penulis

Ari Firmansyah
1815310576

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	11
1. Kinerja.....	11
a. Pengertian Kinerja	11
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
c. Manfaat Penilaian Kinerja	14
d. Penilaian Kinerja.....	16
e. Indikator Kinerja.....	18
2. Kepemimpinan	19
a. Pengertian Kepemimpinan.....	19
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	20
c. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan.....	20
d. Pengertian Gaya Kepemimpinan	24
e. Indikator Kepemimpinan	25
3. Motivasi Kerja	28
a. Pengertian Motivasi Kerja	28
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	30
c. Tipe – tipe Motivasi	34
d. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi .	35
e. Manfaat Motivasi	36
f. Indikator Motivasi.....	36

	4. Rancangan Kerja.....	39
	a. Pengertian Rancangan Kerja.....	39
	b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rancangan Kerja.....	40
	c. Elemen dan Indikator Rancangan Kerja	41
	B. Penelitian Sebelumnya.....	42
	C. Kerangka Konseptual.....	45
	D. Hipotesis	48
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	49
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	49
	C. Definisi Operasional Variabel.....	50
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	51
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	52
	F. Teknik Analisis Data.....	53
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	58
	1. Sejarah Singkat CV honda Kita	58
	2. Visi dan Misi CV Honda Kita.....	59
	3. Struktur Organisasi Perusahaan	59
	4. Deskripsi Karakteristik Responden.....	65
	5. Deskripsi Variabel Penelitian	67
	6. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	88
	7. Pengujian Asumsi Klasik.....	93
	8. Regresi Linier Berganda	98
	9. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	99
	B. Pembahasan.....	102
	1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan.	102
	2. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan ..	102
	3. Pengaruh Rancangan kerja Terhadap Kinerja karyawan	102
	4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Rancangan kerja Terhadap Kinerja karyawan	102
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	103
	B. Saran	104
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

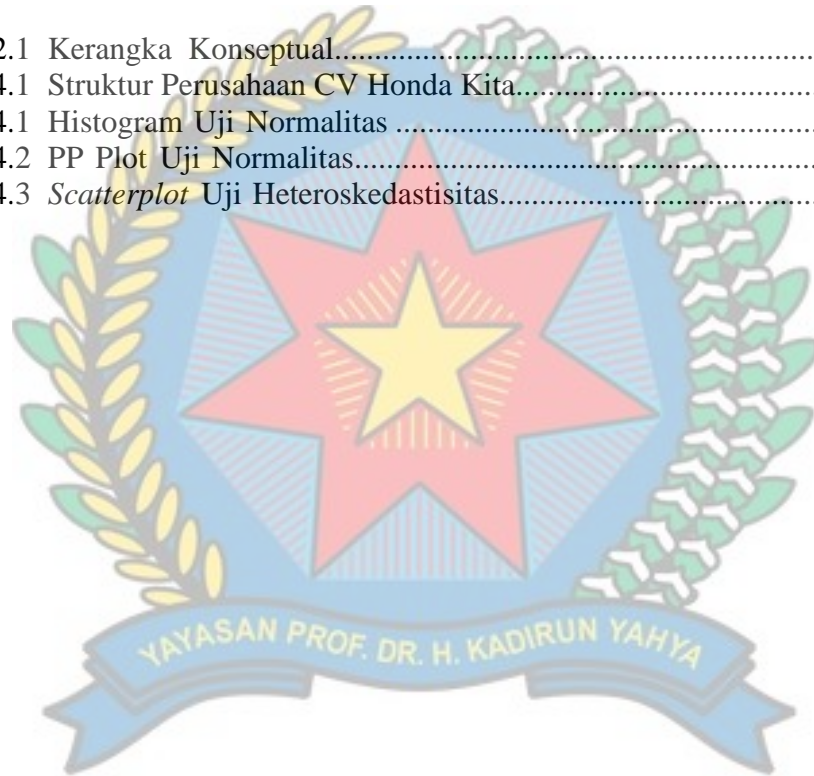
		Halaman
Tabel 1.1	Hasil Pra Survei Hasil Penjualan Pada CV Honda Kita	2
Tabel 1.2	Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan Pada CV Honda Kita	2
Tabel 1.3	Hasil Pra Survei Kepemimpinan Pada CV Honda Kita.....	3
Tabel 1.4	Hasil Pra Survei Motivasi Kerja Pada CV Honda Kita	5
Tabel 1.5	Hasil Pra Survei Rancangan Kerja Pada CV Honda Kita.....	6
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Sebelumnya	42
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	49
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel	50
Tabel 3.3	Deskripsi Tugas dan Wewenang Karyawan	51
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	66
Tabel 4.5	Pernyataan X _{1.1}	67
Tabel 4.6	Pernyataan X _{1.2}	68
Tabel 4.7	Pernyataan X _{1.3}	68
Tabel 4.8	Pernyataan X _{1.4}	69
Tabel 4.9	Pernyataan X _{1.5}	69
Tabel 4.10	Pernyataan X _{1.6}	70
Tabel 4.11	Pernyataan X _{1.7}	71
Tabel 4.12	Pernyataan X _{1.8}	71
Tabel 4.13	Pernyataan X _{1.9}	72
Tabel 4.14	Pernyataan X _{2.1}	72
Tabel 4.15	Pernyataan X _{2.2}	73
Tabel 4.16	Pernyataan X _{2.3}	73
Tabel 4.17	Pernyataan X _{2.4}	74
Tabel 4.18	Pernyataan X _{2.5}	75
Tabel 4.19	Pernyataan X _{2.6}	75
Tabel 4.20	Pernyataan X _{2.7}	76
Tabel 4.21	Pernyataan X _{2.8}	76
Tabel 4.22	Pernyataan X _{2.9}	77
Tabel 4.23	Pernyataan X _{3.1}	78
Tabel 4.24	Pernyataan X _{3.2}	78
Tabel 4.25	Pernyataan X _{3.3}	79
Tabel 4.26	Pernyataan X _{3.4}	79
Tabel 4.27	Pernyataan X _{3.5}	80
Tabel 4.28	Pernyataan X _{3.6}	81
Tabel 4.29	Pernyataan X _{3.7}	81
Tabel 4.30	Pernyataan X _{3.8}	82
Tabel 4.31	Pernyataan X _{3.9}	82
Tabel 4.32	Pernyataan Y.1	83
Tabel 4.33	Pernyataan Y.2	84
Tabel 4.34	Pernyataan Y.3	84
Tabel 4.35	Pernyataan Y.4	85

Tabel 4.36	Pernyataan Y.5	85
Tabel 4.37	Pernyataan Y.6	86
Tabel 4.38	Pernyataan Y.7	86
Tabel 4.39	Pernyataan Y.8	87
Tabel 4.40	Pernyataan Y.9	87
Tabel 4.41	Uji Validitas X ₁ (Kepemimpinan)	88
Tabel 4.42	Uji Validitas X ₂ (Motivasi Kerja).....	89
Tabel 4.43	Uji Validitas X ₃ (Rancangan Kerja)	89
Tabel 4.44	Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan).....	90
Tabel 4.45	Uji Reliabilitas X ₁ (Kepemimpinan)	91
Tabel 4.46	Uji Reliabilitas X ₂ (Motivasi Kerja)	91
Tabel 4.47	Uji Reliabilitas X ₃ (Rancangan Kerja)	92
Tabel 4.48	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan)	92
Tabel 4.49	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	95
Tabel 4.50	Uji Multikolinearitas.....	96
Tabel 4.51	Regresi Linier Berganda	98
Tabel 4.52	Uji Simultan	99
Tabel 4.53	Uji Parsial.....	100
Tabel 4.54	Uji Determinasi	101



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	47
Gambar 4.1 Struktur Perusahaan CV Honda Kita.....	60
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	93
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas.....	94
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	97



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan didirikan pada umumnya mempunyai tujuan yang hendak dicapai, sehingga guna mengoptimalkan tujuan tersebut maka dibutuhkan karyawan yang menjadi bagian aset penting bagi keberhasilan perusahaan, agar dapat bertahan di tengah persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif.

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya menjadikan salah satu keuntungan dan keunggulan bagi perusahaan sehingga manajemen perusahaan perlu menjaga dan mempertahankan keberadaan karyawan yang berkinerja tinggi.

Faktor yang sangat penting untuk pencapaian produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan kinerja dari para karyawannya, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dan kemajuan dalam pencapaian tujuan. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari dukungan karyawan yang berkinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tengah persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif.

Menurut Sutrisno (2020:170), “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

Menurut Kasmir (2021:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang tinggi maka kesempatan perusahaan untuk mencapai dan mengoptimalkan pencapaian tujuan dapat tercapai sehingga pimpinan perusahaan perlu memberikan perhatian dan prioritas atas kinerja karyawan.

Berdasarkan pra survei hasil penjualan pada CV Honda Kita pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Hasil Penjualan Pada CV Honda Kita

Tahun	Target Baru Unit Terjual	Jumlah Unit Yang Terjual	Hasil penjualan
2019	900 Unit	732 Unit	81%
2020	700 Unit	556 Unit	79%
2021	800 Unit	720 Unit	90%

Sumber: CV Honda Kita (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 terdapat masalah hasil penjualan pada CV Honda Kita yaitu tidak tercapai target penjualan pada tahun 2019-2021, hal ini menunjukkan bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah kinerja karyawan CV Honda Kita pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan Pada CV Honda Kita

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab	8	40	12	60	20	100
2	Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi	7	35	13	65	20	100
3	Karyawan bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan	8	40	12	60	20	100

Sumber: CV Honda Kita (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 terdapat masalah kinerja karyawan pada CV Honda Kita yaitu karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab dengan

presentase 60% identik dengan 12 responden menyatakan tidak setuju. Karyawan bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi dengan presentase 65% identik dengan 13 responden menyatakan tidak setuju. Karyawan bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan dengan presentase 60% identik dengan 12 responden menyatakan tidak setuju. Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan CV Honda Kita yaitu kepemimpinan, motivasi dan rancangan kerja.

Menurut Sutrisno (2020:161), “kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja karena kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Menurut Siagian (2020:12), “kepemimpinan suatu atasan juga dapat dinilai oleh karyawan, apakah seorang pimpinan dapat bertindak dengan baik dan dapat menciptakan kenyamanan terhadap karyawan dalam bekerja ataukah malah memperburuk suasana kerja sehingga menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah kepemimpinan CV Honda Kita pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Kepemimpinan Pada CV Honda Kita

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan mendapat perintah sesuai dengan keinginan pemimpin dan tidak berdasarkan keinginan dirinya sendiri.	9	45	11	55	20	100
2	Bawahan berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.	8	40	12	60	20	100
3	Pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan	9	45	11	55	20	100

Sumber: CV Honda Kita (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 terdapat masalah kepemimpinan pada CV Honda Kita yaitu karyawan mendapat perintah sesuai dengan keinginan dan tidak berdasarkan keinginan dirinya sendiri dengan presentase 55% identik dengan 11 responden menyatakan tidak setuju. Bawahan berpartisipasi dalam memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan dengan presentase 60% identik dengan 12 responden menyatakan tidak setuju. Serta pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dengan presentase 55% identik dengan 11 responden menyatakan tidak setuju.

