



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN
PT. MAHKOTA GROUP, TBK**

SKRIPSI

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

Oleh:

ALPIN

NPM: 1815310826

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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAHKOTA GROUP, TBK

NAMA : ALPIN
N.P.M : 1815310826
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 01 November 2022

DIKETARUI

DEKAN : Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI : Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc., M.

DISETUI KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I : Rahmat Hidayat, S.E., M.M.

PEMBIMBING II : Slamet Widodo, S.E., M.M.

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRI

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

N A M A : ALPIN
NPM : 1815310826
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. MAHKOTA GROUP, TBK

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat 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, 2 Desember 2022



Alpin

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Alpin
NPM : 1815310826
Tempat /Tgl Lahir : Tanjung Mulia/24 Mei1999
Alamat : Jl. Nusa Indah Lk 26. Tanjung Mulia. Medan Deli
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen

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

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.



ABSTRAK

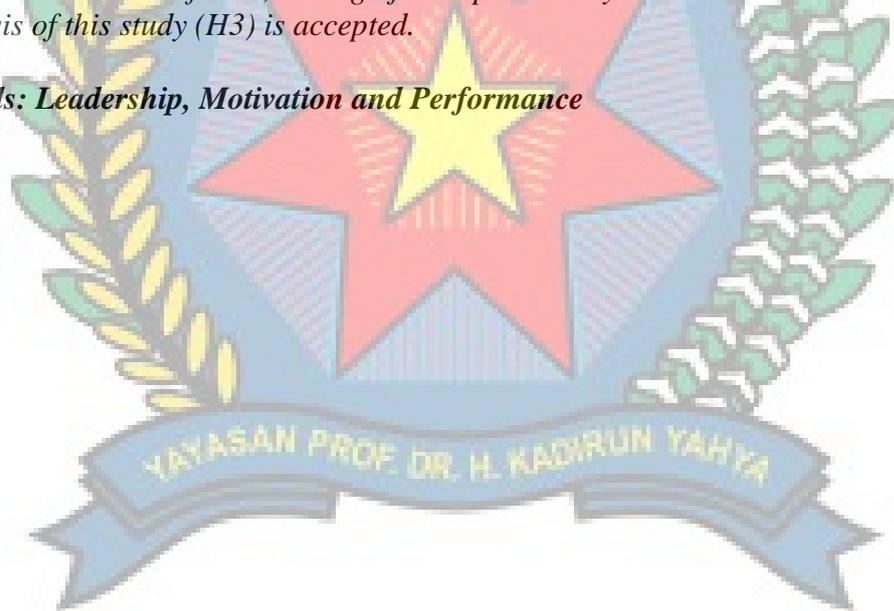
Judul penelitian ini yaitu “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahkota Group, Tbk”. Sampel penelitian ini berjumlah 100 karyawan. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS Versi 16. Pengujian data yang dilakukan menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mahkota Group, Tbk hal ini dibuktikan dari t_{hitung} sebesar 8,184 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,00, sehingga $t_{hitung} 8,184 > t_{tabel} 1,66$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis pada penelitian ini (H1) diterima. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari t_{hitung} sebesar 6,782 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 6,782 > t_{tabel} 1,66$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis pada penelitian ini (H2) diterima. Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan karena dibuktikan dari F_{hitung} sebesar 211,975 adapun F_{tabel} sebesar 3,12, nilai probabilitas signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ maka hipotesis penelitian ini (H3) diterima.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja

ABSTRACT

The title of this research is " The Influence of Leadership and Work Motivation on Employee Performance at PT. Mahkota Group, Tbk". The sample of this study amounted to 100 employees. Data processing uses the SPSS Version 16 application. Data testing is carried out using the classical assumption test and multiple linear regression. The results showed that leadership partially significant effect on the performance of employees of PT. Mahkota Group, Tbk this is evidenced by the tcount of 8.184 while the t-table is 1.66 and significant is 0.00, so that t-count is $8.184 > ttable\ 1.66$ and significant is $0.000 < 0.05$, it can be concluded that the hypothesis in this study (H1) received. Work motivation has a positive and partially significant effect on work performance, this is evidenced by tcount of 6.782 while ttable of 1.66 and significant of 0.000, so tcount of $6.782 > ttable\ of\ 1.66$ and significant $0.000 < 0.05$, then the hypothesis in this study (H2) received. Leadership and work motivation have a positive and significant effect simultaneously on work performance because it is evidenced by Fcount of 211.975 while Ftable of 3.12, the significant probability value is $0.000 < 0.05$, the hypothesis of this study (H3) is accepted.

Keywords: Leadership, Motivation and Performance



MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- *“Sukses adalah saat persiapan dan kesempatan bertemu“*

Persembahan :

- *Allah SWT Tuhan yang Maha Esa yang selalu memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis dalam menjalani kehidupan ini*
- *Ayah dan ibu tercinta*
- *Teman-temanku angkatan 2018 serta almamaterku*



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia yang dilimpahkan-Nya kepada penulis sehingga skripsi ini bisa diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun sebagai bagian dari salah satu kriteria penyelesaian studi akhir. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis berusaha sebaik mungkin dalam menerapkan apa yang telah dipelajari selama ini. Namun penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan untuk memperbaiki dan menyempurnakan tulisan ini.

Selama menyelesaikan skripsi ini maupun selama mengikuti proses perkuliahan, penulis banyak mendapat bantuan dan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus dan ikhlas kepada:

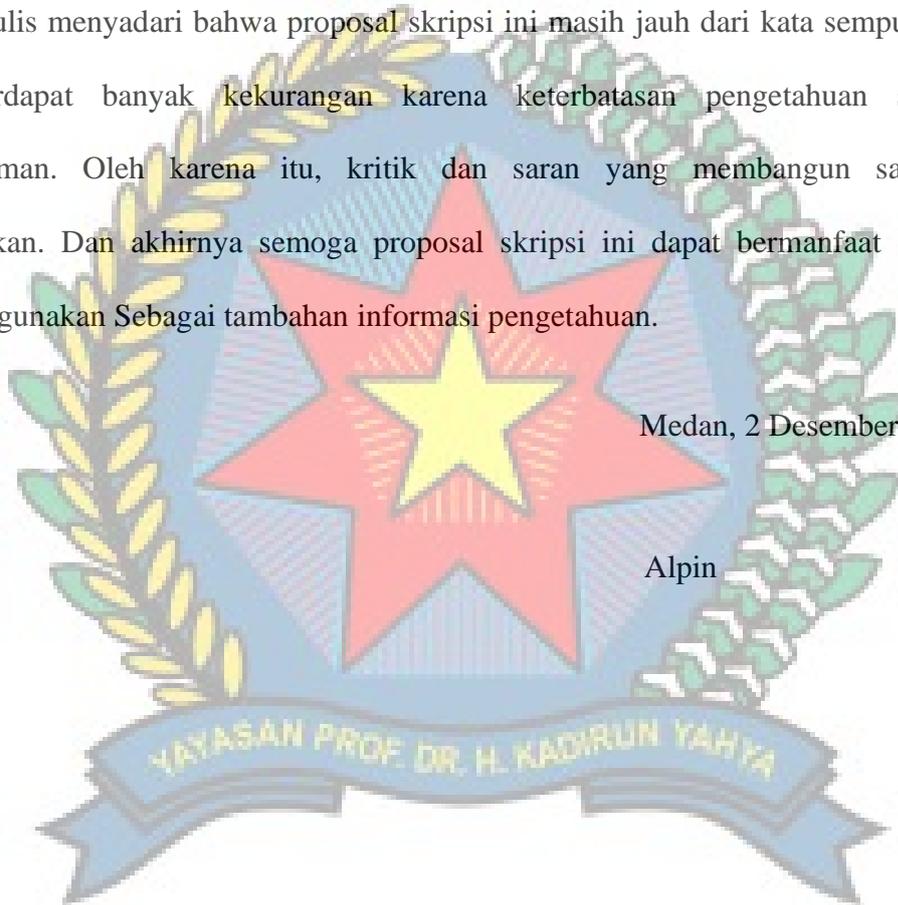
1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E.,M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E.,M.Si.,CiQaR.,CIQnR.,CIMMR selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M Selaku Ketua Prodi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