Menurut Mangkunegara (2020:77), “Motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Rivai (2020:81), karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya”.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah motivasi kerja CV Honda Kita pada tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Motivasi Kerja Pada CV Honda Kita

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja	7	35	13	65	20	100
2	Karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.	9	45	11	55	20	100
3	Karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.	8	40	12	60	20	100

Sumber: CV Honda Kita (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 terdapat masalah motivasi kerja pada CV Honda Kita yaitu karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja dengan presentase 65% identik dengan 13 responden menyatakan tidak setuju. karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan dengan presentase 55% identik dengan 11 responden menyatakan tidak setuju. karyawan puas dengan kedudukan yang sudah dicapai dengan presentase 60% identik dengan 12 responden menyatakan tidak setuju.

Menurut Hariandja (2020:43), perencanaan SDM dan analisis jabatan yang dilakukan perusahaan akan berpengaruh terhadap rancangan (desain) pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Rancangan pekerjaan menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan, Dengan demikian sangat mempengaruhi tanggapan karyawan terhadap pekerjaan. Rancangan pekerjaan berhubungan dengan perluasan kerja, pemerdayaan kerja dan juga rotasi kerja, sehingga hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah rancangan kerja CV Honda Kita pada tabel 1.5 sebagai berikut:

Tabel 1.5 Hasil Pra Survei Rancangan Kerja Pada CV Honda Kita

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Perusahaan melakukan perluasan wilayah kerja	9	45	11	55	20	100
2	Perusahaan membuat penambahan variasi keterampilan	7	35	13	65	20	100
3	Perusahaan melakukan rotasi pekerjaan diantara tingkat yang sama dalam pekerjaan	8	40	12	60	20	100

Sumber: CV Honda Kita (2022)

Berdasarkan tabel 1.5 terdapat masalah rancangan kerja pada CV Honda Kita yaitu perusahaan melakukan perluasan wilayah kerja dengan presentase 55% identik dengan 11 responden menyatakan tidak setuju. Perusahaan membuat penambahan variasi keterampilan dengan presentase 65% identik dengan 13 responden menyatakan tidak setuju. Perusahaan melakukan rotasi pekerjaan diantara tingkat yang sama dalam pekerjaan dengan presentase 60% identik dengan 12 responden menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Rancangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Honda Kita”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

- a. Hasil penjualan pada CV Honda Kita yaitu tidak tercapai target penjualan pada tahun 2019-2021.
- b. Karena karyawan belum dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab, belum bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi, dan standar waktu kerja yang ditetapkan perusahaan tidak sesuai.
- c. Pimpinan hanya memberikan perintah sesuai dengan keinginannya. Bawahan tidak diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Dan pimpinan kurang menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan.
- d. Karyawan belum berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja, tidak ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan, dan kurang puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.
- e. Perusahaan tidak melakukan perluasan wilayah kerja, tidak membuat penambahan variasi keterampilan, dan belum melakukan rotasi pekerjaan diantara tingkat yang sama dalam pekerjaan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada analisis kepemimpinan, motivasi kerja dan rancangan kerja terhadap kinerja karyawan CV Honda Kita.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka masalah yang dapat dirumuskan yaitu:

1. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Honda Kita?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Honda Kita?
3. Apakah rancangan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Honda Kita?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan rancangan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Honda Kita?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian, adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Honda Kita.
- b. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Honda Kita.

- c. Untuk mengetahui apakah rancangan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Honda Kita.
- d. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan rancangan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Honda Kita.

2. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan sebagai masukan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kepemimpinan, motivasi kerja dan rancangan kerja.
- b. Bagi peneliti, untuk menerapkan teori-teori dan pengetahuan yang didapat dibangku kuliah ke dalam masalah yang sebenarnya terjadi pada suatu perusahaan khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan rancangan kerja terhadap kinerja kerja karyawan.
- c. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi maupun sebagai acuan khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan rancangan kerja terhadap kinerja kerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Larasati (2020), yang berjudul: pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).

Sedangkan penelitian ini berjudul: analisis kepemimpinan, motivasi kerja dan rancangan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Honda Kita. Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu motivasi kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (dua) variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan rancangan kerja, 1 (satu), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 180 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 42 karyawan/responden.
- 4. Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2020 sedangkan penelitian ini tahun 2022.
- 5. Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi), sedangkan penelitian ini dilakukan di CV Honda Kita, di Jalan. Tanjung Pura Km 31, Desa Tandam Hulu Satu, Kecamatan Hamparan Perak, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatra Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Rivai (2020:50), “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama”.

Menurut Mondy (2021:7) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Kinerja adalah tentang melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Hariandja, 2020:8).

Menurut Mangkunegara (2020:77), “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Panggabean (2020:209), “kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing

dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Sedangkan menurut Kasmir (2021:164), “kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2021:166) “kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan, yaitu:

1) Motivasi

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan

2) Budaya Organisasi

Sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah

3) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

4) Rancangan Kerja

Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar

5) Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dua golongan yaitu:

a) Kemampuan dan Keterampilan Kerja

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya.

b) Motivasi dan etos kerja

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya.

6) Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis.

Menurut Sutrisno (2020:167), kinerja setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Motivasi Kerja

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2) Rancangan Kerja

Fungsi inti dari manajemen sumber daya manusia dan hal yang berkaitan dengan perincian akan pokok, metode dan hubungan dari pekerjaan dalam rangka memenuhi kebutuhan teknologi dan organisasi sebagaimana keperluan sosial dan perorangan dari pemilik pekerjaan atau karyawan.

3) Kepemimpinan

Kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, rancangan kerja dan kepemimpinan.

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan.

Menurut Hasibuan (2020:19) bahwa, “beberapa manfaat penilaian kinerja adalah:

1) Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.

2) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer.

3) Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

4) Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

6) Ketidakakuratan informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

7) Evaluasi proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

8) Menjamin kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

9) Mengatasi tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor - faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya”.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja.

Menurut Robbins (2020:122), “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan”. Mangkunegara (2020:5) menyatakan bahwa, “*Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance*”. (Penilaian Kinerja adalah satu sistem formal dari *review* dan evaluasi individu atau kinerja tugas tim).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2020:260), “ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu :

1) Atasan langsung

Hampir 96 % evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dalam suatu organisasi dijalankan oleh atasan langsung karyawan karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja karyawannya.

2) Rekan sekerja

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan bahwa rekan sekerja dengan dengan tindakan.

3) Evaluasi diri

Evaluasi ini cenderung mengurangi kedefensifan para karyawan mengenai proses penilaian.

4) Bawahan langsung

Penilaian kinerja karyawan oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seseorang atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai.

5) Pendekatan menyeluruh

Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan, pelanggan, rekan sekerja dan bawahan. Penilaian ini biasanya dilakukan di dalam organisasi yang memperkenalkan tim”.

Berdasarkan uraian mengenai yang biasanya menilai kinerja karyawan dalam organisasi dan dengan mempertimbangkan berbagai hal, maka dalam penelitian ini, penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan evaluasi diri.

e. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2021:169), “kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yakni :

- 1) Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
- 2) Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan.”.

Menurut Sutrisno (2020:52), “indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Inisiatif

Merupakan pola pikir yang berbeda dalam setiap pengambilan keputusan kerja.

2) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

3) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dari hasil.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Menurut Siagian (2020:7), “kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu”.

Samsudin (2018:50), “kepemimpinan adalah kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki khusus yang tepat bagi situasi khusus”. Menurut Rivai (2020:432), “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran”.

Menurut Mathis (2018:216) menyatakan bahwa “kepemimpinan merupakan suatu upaya menanamkan pengaruh dan bukan paksaan untuk memotivasi karyawan sehingga mereka bekerja sesuai dengan yang manajer kehendaki yaitu pencapaian tujuan organisasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepemimpinan dalam penelitian ini adalah proses yang mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Rivai (2020:435), "faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

1) Karakteristik pribadi pemimpin

Yang sangat menonjol adalah inteligensi. Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf inteligensi yang lebih tinggi dari pada yang dipimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti kecerdasan dan memotivasi,

2) Kelompok yang dipimpin

Kumpulan dari pada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan di atas itu belum berarti apa-apa, sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapai olehnya.

3) Situasi

Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin. Dengan kata lain bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk tiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang dahsyat.

c. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan

Menurut Siagian (2020:11), "terdapat 5 fungsi kepemimpinan, yakni:

1) Fungsi Penentu Arah

Setiap organisasi, baik yang berskala besar, menengah ataupun kecil semuanya pasti dibentuk dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu.

Tujuan itu bisa bersifat jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek yang harus dicapai dengan melalui kerja sama yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Keterbatasan sumberdaya organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengelolanya dengan efektif, dengan kata lain arah yang hendak dicapai oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang ada.

2) Fungsi Sebagai Juru Bicara

Fungsi ini mengharuskan seorang pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan. Peran ini sangat penting karena disadari bahwa tidak ada satupun organisasi yang dapat hidup tanpa bantuan dari pihak lain.

3) Fungsi Sebagai Komunikator

Suatu komunikasi dapat dikatakan berlangsung dengan efektif apabila pesan yang ingin disampaikan oleh sumber pesan tersebut diterima dan diartikan oleh sasaran komunikasi. Fungsi pemimpin sebagai komunikator disini lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

4) Fungsi Sebagai Mediator

Konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Kiranya sangat mudah

membayangkan bahwa tidak akan ada seorang pemimpin yang akan membiarkan situasi demikian berlangsung dalam organisasi yang dipimpinnya dan akan segera berusaha keras untuk menanggulangnya. Sikap yang demikian pasti diambil oleh seorang pemimpin, sebab jika tidak citranya sebagai seorang pemimpin akan rusak, kepercayaan terhadap kepemimpinan akan merosot bahkan mungkin hilang. Jadi kemampuan menjalankan fungsi kepemimpinan selaku mediator yang rasional, objektif dan netral merupakan salah satu indikator efektifitas kepemimpinan seseorang.

5) Fungsi Sebagai Integrator

Adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya, dana dan tenaga, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku dan tindakan berkotak-kotak dan oleh karenanya tidak boleh dibiarkan berlangsung terus-menerus. Dengan perkataan lain diperlukan integrator terutama pada hirarki puncak organisasi. Integrator itu adalah pimpinan. Setiap pemimpin, terlepas dari hirarki jabatannya dalam organisasi, sesungguhnya adalah integrator, hanya saja cakupannya berbeda-beda. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki kepemimpinan dalam organisasi, semakin penting pula makna peranan tersebut”.

Menurut Yusuf (2020:240), “sifat-sifat kepemimpinan, yakni:

1) Watak dan kepribadian yang terpuji

Agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi mempercayainya, seorang pemimpin harus mempunyai watak dan

kepribadian yang terpuji. Mereka adalah cermin dari bawahan, sumber identifikasi, motivasi, dan moral para bawahan.

2) Keinginan melayani bawahan

Seorang pemimpin harus percaya pada bawahan. Ia mendengarkan pendapat mereka dan berkeinginan untuk membantu mereka menimbulkan dan mengembangkan keterampilan mereka agar karir mereka meningkat.