5. Bapak Slamet Widodo, SE.,M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik
6. Kepada ayah, ibu dan keluarga yang sudah selaluh support saya
7. Seluruh karyawan PT. Mahkota Group, TBK terkhususnya Manager HCM di kota Medan, yang telah bersedia memberikan informasi yang dibutuhkan dalam membuat Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dan terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Dan akhirnya semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat serta dapat digunakan Sebagai tambahan informasi pengetahuan.

Medan, 2 Desember 2022

Alpin



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
LEMBARAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	7
1. Identifikasi Masalah	7
2. Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
F. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan.....	10
2. Kepemimpinan.....	13
3. Motivasi Kerja	20
B. Penelitian Terdahulu	27
C. Kerangka Konseptual	29
D. Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Pendekatan Penelitian.....	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
1. Lokasi Penelitian	31
2. Waktu Penelitian.....	33
C. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel	34
1. Variabel Penelitian	34
2. Definisi Operasional Variabel	34
D. Populasi dan Sampel	35
1. Populasi	35
2. Sampel	36
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Skala Pengukuran.....	37

G. Pengujian Instrumen	39
H. Uji Asumsi Klasik	37
1. Uji Normalitas	39
2. Uji Multikolinearitas	40
3. Uji Heteroskedastisitas	41
I. Metode Analisis Data	42
1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	42
2. Uji Hipotesis	43
a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	43
b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	43
c. Pengujian Koefisien Determinan (R^2)	43
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	45
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	45
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	48
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	49
4. Uji Validitas dan Reliabilitas	55
a. Uji Validitas	55
b. Uji Reliabilitas	55
5. Uji Asumsi Klasik.....	58
a. Uji Normalitas Data	58
b. Uji Multikolinearitas	59
c. Uji Heteroskedastisitas	60
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	61
7. Uji Hipotesis	62
a. Uji t (Uji Parsial)	62
b. Uji F (Uji Simultan)	63
c. Koefisien Determinasi.....	63
8. Pembahasan Hasil Penelitian	64
a. Hipotesis H_1	64
b. Hipotesis H_2	66
c. Hipotesis H_3	67
 BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	69
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target Kerja Perusahaan	3
Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Kinerja	4
Tabel 1.3. Hasil Pra Survey Kepemimpinan	5
Tabel 1.4. Hasil Pra Survey Motivasi Kerja	6
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1. Waktu Penelitian	33
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel	34
Tabel 3.3 Daftar Populasi	35
Tabel 3.4 Skala Likert	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.3 Jawaban Responden (Kepemimpinan)	50
Tabel 4.4 Jawaban Responden (Motivasi Kerja)	52
Tabel 4.5 Jawaban Responden (Kinerja)	54
Tabel 4.6 Uji Validitas X1 (Kepemimpinan)	55
Tabel 4.7 Uji Validitas X2 (Motivasi Kerja)	56
Tabel 4.8 Uji Validitas Y (Kinerja)	56
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas X1 (Kepemimpinan)	57
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas X2 (Motivasi Kerja)	57
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Y (Kinerja)	57
Tabel 4.12 Uji Kolmogorof Smirnof	59
Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas	60
Tabel 4.14 Regresi Linier Berganda	61
Tabel 4.15 Uji Parsial	62
Tabel 4.16 Uji Simultan	63
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi	64



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	46
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	58
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	58
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	60



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia industri yang semakin pesat dan persaingan yang ketat menuntut perusahaan memiliki sumber daya manusia yang unggul, handal dan kompeten untuk membantu perusahaan merealisasikan maksud dan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatan usaha, salah satu faktor produksi terpenting adalah sumber daya manusia.