3) Memahami kondisi lingkungan

Seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi disekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian memadai, sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahannya.

4) Intelegensi yang tinggi

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berpikir pada taraf yang tinggi. Ia dituntut untuk mampu menganalisis problem dengan efektif, belajar dengan cepat, dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami dan menggali ilmu.

5) Berorientasi ke depan

Seorang pemimpin harus memiliki intuisi, kemampuan memprediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal tentang kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya.

6) Sikap terbuka dan lugas

Pemimpin harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi baru. Lugas namun konsisten pendiriannya. Bersedia mengganti cara kerja yang lama dengan cara kerja yang baru yang dipandang mampu memberi nilai guna yang efisien dan efektif bagi organisasi”.

d. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. Menurut Rivai (2020:434) gaya kepemimpinan adalah “suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya”.

Sementara itu, menurut Mathis (2018:218), menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah “pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain atau bawahan”.

Menurut Samsudin (2018:51), “gaya kepemimpinan adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan dalam hubungan mana kita memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

e. Indikator Kepemimpinan

Menurut Samsudin (2018:52), “indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Demokratis.

Kepemimpinan Demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada person atau individu pemimpin, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

2) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya Otoriter ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (*sentralistik*) sebagai satu-satunya penentu, penguasa, dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

3) Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Pada gaya kepemimpinan bebas (*laissez faire*) ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya, semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri”.

Menurut Siagian (2020:12), “indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Otokratik

Pengambilan keputusan seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan bawahannya bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahan itu hanya berperan sebagai pelaksana karena tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilan keputusan. Memelihara hubungan dengan para bawahannya, manajer yang otokratik biasanya dengan menggunakan pendekatan formal berdasarkan kedudukan dan statusnya dalam organisasi dan kurang mempertimbangkan apakah kepemimpinannya dapat diterima dan diakui oleh para bawahan atau tidak. Seorang pemimpin yang otokratik biasanya memandang dan memperlakukan para bawahannya sebagai orang-orang yang tingkat kedewasa atau kematangannya lebih rendah dari tingkat kedewasaan atau kematangan pimpinan yang bersangkutan. Oleh karena itu, dalam interaksi yang terjadi tidak mustahil bahwa ia akan menonjolkan gaya memerintah dan bukan gaya mengajak.

2) Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Pemimpin paternalistik menunjukkan kecenderungan-kecenderungan bertindak sebagai berikut: Pengambilan keputusan, kecenderungannya menggunakan cara mengambil keputusan sendiri dan kemudian berusaha menjual keputusan itu kepada para bawahannya.

3) Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Teori kepemimpinan belum dapat menjelaskan mengapa seseorang dipandang sebagai pemimpin yang kharismatik, sedangkan yang lain tidak. Artinya, belum dapat dijelaskan secara ilmiah faktor-faktor apa saja yang menjadi seseorang memiliki kharisma tertentu.

4) Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire*

Karakteristik yang paling nampak dari seseorang pemimpin *laissez-faire* terlihat pada gayanya yang santai dalam memimpin organisasi. Dalam hal pengambilan keputusan, misalnya, seorang pemimpin *laissez-faire* akan mendelagisakan tugas-tugasnya kepada bawahannya, dengan pengarahan yang minimal atau bahkan sama sekali tanpa pengarahan sama sekali.

5) Gaya Kepemimpinan Demokratik

Pengambilan keputusan pemimpin demokratik pada tindakannya mengikutsertakan para bawahannya dalam seluruh pengambilan keputusan. Seorang pemimpin demokratik akan memilih model dan teknik pengambilan keputusan tertentu yang memungkinkan para bawahan ikut serta dalam pengambilan keputusan”.

Menurut Rivai (2020:438), “Indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab

dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2) Gaya kepemimpinan partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah dengan bawahan dengan melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan.

3) Gaya kepemimpinan delegatif

Gaya kepemimpinan delegatif adalah sebuah gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya yang memiliki kemampuan, agar dapat menjalankan kegiatannya yang untuk sementara waktu tidak dapat dilakukan oleh pimpinan dengan berbagai sebab”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kepemimpinan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan delegatif.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2020:455) motivasi adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Sejalan dengan pernyataan ini, Daft (2020:252), mengemukakan bahwa motivasi adalah “keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”.

Menurut Hasibuan (2020:143) Motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam kaitannya dengan perusahaan, motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi perusahaan karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan tersebut”.

Menurut Siagian (2020:510) motivasi adalah “sebuah fungsi dari 13 pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki”.

Mangkunegara (2020:61) menyatakan bahwa motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Mangkunegara (2020:69), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

- 1) Faktor internal yang mempengaruhi motivasi pada seseorang antara lain adalah :
 - a) Keinginan untuk dapat hidup Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan, dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk: a) Memperoleh kompensasi yang memadai b) Pekerjaan yang tetap walupun penghasilan tidak begitu memadai c) Kondisi kerja aman dan nyaman.
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki Keinginan untuk dapat memiliki benda mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita lihat dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau

mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
 - e) Keinginan untuk berkuasa Keinginan untuk berkuasa mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini juga dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit kerja.
- 2) Faktor eksternal juga memegang peranan penting dalam meningkatkan dan menurunkan motivasi kerja seseorang. Yang termasuk dalam faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi adalah :

- a) Kondisi lingkungan kerja Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja yang ada antara orang-orang di tempat kerja tersebut. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.
- b) Kompensasi yang memadai Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang. Dari sini diketahui bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.
- c) Supervisi yang baik Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penugasan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Oleh karena itu, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

- d) Adanya jaminan pekerjaan Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.
- e) Status dan tanggung jawab Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan mendapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.
- f) Peraturan yang fleksibel Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para

karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

c. Tipe – tipe Motivasi

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Menurut Danim (2020:17), “secara umum motivasi dapat diklasifikasikan kedalam empat jenis, yaitu:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. Manusia bekerja dalam organisasi jika dia merasakan bahwa setiap upaya yang dilakukannya akan memberikan keuntungan tertentu. Dengan demikian, motivasi positif merupakan pemberian motivasi yang diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu padanya.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut misalnya, jika seorang pegawai tidak bekerja maka akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut diskors, dan takut dijauhi oleh rekan kerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.

3) Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pegawai saat dia melaksanakan tugas-tugasnya dan bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan pegawai muncul pada saat dia bekerja dan dia sendiri yang menyenangi pekerjaan itu.

4) Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pegawai itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Pada konteks ini, manusia organisasional ditempatkan pada subjek yang dapat oleh faktor luar.

d. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi

1) Kendala-kendala motivasi yaitu:

- a) Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat sulit, karena keinginan setiap individu tidak sama.
- b) Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- c) Manajer sulit mengetahui motivasi kerja individu pegawai.
- d) Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

2) Faktor pendukung pemberian motivasi

Walaupun setiap individu pegawai mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (*needs*)-nya, yaitu setiap manusia ingin

hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi setiap pegawai mengharapkan kompensasi dari setiap prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian, perilaku yang baik dari atasannya.

e. Manfaat Motivasi

Motivasi menjelaskan mengapa ada orang berperilaku tertentu untuk mencapai serangkaian tujuan. Teori motivasi berupaya merumuskan apa yang membuat orang menyajikan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2020:97) “menyatakan manfaat motivasi bagi seseorang pegawai selain memberikan keuntungan kepada pegawai itu sendiri juga menguntungkan organisasi seperti:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai;
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

f. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2020:65), “indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin

akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

2) *Kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation)*

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3) *Kebutuhan akan kekuasaan (need for power).*

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain”.

Menurut Maslow dalam Ishak (2020:15), “indikator mottivasi adalah sebagai berikut:

1) *Kebutuhan Fisiologis*

Kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup, seperti makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas dan sebagainya.

2) Kebutuhan akan Rasa Aman

Ketika kebutuhan fisiologis seseorang terpenuhi, perhatian dapat diarahkan kepada kebutuhan akan keselamatan. Keselamatan itu termasuk merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan, serta merasa terjamin.

3) Kebutuhan akan Cinta Kasih dan kebutuhan Sosial

Cinta kasih dan kasih sayang yang diperlukan pada tingkat ini, mungkin disadari melalui hubungan-hubungan antar pribadi yang mendalam, tetapi juga yang dicerminkan dalam kebutuhan untuk menjadi bagian berbagai kelompok sosial. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, sementara orang mungkin bekerja karena kebutuhan mendapatkan uang, tetapi mereka juga menilai pekerjaan dengan dasar hubungan sosial yang ditimbulkannya.

4) Kebutuhan akan Penghargaan

Percaya diri dan harga diri maupun pengakuan orang lain. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, hal ini berarti memiliki pekerjaan yang dapat diakui bermanfaat menyediakan sesuatu yang dapat dicapai, serta pengakuan umum dan kehormatan didunia luar.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini ditempatkan paling atas pada hierarki Maslow dan berkaitan dengan kegiatan pemenuhan diri. Ketika kebutuhan lain sudah terpenuhi, seseorang ingin mencapai secara penuh potensinya”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

4. Rancangan Kerja

a. Pengertian Rancangan Kerja

Menurut Hariandja (2020:43), rancangan kerja adalah menggambarkan kompleksitas dan tingkat kesulitan suatu tugas yang dikerjakan seorang karyawan. Jika seorang karyawan merasa bahwa tugas itu terlampau sulit dan harus melibatkan banyak pihak, maka dipastikan bahwa seorang karyawan akan dapat menyelesaikannya. Sehingga manajemen harus dapat menjamin bahwa tugas yang diberikan, dapat diselesaikan.

Untuk mengupayakannya biasanya sebuah tugas disertai petunjuk teknis atau manual pelaksanaan, di samping disediakan kesempatan untuk karyawan berkonsultasi serta dilakukan pemantauan/pengendalian. Hal-hal tersebut memungkinkan karyawan dapat menyelesaikan tugasnya.

Dalam hal ini adalah bagaimana suatu pekerjaan *didesign* atau dirancang berdasarkan spesialisasinya, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat lebih mudah. Hal ini berhubungan dengan kualitas produk yang diinginkan, di mana kegiatan dilaksanakan untuk mencapai kualitas produk tersebut.

Menurut Darmawan (2018:66), rancangan pekerjaan adalah menguraikan tujuan khas dari suatu pekerjaan. Misalnya mekanis mesin mempunyai tujuan khas agar setiap mesin dapat dioperasikan dengan baik, untuk itu dia dapat memutuskan cara perbaikan agar mesin dapat dioperasikan dengan baik.

Selanjutnya Menurut Mangkunegara (2020:29), melalui analisa dan desain pekerjaan, perusahaan dapat menterjemahkan tujuan dalam strategi pemasaran ke dalam bahasa kompetensi dan keterampilan. Rancangan pekerjaan bertujuan untuk mengatur penugasan kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, teknologi dan keprilakuan. Sedangkan fungsinya adalah menetapkan kegiatan kerja seseorang/kelompok secara organisasional.

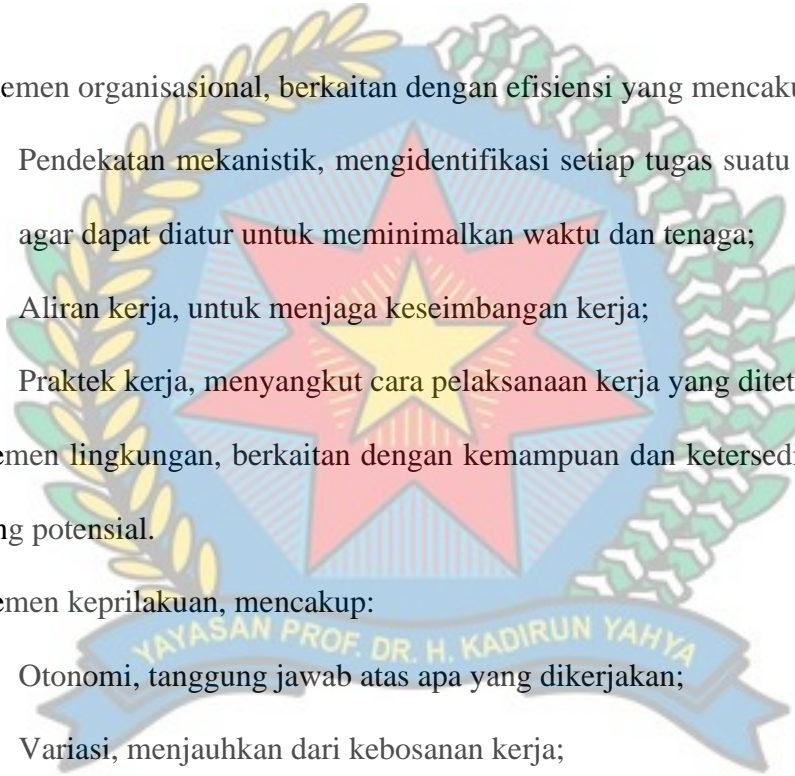
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rancangan Kerja

Menurut Hariandja (2020:45), faktor-faktor yang mempengaruhi rancangan kerja yaitu:

- a. Disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku.
- b. Ide kerja adalah gagasan atau pemikiran yang baru dalam menciptakan suatu produk / jasa yang berpotensi sumber keuntungan dan memiliki peluang.
- c. Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan.

c. Elemen dan Indikator Rancangan Kerja

Menurut Hariandja (2020:46), beberapa elemen yang tercakup dalam desain pekerjaan:

- 
- a. Elemen organisasional, berkaitan dengan efisiensi yang mencakup:
 - i. Pendekatan mekanistik, mengidentifikasi setiap tugas suatu pekerjaan agar dapat diatur untuk meminimalkan waktu dan tenaga;
 - ii. Aliran kerja, untuk menjaga keseimbangan kerja;
 - iii. Praktek kerja, menyangkut cara pelaksanaan kerja yang ditetapkan
 - b. Elemen lingkungan, berkaitan dengan kemampuan dan ketersediaan SDM yang potensial.
 - c. Elemen keprilakuan, mencakup:
 - i. Otonomi, tanggung jawab atas apa yang dikerjakan;
 - ii. Variasi, menjauhkan dari kebosanan kerja;
 - iii. Identifikasi tugas, kejelasan tugas yang dilaksanakan;
 - iv. Umpan balik, untuk mengetahui hasil kerja.

Terkadang pekerjaan yang ada perlu dirancang kembali guna menghindari in-efisiensi dalam melaksanakannya. Menurut Hariandja (2020:57), Indikator yang dapat digunakan dalam perancangan kembali pekerjaan, seperti:

- 1) Perluasan kerja adalah memperbanyak tugas atau pekerjaan kepada seseorang karyawan dalam jabatannya untuk meningkatkan variasi pekerjaan dan mengurangi sifat pekerjaan yang membosankan

- 2) **Pemerdayaan kerja** adalah salah satu bentuk desain pekerjaan dimana terdapat pengembangan pekerjaan secara vertikal dalam hal variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.
- 3) **Rotasi kerja** adalah memindahkan/merotasi karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain, untuk mengatasi kejenuhan dan memberi kesempatan karyawan untuk menggunakan ketrampilannya.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Aryandi (2021)	Pengaruh Rancangan Kerja Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpbd Pemda Kab. Bogor.	Rancangan Pekerjaan (X1) dan Spesifikasi Pekerjaan (X2)	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rancangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Ardiansyah (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pramugraha Di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading	Motivasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3	Sutrischastini (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul.	Motivasi	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4	Andi (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megaprima Di Jakarta	kepemimpinan (X)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5	Larasati (2020)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).	Motivasi (X)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Fadli (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat	Motivasi kerja (X)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
7	Hardian (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap Service Center Panasonic Surabaya).	Gaya kepemimpinan (X)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap Service Center Panasonic Surabaya.
8	Orocomna (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado	Motivasi kerja (X)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

9	Rahayu (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur	Motivasi kerja (X)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
10	Gede (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar	Kepemimpinan (X)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
11	Suryani (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang	Kepemimpinan (X)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
12	Jayusman (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat.	Kepemimpinan (X ₁), Komunikasi (X ₂), Motivasi (X ₃), Pengembangan Karir (X ₄) Promosi Jabatan (X ₅)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber : Diolah Penulis 2022

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Menurut Sutrisno (2020:161), “kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja karena kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Interaksi inilah yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, karena berinteraksi antara atasan dan bawahan akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa ada hal-hal yang tidak dimengerti”.

Menurut Siagian (2020:12), “gaya kepemimpinan suatu atasan juga dapat dinilai oleh karyawan, apakah seorang pimpinan dapat bertindak dengan baik dan dapat menciptakan kenyamanan terhadap karyawan dalam bekerja ataukah malah memperburuk suasana kerja sehingga menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Hal-hal inilah yang harus diperhatikan guna peningkatan kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan”.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020:77), “Motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Rivai (2020:81), karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan

sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya”.

3. Pengaruh Rancangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hariandja (2020:43), perencanaan SDM dan analisis jabatan yang dilakukan perusahaan akan berpengaruh terhadap rancangan (desain) pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Rancangan pekerjaan menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan, Dengan demikian sangat mempengaruhi tanggapan karyawan terhadap pekerjaan. Rancangan pekerjaan berhubungan dengan perluasan kerja, pemerdayaan kerja dan juga rotasi kerja, sehingga hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan.

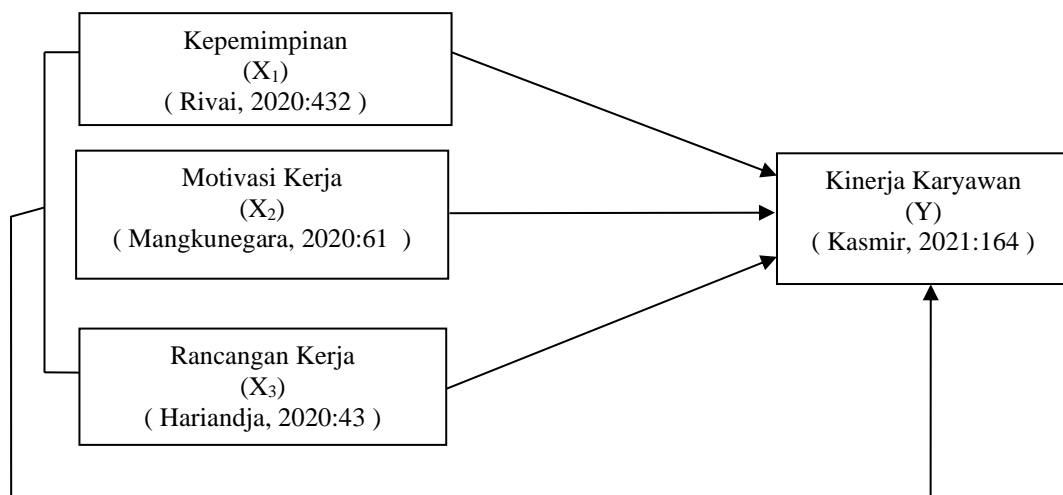
4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2020:166), kepemimpinan suatu atasan juga dapat dinilai oleh karyawan, apakah seorang pimpinan dapat bertindak dengan baik dan dapat menciptakan kenyamanan terhadap karyawan dalam bekerja ataukah malah memperburuk suasana kerja sehingga menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Hal-hal inilah yang harus diperhatikan guna peningkatan kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan.

Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Rancangan pekerjaan menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan, Dengan demikian sangat mempengaruhi tanggapan karyawan terhadap pekerjaan. Rancangan pekerjaan berhubungan dengan perluasan kerja, pemerdayaan kerja dan juga rotasi kerja, sehingga hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini:



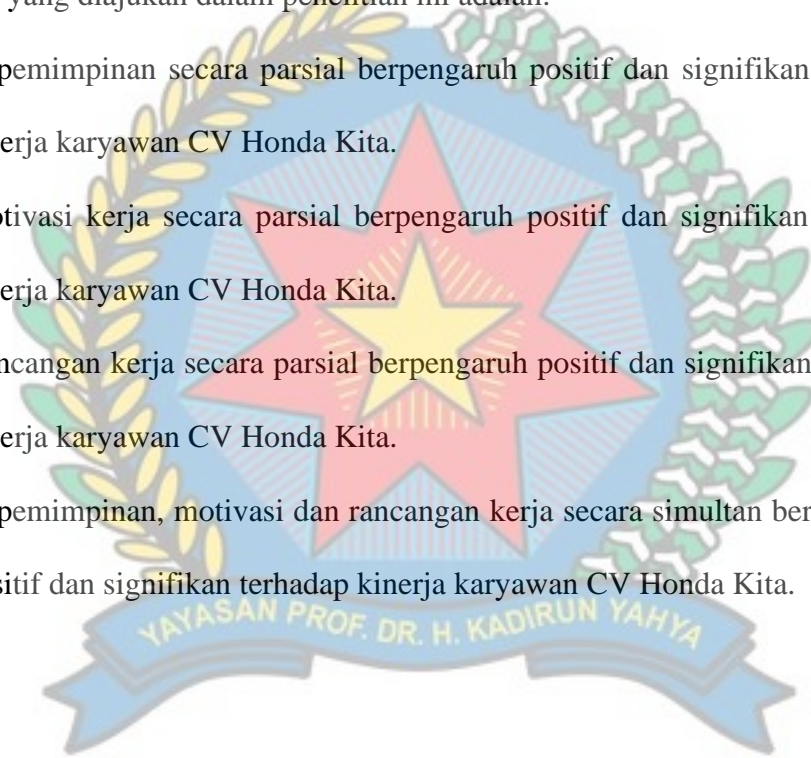
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Penulis (2022)

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Honda Kita.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Honda Kita.
3. Rancangan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Honda Kita.
4. Kepemimpinan, motivasi dan rancangan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Honda Kita.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu variabel independen yaitu (kepemimpinan, motivasi kerja, rancangan kerja) serta variabel dependen (kinerja karyawan) (Sugiyono, 2021:84)".