Setiap instansi baik pemerintahan maupun swasta percaya bahwa sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Instansi dituntut agar dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien agar dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Sumber daya manusia menjadi komponen penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang dapat mengembangkan beberapa ide-ide untuk menghadapi berbagai tuntutan zaman. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus supaya memperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan nantinya akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki.

Salah satu indikator sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif yaitu diukur dengan tingkat kinerja yang dicapai karyawan. Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para karyawan yang terdapat dalam organisasi untuk berkinerja dengan baik.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut. Menurut Rivai (2016) kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Arafat, dkk (2020) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Memiliki atasan yang mengerti tentang karyawan yang berada di bawah manajemennya adalah keinginan setiap karyawan, dimana atasan yang paham akan kondisi karyawan mereka akan mengakibatkan terciptakan hubungan yang erat antar atasan dengan bawahan. Hal ini akan meningkatkan kenyamanan bagi karyawan sehingga karyawan merasa tidak berkeinginan meninggalkan suasana kerja seperti ini, dan khawatir suasana kerja seperti ini tidak akan didapatkan kembali jika karyawan berpindah perusahaan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya., artinya setiap perubahan yang kecil, baik meningkat atau menurun pada disiplin kerja.

Menurut Harlie (2016) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya apabila disiplin kerja meningkat, akan meningkatkan kinerja karyawan pula. Nilai koefisien korelasinya menunjukkan kekuatan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan sangat kuat akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan yang lebih besar.

Salah satu perusahaan yang menyadari pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia yaitu PT. Mahkota Group, Tbk merupakan perusahaan terbuka yang bergerak di bidang pengolahan minyak kelapa sawit. PT. Mahkota Group, Tbk didirikan pada tahun 2011 dalam rangka pengontrolan dan sentralisasi usaha yang merupakan induk dari beberapa anak perusahaan pengolahan minyak kelapa sawit dan tangki penimbunan. Saat ini karyawan PT. Mahkota Group, Tbk mencapai lebih kurang 100 orang. Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT. Mahkota Group, Tbk yang berlokasi di kantor pusat yaitu beralamat di Grand Jati Junction Medan.

Adapun fenomena masalah di perusahaan yaitu terjadi penurunan kinerja karyawan. Berikut disajikan penilaian kinerja karyawan perusahaan yang diukur dari realisasi target perusahaan. Berikut tabel 1.1 Target Kerja dari tahun 2017 sampai tahun 2019.

Tabel 1.1. Target Kerja Tahun 2017 Sampai 2019

Tahun	2019	2018	2017
Target	Rp 105,398,733,215	Rp 97,853,666,158	Rp 42,316,112,619
Pencapaian	Rp 67,343,551,212	Rp 50,761,000,000	Rp 32,779,854,421
Keuntungan	Rp 25,609,796,031	Rp 26.083.720.155	Rp 17,245,576,750
Realisasi (%)	63	51	77

Sumber: PT Mahkota Group Tahun 2022

Dari data di atas dapat diketahui bahwasanya perusahaan memiliki target yang tinggi untuk karyawan contoh pada tahun 2019 sebesar Rp. 105.398.733.215

namun capaian yang didapat hanya Rp. 67. 343.551.212 dan keuntungan bersih yang didapat hanya Rp. 25.609.796.031, karyawan hanya mencapai target 63,8 % dari target yang ditentukan oleh perusahaan sehingga pendapatan yang diterima oleh perusahaan menurun dari pendapatan tahun sebelumnya. Sedangkan pada tahun 2018 target yang diberikan perusahaan Rp.97,853,666,158 namun capaian yang di dapat hanya Rp. 50,761,000,000 dengan keuntungan bersih yang di dapat hanya Rp. 26,083,720,155, karyawan hanya mencapai target 51,8 % dari target yang di tentukan oleh perusahaan sehingga pendapatan yang diterima oleh perusahaan naik dari pendapatan tahun sebelumnya. Pada tahun 2017 target yang diberikan perusahaan Rp.42,316,112,619 namun capaian yang di dapat hanya Rp. 32,779,854,421 dengan keuntungan bersih yang di dapat Rp. 17,245,576,750 karyawan hanya mencapai target 77,4% dari target yang di tentukan oleh perusahaan.