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV Honda Kita, di Jalan. Tanjung Pura Km 31, Desa Tandam Hulu Satu, Kecamatan Hamparan Perak, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatra Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Juli 2022 sampai dengan Oktober 2022, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan			
		Juli 2022	Agustus 2022	September 2022	Oktober 2022
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■			
2	Penyusunan Proposal		■		
3	Seminar Proposal			■	
4	Perbaikan Acc Proposal			■	
5	Pengolahan Data				■
6	Penyusunan Skripsi				■
7	Seminar Hasil				■
8	Bimbingan Skripsi				■
9	Meja Hijau				■

Sumber: Penulis (2022)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan rancangan kerja (X_3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. (Kasmir, 2021:164)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu (Kasmir, 2021:169)	Skala likert
Kepemimpinan (X_1)	Kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. (Rivai, 2020:432).	1. Gaya kepemimpinan otoriter. 2. Gaya kepemimpinan partisipatif. 3. Gaya kepemimpinan delegatif. (Rivai, 2020:438).	Skala likert
Motivasi Kerja (X_2)	Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. (Mangkunegara, 2020:61)	1. Kebutuhan akan prestasi (<i>need for achievement</i>) 2. Kebutuhan akan afiliasi (<i>need for affiliation</i>). 3. Kebutuhan akan kekuasaan (<i>need for power</i>). (Mangkunegara, 2020:65)	Skala likert
Rancangan Kerja (X_3)	Menggambarkan kompleksitas dan tingkat kesulitan suatu tugas yang dikerjakan seorang karyawan. (Hariandja, 2020:43)	1. Perluasan kerja 2. Pemerayaan kerja 3. Rotasi kerja (Hariandja, 2020:57)	Skala likert

Sumber: Penulis (2022)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2021:72), “populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti serta sekumpulan individu dengan ciri-ciri yang sama yang hidup di tempat yang sama dan memiliki kemampuan bereproduksi di antara sesamanya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Honda Kita sebanyak 42 karyawan”.

Tabel 3.3.
Deskripsi Tugas dan Wewenang Karyawan CV Honda Kita

NO	Devisi Karyawan	Jumlah
1.	Admin	6
2.	Bendahara	1
3.	Pembukuan STNK	1
4.	Penjaga Gudang	1
5.	Telvon Customer	1
6.	Counter Sales	4
7.	Marketing	8
8.	Kepala Bengkel	1
9.	Kepala Mekanik	1
10.	Servis Advisor (SA)	1
11.	Sparepart Bengkel	1
12.	Mekanik	8
13.	Pre Delivery Infection (PDI)	3
14.	Supir	4
15.	Cleaning Service	1
Total		42

Sumber: CV Honda Kita (2022)

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2021:73), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 42 karyawan/responden”.

3. Jenis Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan CV Honda Kita.

4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini adalah karyawan CV Honda Kita.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi karyawan secara objektif.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2021:75), “Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2021:75), “Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2021:76), "Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Uji Histogram

Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis.

2) Uji P Plot

Normal P Plot dari *standartdizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasikan apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima.

Menurut Sugiyono (2021:76), “Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai *Asymp.Sig* (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2021:78), “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2021:79), “Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas.

3. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2021:80), “Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for windows*”.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Kepemimpinan (*Independent Variabel*)

X₂ = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)

X₃ = Rancangan Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = *Error term*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2021:81), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya”. Hipotesisnya adalah:

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$)

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2021:82), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ taraf signifikansi 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2021:83), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat CV Honda Kita

CV Honda Kita adalah dealer resmi sepeda motor Honda, yang didirikan pada tanggal 1 Juni 2006 dan beralamat di Jl. Tanjung Pura Km.31 Tandam Hulu II nomor SIUP 503.570/7890/02.13/PK/X/2009. CV Honda Kita bergerak dalam bidang penjualan sepeda motor, aksesoris dan sparepart Honda. Dalam melayani pembelian para konsumennya, CV Honda Kita memberikan layanan penjualan tunai maupun kredit, sehingga memudahkan konsumen dalam melakukan transaksi pembelian sepeda motor. Untuk penjualan secara kredit, pihak perusahaan melakukan kerjasama dengan beberapa leasing company. Di antaranya: PT. Adira Finance, PT. Federal International Finance, PT. Summit Oto Finance, PT. ITC Finance, PT. WOM Finance, dan PT. Central Santosa Finance. CV Honda Kita juga bisa melakukan proses kredit di dealer sendiri atau juga disebut Kredit Dana Sendiri (KDS) jika konsumen tersebut tempat tinggalnya berada di sekitar lokasi dealer.

2. Visi Dan Misi CV Honda Kita

Adapun visi dan misi CV Honda Kita adalah sebagai berikut:

a. Visi CV Honda Kita

Menjadi Dealer Honda dan Bengkel AHASS terpercaya di Deli Serdang dengan mengutamakan prinsip kejujuran, keramah tamahan dan pelayanan yang baik bagi kepuasan konsumen.

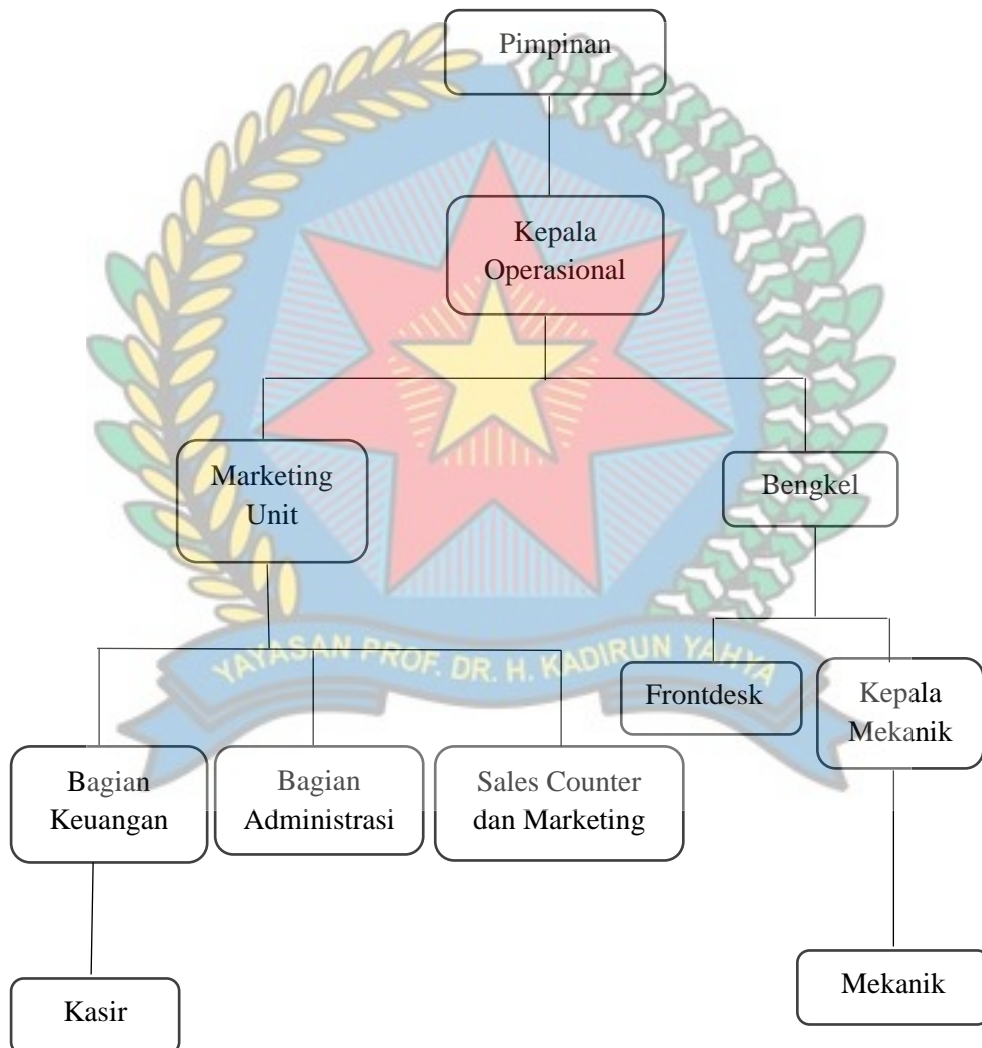
b. Misi CV Honda Kita

Memberikan pelayanan yang terbaik kepada seluruh konsumen yang datang membeli.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi dapat menjamin kelancaran kerja suatu perusahaan, mutlak diperlukan adanya pembagian tugas, tanggung jawab dan wewenang secara jelas di dalam perusahaan, kesimpang siuran dalam melaksanakan pekerjaan, tanggung jawab dan wewenang masing-masing bagian dapat diatasi melalui struktur dapat dilaksanakan secara efektif terarah dan terawasi. Untuk memenuhi syarat bagi pengawasan yang baik hendaklah dalam struktur organisasi terdapat pemisah fungsi-fungsi yang diharapkan dapat mencegah timbulnya kecurangan dalam perusahaan yang dilakukan secara tepat, akan menetapkan tanggung jawab kedalam bagian-bagian tersebut.

Berikut ini adalah struktur organisasi pada CV Honda Kita dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.1 Struktur Perusahaan CV Honda Kita
Sumber : CV Honda Kita 2022

Struktur organisasi adalah suatu bagian yang dapat menunjukkan kedudukan, wewenang dan tanggung jawab dalam organisasi. Dengan adanya struktur organisasi ini diharapkan setiap bagian dapat melaksanakan tugasnya masing-masing sesuai wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Setiap organisasi harus memiliki struktur organisasi untuk menjaga keteraturan.

Uraian-uraian tugas dari setiap posisi yang terdapat pada struktur organisasi dealer CV Honda Kita adalah, sebagai berikut:

1. Pimpinan

Pimpinan bertanggung jawab sepenuhnya dan membuat keputusan atas jalannya perusahaan. Tugas-tugas yang merupakan tanggung jawab pimpinan adalah:

- a. Mengkoordinasi perusahaan.
- b. Mengawasi jalannya perusahaan.
- c. Menerima laporan dari Kepala Operasional.
- d. Membuat keputusan yang tepat demi perkembangan perusahaan.

2. Kepala Operasional

Kepala Operasional bertugas mengawasi dan memantau seluruh kegiatan kerja diperusahaan secara langsung. Kepala Operasional mengawasi dua bagian penting dari perusahaan yaitu bagian Marketing Unit dan Bagian Bengkel. Tugas-tugas utama dari Kepala Operasional adalah :

- a. Menjalankan perintah langsung dan bertanggung jawab kepada Pimpinan.
- b. Memberi perintah langsung kepada staf-staf yang bertugas di lapangan.
- c. Mengatur jalannya proses kerja perusahaan.
- d. Menerima laporan dari pihak Marketing Unit dan Bagian Bengkel.

3. Marketing Unit

Marketing Unit merupakan bagian yang khusus melayani penjualan sepeda motor. Bagian ini terdiri dari beberapa bagian yaitu: Bagian Keuangan, Bagian Administrasi, *Sales Counter* dan Marketing. Biasanya merekalah yang bertugas terjun ke lapangan untuk melakukan promosi.

4. Bagian Keuangan

Bagian Keuangan melaporkan kinerja keuangan perusahaan kepada Pimpinan dan Kepala Operasional untuk membantu mereka dalam mengambil keputusan.