Untuk melihat tingkat kinerja karyawan PT. Mahkota Group, Tbk peneliti melakukan pra survei kepada 30 karyawan, Berikut adalah hasil pra survey kinerja karyawan.

Tabel 1.2. Pra Survey Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frek	%	Frek	P%
1	Karyawan dapat bekerja dengan hasil pekerjaan yang berkualitas.	14	46,7%	16	53,3%
2	Karyawan sanggup menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan perusahaan dengan tepat waktu.	12	40%	18	60%
3	Karyawan dapat berinisiatif menyelesaikan tugas tanpa harus diperintah atasan	13	43,33	17	56,67
4	Karyawan berinisiatif untuk bekerja lebih giat di perusahaan	14	46,7%	16	53,3%

Sumber: Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan pada Tabel 1.2 jawaban responden atas variabel kinerja dapat dilihat pada pernyataan “karyawan dapat bekerja dengan hasil pekerjaan yang berkualitas” hanya ada sebanyak 46,7% responden yang menjawab “ya” dan responden yang menjawab “tidak” ada sebanyak 53,3%, pada pernyataan “Karyawan sanggup menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan perusahaan dengan tepat waktu.” hanya ada sebanyak 40% responden yang menjawab “ya” sedangkan 60% responden menjawab “tidak”. Pada pernyataan “karyawan akan berinisiatif menyelesaikan tugas tanpa harus diperintah atasan” hanya ada sebanyak 43,33% responden menjawab “ya” sedangkan sisanya 56,67% menjawab “tidak”. Pada pernyataan “karyawan berinisiatif untuk bekerja lebih giat di perusahaan” sebanyak 53,3% responden menyatakan “iya” selebihnya 46,7% responden menyatakan “tidak”. Berdasarkan pada hasil pra survey ini maka dapat disimpulkan bahwasannya karyawan memiliki tingkat kinerja yang belum optimal. Hal ini harus menjadi perhatian bagi manajemen agar dapat melakukan evaluasi terkait dengan permasalahan kinerja Karyawan yang ada di perusahaan terkait.

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survei untuk Kepemimpinan (X1)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	%	Frek	P%
1	Pimpinan dapat memimpin perusahaan dengan baik	12	40%	18	60%
2	Pimpinan dapat memotivasi kerja karyawan.	13	56%	17	44%
3	Pimpinan dapat berkomunikasi dengan bawahan secara efektif.	15	50%	15	50%
4	Pimpinan mampu mengendalikan sikap dan perilaku bawahan	10	33,33	20	66,67
Total			47%		53%

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.3 pada pra *survey* kepemimpinan menjelaskan bahwa pada indikator kemampuan memimpin, hanya ada sebanyak 40% responden menyatakan pimpinan mampu memimpin sedangkan 60% selebihnya menyatakan tidak mampu memimpin dengan baik. Pada indikator kemampuan memotivasi ada sebanyak 56% responden menyatakan bahwa pimpinan mampu meningkatkan motivasi kerja Karyawan sedangkan 44% lainnya beranggapan tidak dapat mendorong motivasi kerja karyawan. Pada indikator kemampuan komunikasi ada sebanyak 50% Karyawan beranggapan bahwa pimpinan mampu berkomunikasi secara efektif dengan bawahannya sedangkan 50% lainnya beranggapan belum mampu. Pada indikator kemampuan mengendalikan bawahan ada sebanyak 33,33% responden menyatakan bahwa pimpinan mampu mengendalikan perilaku bawahannya sedangkan 66,67% lainnya beranggapan tidak mampu mengendalikan bawahannya.

Berikut disajikan hasil pra survey motivasi kerja karyawan:

Tabel 1.4. Hasil Pra Survey Kuesioner Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Pemilihan jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Karyawan merasa tertantang untuk mencapai prestasi kerja	12	35%	18	65%
2	Karyawan membantu pekerjaan karyawan lain yang belum selesai	11	38%	19	62%
3	Karyawan saling berkompetisi dalam kenaikan jabatan	13	40%	17	60%
4	Karyawan merasa terdorong untuk menjadi pemimpin di perusahaan.	14	45%	16	55%

Sumber: Hasil Pra-survey 2022

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa hasil pra survey motivasi kerja karyawan, pada indikator “kebutuhan prestasi kerja” hanya ada sebanyak 35% responden yang merasa tertantang sedangkan 65% lainnya tidak termotivasi untuk

berprestasi. Pada pernyataan kebutuhan akan afiliasi hanya ada sebanyak 38% responden mau berafiliasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sedangkan 62% lainnya tidak, pada pernyataan saling bersain untuk berkompetensi mencapai jabatan hanya ada 40% responden terdorong untuk berkompetisi mencapai suatu jabatan sedangkan sisanya tidak, pada pernyataan terdorong untuk menjadi pemimpin di unitnya hanya ada sebanyak 45% responden menyatakan terdorong sedangkan sebanyak 55% lainnya menyatakan tidak. Dapat disimpulkan bahwa Karyawan tidak memiliki motivasi dalam bekerja sehingga dapat berdampak pada semangat kerja karyawan yang kurang optimal. Hal ini harus mendapatkan perhatian dari manajemen karena dapat berdampak pada menurunnya motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Melihat latar belakang penelitian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahkota Group, Tbk ”**

B. Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Karyawan tidak mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Karyawan merasa bahwa pimpinan tidak mampu mengendalikan perilaku bawahan dengan baik.
3. Karyawan tidak termotivasi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam rumusan masalah timbul beberapa pertanyaan penelitian, sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. MahkotaGroup, Tbk?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. MahkotaGroup, Tbk?
3. Apakah kepemimpinan, dan motivasi kerja secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mahkota Group, Tbk?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Mahkota Group, Tbk
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. MahkotaGroup, Tbk
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Mahkota Group, Tbk

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan PT. Mahkota Group, Tbk sebagai bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti, dengan adanya penelitian ini diharapkan pengetahuan peneliti bertambah luas terutama mengenai kinerja karyawan,

kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan.

3. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya khususnya mengenai kinerja karyawan, kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini memiliki kesamaan pada penelitian penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Rahmila Sari, Dkk (2012) yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang Makassar”.

1. Variabel penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Stress kerja(X3) dan variable terikat yaitu.Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) serta variable terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).
2. Jumlah sampel (n): Penelitian terdahulu menggunakan sampel yang berjumlah 77 orang karyawan atau responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 100 orang karyawan.
3. Waktu penelitian: Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2012 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.
4. Lokasi penelitian: Penelitian terdahulu dilakukan di bank syariah mandiri kantor cabang makassar. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Mahkota Group.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi menjadi faktor yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan baik dalam jangka pendek yaitu tercapainya target perusahaan dan dalam jangka panjang menjadi keunggulan kompetitif perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lainnya. Hasibuan (2016) kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diselesaikan oleh pegawai berdasarkan job desc dari karyawan tersebut. Kinerja karyawan dapat diukur secara kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2016) kinerja ini merupakan hasil kerja dari sekelompok karyawan pada divisi tertentu berdasarkan pada jabatan masing-masing karyawan di perusahaan yang dapat diukur dengan menggunakan waktu dan hasil pekerjaan.