Tanggung jawab Bagian Keuangan adalah:

- a. Menyusun laporan keuangan dan pembukuan perusahaan.
- b. Bertanggung jawab langsung kepada Pimpinan dan Kepala Operasional.

5. Kasir

Merupakan bagian dari Bagian Keuangan. Kasir bertanggung jawab dalam melayani pelanggan yang akan melakukan pembayaran dan mencatat pengeluaran harian perusahaan.

Tugas-tugas kasir adalah:

- a. Menerima pembayaran tunai dan kredit kendaraan bermotor.
- b. Menerima pembayaran angsuran.
- c. Mencatat semua pemasukan dan pengeluaran harian.
- d. Membuat laporan harian kepala Bagian Keuangan

6. Bagian Administrasi

Tugas penting dari Bagian Administrasi adalah :

- b. Menerbitkan faktur penjualan dan kwitansi pembelian motor
- c. Mengurus dokumen-dokumen kepemilikan bermotor seperti Buku Servis, STNK dan BPKB.
- d. Mengurus dokumen-dokumen untuk pihak asuransi.

7. Sales Counter dan Marketing

Sales Counter dan Marketing termasuk bagian Marketing Unit. Sales Counter dan Marketing merupakan bagian yang berhadapan langsung dengan konsumen, sehingga baik buruknya citra perusahaan dipengaruhi oleh kinerja dari Sales Counter dan Marketing.

Tugas utama dari Sales Counter adalah:

- a. Bertugas melayani pelanggan yang berkunjung di showroom.
- b. Memberikan layanan informasi yang dibutuhkan konsumen.
- c. Menghitung persediaan sepeda motor yang masuk dan keluar.

Tugas utama dari Marketing adalah :

- a. Menentukan harga jual, produk yang akan dilounching, jadwal kunjungan serta sistem promosi untuk memastikan tercapainya target penjualan.
- b. Menganalisis dan mengembangkan strategi marketing untuk meningkatkan jumlah penjualan dan layanan sesuai dengan target yang ditentukan.

8. Bengkel

Merupakan bagian yang melayani pelanggan yang ingin melakukan perawatan berkala terhadap sepeda motor yang dibeli di perusahaan maupun dibeli diluar perusahaan dengan merk Honda. Bagian bengkel juga menerima keluhan dari pelanggan akan kualitas sepeda motor yang dibeli dan melaporkannya kepada Bagian Operasional sehingga perusahaan bisa memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan.

9. Front Desk Bengkel

Front Desk Bengkel bertugas melayani pelanggan yang datang untuk melakukan pembelian sparepart, oli, perawatan dan perbaikan sepeda motor, pemesanan sparepart, dan sebagainya. Tanggung jawab dari bagian Front Desk bengkel adalah :

- a. Melayani pelanggan yang ingin melakukan perawatan dan perbaikan sepeda motor.
- b. Menerima keluhan dari pelanggan dan menyampaikannya kepada kepala mekanik.
- c. Memeriksa kelengkapan servis seperti buku servis berkala dan melakukan pemesanan suku cadang sepeda motor.

10. Kepala Mekanik

Kepala mekanik bertugas memimpin semua mekanik menerima tugas dari front desk. Tugas penting dari seorang kepala mekanik adalah:

- a. Mengkoordinasikan tugas-tugas mekanik.
- b. Mengawasi cara kerja dan kualitas kerja dari para mekanik.
- c. Bertanggung jawab terhadap hasil kerja mekanik.

11. Mekanik

Mekanik adalah karyawan yang terlatih dan mempunyai keahlian untuk memperbaiki dan merawat sepeda motor. Tugas dari seorang mekanik adalah merawat dan memperbaiki sepeda motor pelanggan yang bermasalah.

4. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	22	52.4	52.4	52.4
Perempuan	20	47.6	47.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan CV Honda Kita yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 52.4% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	19	45.2	45.2	45.2
31 - 40 Tahun	12	28.6	28.6	73.8
41 - 55 Tahun	11	26.2	26.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan CV Honda Kita yang menjadi responden berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 45.2% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	15	35.7	35.7	35.7
S1	2	4.8	4.8	40.5
SMU	25	59.5	59.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan CV Honda Kita yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMU yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 59.5% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	22	52.4	52.4	52.4
6 - 10 Tahun	20	47.6	47.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan CV Honda Kita yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 52.4% dari total responden.

5. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan rancangan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 42 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Kepemimpinan)

Tabel 4.5
Karyawan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pemimpin.
Pernyataan X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
	Tidak Setuju	15	35.7	35.7	50.0
	Ragu-Ragu	3	7.1	7.1	57.1
	Setuju	7	16.7	16.7	73.8
	Sangat Setuju	11	26.2	26.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (26.2%), setuju sebanyak 7 orang (16.7%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.1%), tidak setuju sebanyak 15 orang (35.7%) dan sebanyak 6 orang (14.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (35.7%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa karyawan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pemimpin.

Tabel 4.6
Karyawan diarahkan dengan memberikan instruksi/ perintah, hukuman, serta rancangan kerja yang telah ditetapkan oleh kebijakan perusahaan.
Pernyataan X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
	Ragu-Ragu	4	9.5	9.5	23.8
	Setuju	14	33.3	33.3	57.1
	Sangat Setuju	18	42.9	42.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (42.9%), setuju sebanyak 14 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.5%) dan sebanyak 6 orang (14.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan diarahkan dengan memberikan instruksi/ perintah, hukuman, serta rancangan kerja yang telah ditetapkan oleh kebijakan perusahaan.

Tabel 4.7
Karyawan mendapat perintah sesuai dengan keinginan pemimpin dan tidak berdasarkan keinginan dirinya sendiri.
Pernyataan X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	19.0	19.0	19.0
	Ragu-Ragu	10	23.8	23.8	42.9
	Setuju	8	19.0	19.0	61.9
	Sangat Setuju	16	38.1	38.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (38.1%), setuju sebanyak 8 orang (19.0%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (23.8%) dan sebanyak 8 orang (19.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (38.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan mendapat perintah sesuai dengan keinginan pemimpin dan tidak berdasarkan keinginan dirinya sendiri.

Tabel 4.8
Karyawan berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	6	14.3	14.3	31.0
Setuju	4	9.5	9.5	40.5
Sangat Setuju	25	59.5	59.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (59.5%), setuju sebanyak 4 orang (9.5%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (14.3%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (59.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Tabel 4.9
Karyawan mendapatkan keputusan dari pimpinan setelah mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya.
Pernyataan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	22	52.4	52.4	52.4
Ragu-Ragu	4	9.5	9.5	61.9
Setuju	6	14.3	14.3	76.2
Sangat Setuju	10	23.8	23.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (23.8%), setuju sebanyak 6 orang (14.3%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.5%) dan sebanyak 22 orang (52.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 22 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa karyawan mendapatkan keputusan dari pimpinan setelah mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya.

Tabel 4.10
Karyawan mengikuti pemimpin yang menganut sistem manajemen terbuka
(*open management*) dan desentralisasi wewenang.
Pernyataan X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
	Ragu-Ragu	15	35.7	35.7	61.9
	Setuju	14	33.3	33.3	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 14 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (35.7%) dan sebanyak 11 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (35.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan mengikuti pemimpin yang menganut sistem manajemen terbuka (*open management*) dan desentralisasi wewenang.

Tabel 4.11
Karyawan mendapatkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan dari pimpinan.

Pernyataan X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	31.0	31.0	31.0
	Ragu-Ragu	19	45.2	45.2	76.2
	Setuju	7	16.7	16.7	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 7 orang (16.7%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (45.2%) dan sebanyak 13 orang (31.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan mendapatkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan dari pimpinan.

Tabel 4.12
Karyawan harus mengikuti peraturan dari pimpinan yang pelaksanaan pekerjaan.

Pernyataan X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	50.0
	Setuju	18	42.9	42.9	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju.

Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan harus mengikuti peraturan dari pimpinan yang pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 4.13
Karyawan menilai bahwa pimpinan terkadang tidak menjalankan kegiatannya untuk sementara waktu karena berbagai sebab.

Pernyataan X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	21.4	21.4	21.4
Ragu-Ragu	20	47.6	47.6	69.0
Setuju	11	26.2	26.2	95.2
Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 11 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%) dan sebanyak 9 orang (21.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan menilai bahwa pimpinan terkadang tidak menjalankan kegiatannya untuk sementara waktu karena berbagai sebab.

b. Variabel X₂ (Motivasi)

Tabel 4.14
Karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.

Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.1	7.1	7.1
Ragu-Ragu	17	40.5	40.5	47.6
Setuju	17	40.5	40.5	88.1
Sangat Setuju	5	11.9	11.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (11.9%), setuju sebanyak 17 orang (40.5%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (40.5%) dan sebanyak 3 orang (7.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 17 orang (40.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.

Tabel 4.15
Karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.
Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
Ragu-Ragu	9	21.4	21.4	47.6
Setuju	22	52.4	52.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (52.4%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (21.4%) dan sebanyak 11 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.

Tabel 4.16
Karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.
Pernyataan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	50.0
Setuju	18	42.9	42.9	92.9
Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (16.37%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.

Tabel 4.17
Karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.
Pernyataan X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	28.6	28.6	28.6
	Ragu-Ragu	13	31.0	31.0	59.5
	Setuju	13	31.0	31.0	90.5
	Sangat Setuju	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.5%), setuju sebanyak 13 orang (31.0%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.0%) dan sebanyak 12 orang (28.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.

Tabel 4.18
Karyawan berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.
Pernyataan X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	22	52.4	52.4	52.4
	Ragu-Ragu	4	9.5	9.5	61.9
	Setuju	6	14.3	14.3	76.2
	Sangat Setuju	10	23.8	23.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (23.8%), setuju sebanyak 6 orang (14.3%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.5%) dan sebanyak 22 orang (52.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 22 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa karyawan berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.

Tabel 4.19
Karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.
Pernyataan X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
	Ragu-Ragu	15	35.7	35.7	61.9
	Setuju	14	33.3	33.3	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 14 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (35.7%) dan sebanyak 11 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (35.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.

Tabel 4.20
Karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.
Pernyataan X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	31.0	31.0	31.0
	Ragu-Ragu	19	45.2	45.2	76.2
	Setuju	7	16.7	16.7	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 7 orang (16.7%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (45.2%) dan sebanyak 13 orang (31.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.

Tabel 4.21
Karyawan berusaha mengerjakan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.
Pernyataan X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	50.0
	Setuju	18	42.9	42.9	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju.

Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.

Tabel 4.22
Karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada karyawan.
Pernyataan X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	21.4	21.4	21.4
Ragu-Ragu	20	47.6	47.6	69.0
Setuju	11	26.2	26.2	95.2
Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 11 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%) dan sebanyak 9 orang (21.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada karyawan.

c. Variabel X3 (Rancangan Kerja)

Tabel 4.23
Perusahaan melakukan perluasan bidang kerja.

Pernyataan X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.1	7.1	7.1
	Ragu-Ragu	8	19.0	19.0	26.2
	Setuju	11	26.2	26.2	52.4
	Sangat Setuju	20	47.6	47.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (47.6%), setuju sebanyak 11 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (19.0%) dan sebanyak 3 orang (7.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan melakukan perluasan bidang kerja.

Tabel 4.24
Perusahaan melakukan perluasan cakupan pekerjaan.

Pernyataan X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	11.9	11.9	11.9
	Tidak Setuju	2	4.8	4.8	16.7
	Ragu-Ragu	8	19.0	19.0	35.7
	Setuju	10	23.8	23.8	59.5
	Sangat Setuju	17	40.5	40.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (40.5%), setuju sebanyak 10 orang (23.8%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (19.0%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.8%) dan sebanyak 5 orang (11.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (40.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan melakukan perluasan cakupan pekerjaan.

Tabel 4.25
Perusahaan melakukan perluasan wilayah kerja.
Pernyataan X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Tidak Setuju	4	9.5	9.5	11.9
	Ragu-Ragu	4	9.5	9.5	21.4
	Setuju	18	42.9	42.9	64.3
	Sangat Setuju	15	35.7	35.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (35.7%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.5%), tidak setuju sebanyak 4 orang (9.5%) dan sebanyak 1 orang (2.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan melakukan perluasan wilayah kerja.

Tabel 4.26
Perusahaan membuat penambahan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan.
Pernyataan X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	33.3	33.3	33.3
	Ragu-Ragu	1	2.4	2.4	35.7
	Setuju	6	14.3	14.3	50.0
	Sangat Setuju	21	50.0	50.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (50.0%), setuju sebanyak 6 orang (14.3%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.4%) dan sebanyak 14 orang (33.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan membuat penambahan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan.

Tabel 4.27
Perusahaan membuat penambahan perencanaan pekerjaan.
Pernyataan X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.8	4.8	4.8
	Tidak Setuju	3	7.1	7.1	11.9
	Ragu-Ragu	6	14.3	14.3	26.2
	Setuju	7	16.7	16.7	42.9
	Sangat Setuju	24	57.1	57.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (57.1%), setuju sebanyak 7 orang (16.7%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (14.3%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7.1%) dan sebanyak 2 orang (4.8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (57.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan membuat penambahan perencanaan pekerjaan.

Tabel 4.28
Perusahaan membuat penambahan variasi keterampilan.
Pernyataan X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
	Tidak Setuju	15	35.7	35.7	50.0
	Ragu-Ragu	3	7.1	7.1	57.1
	Setuju	7	16.7	16.7	73.8
	Sangat Setuju	11	26.2	26.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (26.2%), setuju sebanyak 7 orang (16.7%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.1%), tidak setuju sebanyak 15 orang (35.7%) dan sebanyak 6 orang (14.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (35.7%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa perusahaan membuat penambahan variasi keterampilan.

Tabel 4.29
Perusahaan melakukan rotasi pekerjaan diantara tingkat yang sama dalam pekerjaan.
Pernyataan X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.1	7.1	7.1
	Ragu-Ragu	8	19.0	19.0	26.2
	Setuju	11	26.2	26.2	52.4
	Sangat Setuju	20	47.6	47.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (47.6%), setuju sebanyak 11 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (19.0%) dan sebanyak 3 orang (7.1%) responden yang menyatakan tidak setuju.

Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan melakukan rotasi pekerjaan diantara tingkat yang sama dalam pekerjaan.

Tabel 4.30
Perusahaan melakukan rotasi kerja antar unit kerja.
Pernyataan X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	11.9	11.9	11.9
	Tidak Setuju	2	4.8	4.8	16.7
	Ragu-Ragu	8	19.0	19.0	35.7
	Setuju	10	23.8	23.8	59.5
	Sangat Setuju	17	40.5	40.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (40.5%), setuju sebanyak 10 orang (23.8%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (19.0%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.8%) dan sebanyak 5 orang (11.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (40.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan melakukan rotasi kerja antar unit kerja.

Tabel 4.31
Perusahaan melakukan rotasi kerja di dalam unit kerja yang sama.
Pernyataan X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Tidak Setuju	4	9.5	9.5	11.9
	Ragu-Ragu	4	9.5	9.5	21.4
	Setuju	18	42.9	42.9	64.3
	Sangat Setuju	15	35.7	35.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (35.7%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.5%), tidak setuju sebanyak 4 orang (9.5%) dan sebanyak 1 orang (2.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan melakukan rotasi kerja di dalam unit kerja yang sama.

d. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.32
Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.
Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
Ragu-Ragu	22	52.4	52.4	66.7
Setuju	12	28.6	28.6	95.2
Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 12 orang (28.6%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (52.4%) dan sebanyak 6 orang (14.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Tabel 4.33
Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.
Pernyataan Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	50.0
	Setuju	18	42.9	42.9	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.

Tabel 4.34
Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.
Pernyataan Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	9.5	9.5	9.5
	Ragu-Ragu	19	45.2	45.2	54.8
	Setuju	18	42.9	42.9	97.6
	Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.4%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (45.2%) dan sebanyak 4 orang (9.5%) responden yang menyatakan tidak setuju.

Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Tabel 4.35
Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.
Pernyataan Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	31.0	31.0	31.0
	Ragu-Ragu	13	31.0	31.0	61.9
	Setuju	14	33.3	33.3	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 14 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.0%) dan sebanyak 13 orang (31.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (33.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

Tabel 4.36
Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.
Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	13	31.0	31.0	47.6
	Setuju	17	40.5	40.5	88.1
	Sangat Setuju	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (11.9%), setuju sebanyak 17 orang (40.5%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.0%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (40.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

Tabel 4.37
Karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.
Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
Ragu-Ragu	20	47.6	47.6	73.8
Setuju	11	26.2	26.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%) dan sebanyak 11 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.

Tabel 4.38
Karyawan bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan.
Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
Ragu-Ragu	22	52.4	52.4	78.6
Setuju	9	21.4	21.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang (21.4%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (52.4%) dan sebanyak 11 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.39
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.
Pernyataan Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	50.0
	Setuju	19	45.2	45.2	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 19 orang (45.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.

Tabel 4.40
Karyawan akan merasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat.
Pernyataan Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
	Ragu-Ragu	18	42.9	42.9	57.1
	Setuju	14	33.3	33.3	90.5
	Sangat Setuju	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.5%), setuju sebanyak 14 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (42.9%) dan sebanyak 6 orang (14.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan akan merasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat.

6. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.41
Uji Validitas (X_1) Kepemimpinan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	27.7381	30.930	.653	.829
Pernyataan X1.2	26.7381	35.759	.553	.837
Pernyataan X1.3	27.0238	32.609	.745	.816
Pernyataan X1.4	26.6667	36.667	.400	.854
Pernyataan X1.5	27.6905	32.853	.637	.828
Pernyataan X1.6	27.6190	38.729	.399	.850
Pernyataan X1.7	27.7857	35.294	.744	.822
Pernyataan X1.8	27.3810	35.900	.705	.826
Pernyataan X1.9	27.6429	39.113	.403	.850

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara

skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.42
Uji Validitas (X₂) Motivasi Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	25.6905	25.048	.362	.822
Pernyataan X2.2	26.0000	24.341	.415	.817
Pernyataan X2.3	25.8571	22.613	.643	.793
Pernyataan X2.4	26.0476	22.485	.556	.802
Pernyataan X2.5	26.1667	20.142	.590	.801
Pernyataan X2.6	26.0952	24.283	.406	.819
Pernyataan X2.7	26.2619	22.247	.667	.789
Pernyataan X2.8	25.8571	22.613	.643	.793
Pernyataan X2.9	26.1190	24.010	.491	.809

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.42 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.43
Uji Validitas (X₃) Rancangan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	30.6667	46.569	.713	.841
Pernyataan X3.2	31.0476	45.364	.537	.856
Pernyataan X3.3	30.8095	46.743	.651	.845
Pernyataan X3.4	31.0000	43.463	.650	.844
Pernyataan X3.5	30.6667	46.423	.560	.852
Pernyataan X3.6	31.7619	45.259	.481	.864
Pernyataan X3.7	30.6667	46.569	.713	.841
Pernyataan X3.8	31.0476	45.364	.537	.856
Pernyataan X3.9	30.8095	46.743	.651	.845

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.43 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel rancangan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.44
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	26.0952	26.966	.607	.917
Pernyataan Y.2	25.9286	24.605	.822	.903
Pernyataan Y.3	25.9524	26.778	.702	.911
Pernyataan Y.4	26.2143	24.807	.732	.909
Pernyataan Y.5	25.8571	24.272	.798	.904
Pernyataan Y.6	26.3333	27.252	.593	.918
Pernyataan Y.7	26.3810	26.827	.695	.912
Pernyataan Y.8	25.9524	24.778	.836	.902
Pernyataan Y.9	25.9524	25.900	.655	.914

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.44 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60. Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis

kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.45
Uji Reliabilitas (X₁) Kepemimpinan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,851 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.46
Uji Reliabilitas (X₂) Motivasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.46 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,823 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.47
Uji Reliabilitas (X₃) Rancangan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.47 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,864 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel rancangan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.48
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

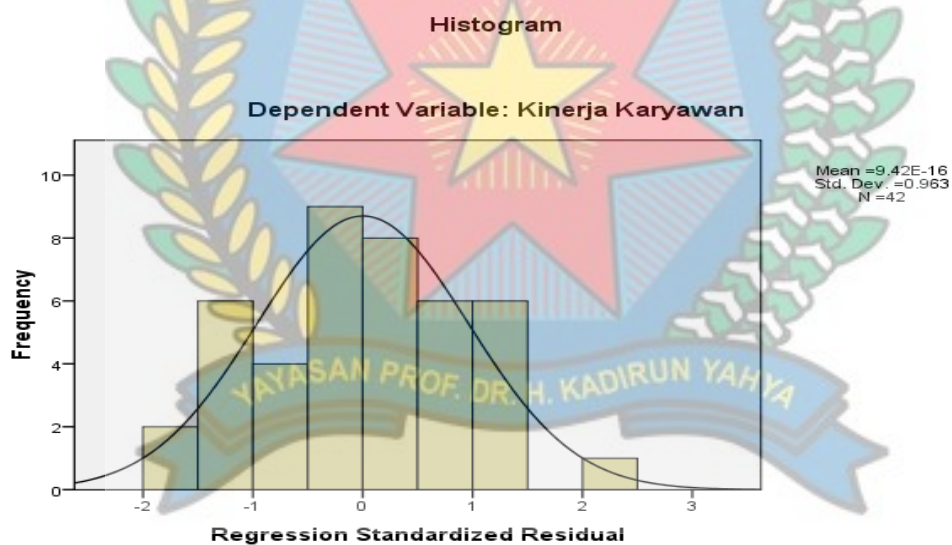
Dari tabel 4.48 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,919 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

7. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

1. Uji Histogram

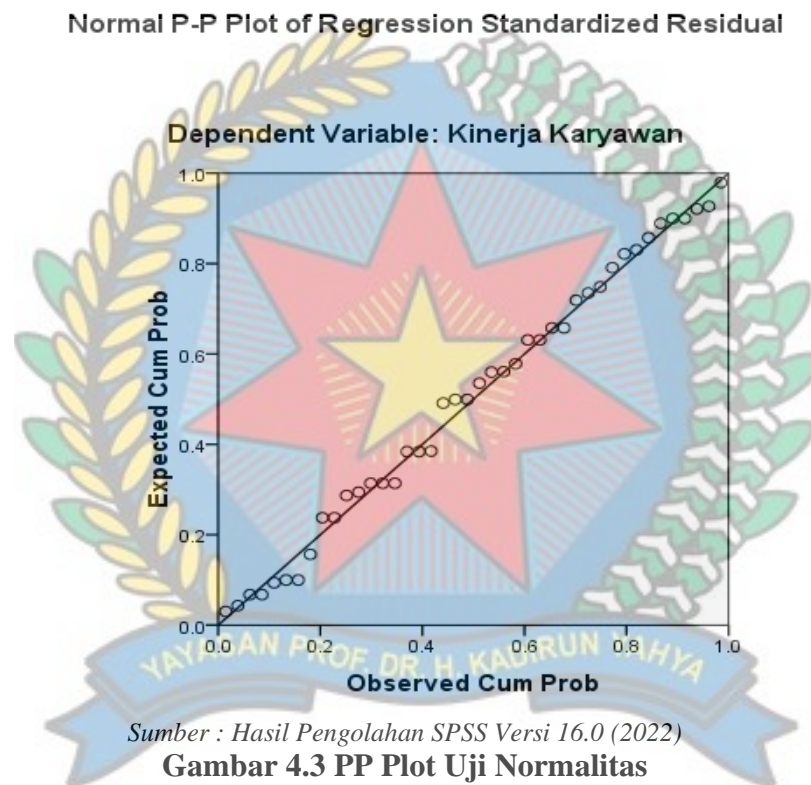


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

2. Uji P Plot



Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig (2-tailed) > taraf\ nyata (\alpha = 0.05)$ maka data residual berdistribusi normal.

3. Uji Kolmogorov-Sminov

Tabel 4.49
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79880929
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.489
Asymp. Sig. (2-tailed)		.971
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Pada tabel 4.49 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,971. Menurut Sugiyono (2021:76), “Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

Maka dapat disimpulkan data pada table 4.49, terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p= 0,971 > 0,05$). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.50
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.331	2.787	1.195	.239		
	Kepemimpinan	.271	.199	2.364	.011	.119	8.426
	Motivasi kerja	.237	.182	2.303	.011	.218	4.585
	Rancangan kerja	.308	.109	2.837	.007	.307	3.258

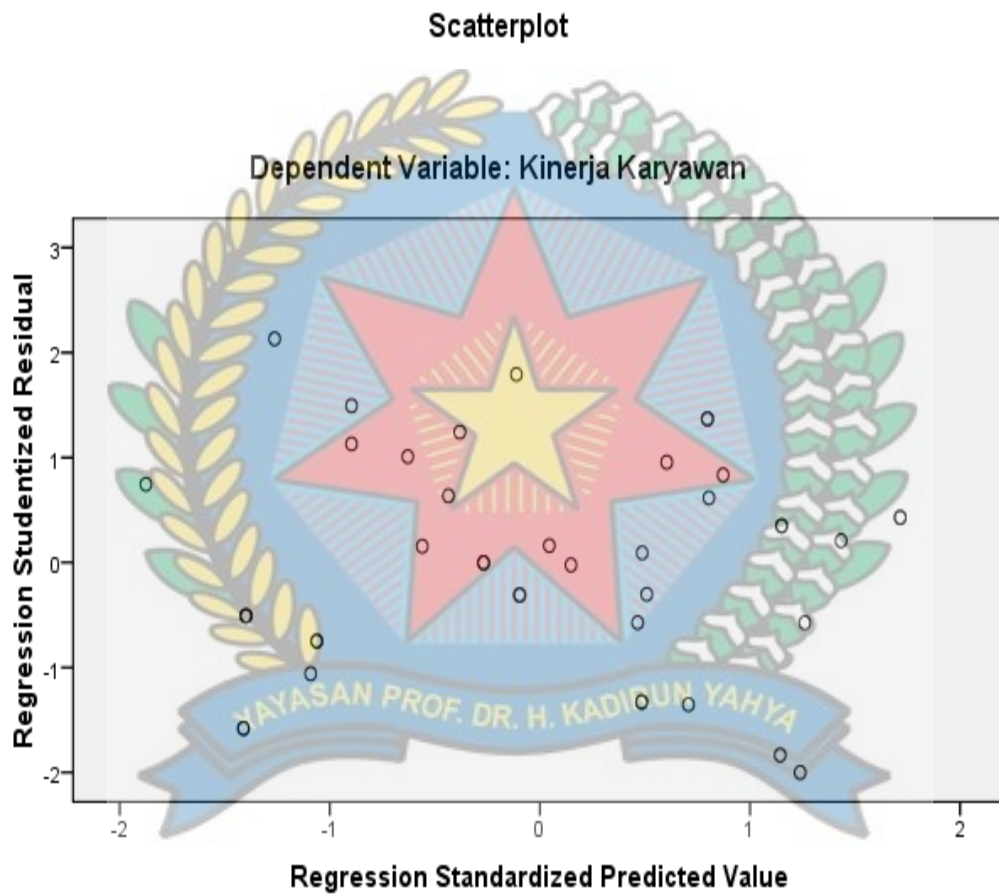
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.50 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kepemimpinan $8,426 < 10$, motivasi kerja $4,585 < 10$ dan rancangan kerja $3,2258 < 10$, serta nilai *Tolerance* kepemimpinan $0,119 > 0,10$, motivasi kerja $0,218 > 0,10$ dan rancangan kerja $0,307 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

8. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.51
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.331	2.787	1.195	.239		
	Kepemimpinan	.271	.199	2.364	.011	.119	8.426
	Motivasi kerja	.237	.182	2.303	.011	.218	4.585
	Rancangan kerja	.308	.109	2.837	.007	.307	3.258

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.51 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 3,331 + 0,271 X_1 + 0,237 X_2 + 0,308 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,331.
- Jika terjadi peningkatan kepemimpinan 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,271.
- Jika terjadi peningkatan motivasi kerja 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,237.
- Jika terjadi peningkatan rancangan kerja 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,308.

9. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.52
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1004.167	3	334.722	39.604	.000^a
	Residual	321.167	38	8.452		
	Total	1325.333	41			

a. Predictors: (Constant), Rancangan kerja, Motivasi kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.52 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 39,604 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,85 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kepemimpinan, motivasi kerja dan rancangan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.53
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.331	2.787	1.195	.239		
	Kepemimpinan	.271	.199	2.364	.011	.119	8.426
	Motivasi kerja	.237	.182	2.303	.011	.218	4.585
	Rancangan kerja	.308	.109	2.837	.007	.307	3.258

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.53 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,364 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,011 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,303 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,011 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 3) Pengaruh rancangan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,837 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,007 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan rancangan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.54
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.758	.739	2.90719

a. Predictors: (Constant), Rancangan kerja, Motivasi kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.54 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,739 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 73,9% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan, motivasi kerja dan rancangan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 73,9\% = 26,1\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,364 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,011 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,303 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,011 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Rancangan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,837 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,007 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan rancangan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Rancangan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 39,604 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,85 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kepemimpinan, motivasi kerja dan rancangan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,364 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,011 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,303 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,011 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,837 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,007 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan rancangan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 39,604 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,85 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kepemimpinan, motivasi kerja dan rancangan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Perusahaan harus menghormati setiap pekerjaan karyawan yang dilakukan, agar karyawan merasa dihargai setiap keputusan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan tidak ingin seluruh tugas dibebankan, karena setiap divisi memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda, jadi tidak semua karyawan dapat menguasai pekerjaan. Karyawan belum puas dengan kedudukan yang dicapai, maka diharapkan kepada pihak perusahaan dapat menilai kinerja karyawan dengan baik, untuk menaikkan jabatan yang lebih tinggi lagi kepada karyawan, untuk memberikan motivasi kerja dan semangat bekerja kepada karyawan.
2. Disarankan agar pimpinan perusahaan tidak mengambil keputusan secara sepihak, dimana karyawan ingin diikutkan dalam setiap mengambil keputusan perusahaan. Pimpinan harus memperhatikan karyawan yang belum sampai target, untuk memberikan arahan dan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk menambahkan ilmu pengetahuan, keterampilan kerja dan pengalaman dari pelatihan.
3. Disarankan agar perusahaan diperlukan rancangan kerja yang baik untuk mencapai target perusahaan, dimana setiap tahun perusahaan memiliki target yang berbeda, karena perusahaan harus dapat membaca keadaan ekonomi dan peluang pasar. Tidak membuat penambahan variasi keterampilan, karena dapat menambah tugas dan tanggung jawab kepada setiap karyawan, dalam hal itu diperlukan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.

4. Disarankan kepada perusahaan untuk memberikan bimbingan kepada setiap karyawan, untuk memberikan ilmu sesuai dengan devisi, karena pelatihan dalam pekerjaan sangat di perlukan bagi karyawan dapat mengenal dan mengetahui pekerjaan yang akan dilakukan. Memberikan kebebasan dalam menuangkan kreativitas yaitu dengan memberikan sedikit kelonggaran bagi mereka untuk berkembang dan menuangkan ide-ide kreatif mereka. Akan tetapi, jangan sampai lepas kendali. Tetaplah memantau dan berikan arahan, agar kinerja yang dilakukan sejalur sesuai harapan perusahaan.
5. Penelitian ini sebagai bahan referensi bagi penulis berikutnya, karena penelitian ini hanya membahas tentang kinerja karyawan yang dimana terdapat faktor-faktor kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan rancangan kerja. Semoga penulis berikutnya dapat melakukan penelitian lebih detail tentang kinerja karyawan yang terdapat pada faktor-faktor kinerja yang lainnya, seperti budaya organisasi, kompetensi individu, dan dukungan manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, Dede. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megaprima Di Jakarta.
- Ardiansyah, Imam. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pramugraha Di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading.
- Aryandi, Rizki. (2021). Pengaruh Rancangan Kerja Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpbd Pemda Kab. Bogor.
- Daft L, Richard. (2020). Manajemen. Jakarta : Erlangga.
- Danim, Sudarwan, (2020). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Darmawan., Didit. (2018). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Penerbit PT. Jepe Press Media Utama.
- Fadli, Roni. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat.
- Gede, I Komang. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar.
- Hardian, Ferry. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Service Center Panasonic Surabaya). Universitas Brawijaya Malang.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2020). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Ishak, Hendri, (2020). *Manajemen motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia
- Jayusman, Hendra dan Siti Khotimah. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat. Universitas Antakusuma Pangkalan Bun. Jurnal Spread – Oktober 2012, Volume 2 Nomor 2.
- Kasmir. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.

- Larasati, Sindi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis., Robert. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, Wayne R. (2021). *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh* Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Orocomna, Cion. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado.
- Panggabean, Mutiara, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gahalia Indonesia, Jakarta.
- Rahayu, Krisnawati Wiji. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2020). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Samsudin, Sadili H., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Siagian, Sondang, (2020). *Manajemen motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Suryani, Lilis. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan.
- Sutrischastini, Ary. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul.
- Sutrisno Edy, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Yusuf, Burhanuddin H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Edisi Pertama. Cetakan Kesatu. Rajawali Pers. Jakarta.