Kasmir (2016) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang berhasil dikerjakan oleh karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan berdasarkan jabatan dan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan efisiensi penggunaan waktu, efektifitas penggunaan sumber daya yang ada di perusahaan dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang ada di perusahaan.

Menurut Wibowo (2016) kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor sehingga dengan mengetahui faktor tersebut perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan perlu memahami beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- 2) Kedisiplinan, yaitu suatu bentuk ketaatan terhadap aturan yang berlaku.
- 3) Kepemimpinan yaitu sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.
- 4) Beban Kerja yaitu suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.
- 5) Motivasi yaitu suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang.
- 6) Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam

melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat melihat karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan membandingkan karyawan dengan kinerja yang rendah dengan mengukurnya melalui indikator penilaian kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada empat, yaitu:

1) Spesifik dan jelas akan kualitas (Mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Dapat terukur secara obyektif secara kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3) Dapat terukur secara Waktu (Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Adanya fleksibilitas dan sensitifitas kerja saama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai

hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif dapat menjadi salah satu kunci bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan adanya pemimpin yang efektif diharapkan karyawan dapat mendorong karyawannya dalam mencapai target kerja sesuai dengan tugas dan wewenangnya masing-masing. Menurut Siagian (2016) kepemimpinan merupakan perilaku yang dipakai oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku/sifat orang lain seperti yang dilihat oleh pemimpin. Tercapainya visi dan misi dari suatu organisasi akan ditentukan oleh kepemimpinan seorang pemimpin didalam organisasi tersebut. Pemimpin sebagai lokomotif yang akan diikuti oleh para bawahannya.

Menurut Rivai (2017), kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok,

kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok dengan memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

b. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seseorang menjadi seorang pemimpin.

1) Teori Sifat

Teori Sifat Menurut Michael Tomy (2017) teori ini penekanannya lebih pada sifat sifat umum yang dimiliki pemimpin yang dibawa sejak lahir. Menurut teori ini, hanya individu yang memiliki sifat sifat tertentu yang bisa menjadi pemimpin. Ada tiga sifat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu kepercayaan diri, kejujuran, dan integritas.

2) Teori Prilaku

Menurut Michael Tomy (2017) teori ini lebih berfokus pada tindakan yang dilakukan pemimpin daripada memperhatikan atribut yang melekat pada diri seorang pemimpin. Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seseorang ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok.

3) Teori Situasional

Teori ini mengatakan bahwa pembawaan yang harus dimiliki seorang pemimpin berbeda-beda, tergantung dari situasi yang sedang dihadapi. Hersey dan Blanchart dalam Michael Tomy (2017) mengatakan bawahan memiliki tingkat kesiapan dan kematangan yang berbeda, sehingga pemimpin harus menyesuaikan Gaya Kepemimpinannya agar sesuai

dengan situasi kesiapan dan kematangan bawahan.

4) Teori Jalan Tujuan

Menurut Fred Fiedler dalam Michael (2017) nilai strategis dan keefektifan seorang pemimpin didasarkan pada kemampuannya dalam menimbulkan kepuasan dan motivasi anggotanya dengan penerapan hadiah. Tugas pemimpin dalam teori ini adalah bagaimana bawahan bisa mendapatkan hadiah atas kinerjanya dan bagaimana seorang pemimpin menjelaskan dan mempermudah jalan menuju hadiah tersebut.

5) Teori Kharismatik

Menurut Michael Tomy (2017) bahwa seseorang menjadi pemimpin karena mempunyai karisma (pengaruh) yang besar. Pemimpin yang bertipe kharismatik biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar. Konsep kepemimpinan kharismatik ini banyak bersumber dari ajaran agama dan sejarah Yunani Kuno.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Siagian (2016), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya

pemimpin.

- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan.

d. Model Kepemimpinan

Menurut Tati (2016) model kepemimpinan terbagi menjadi :

1) Tipe Paternalistik

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

- a) Bersikap selalu melindungi
- b) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- c) Tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- d) Sering menonjolkan sikap paling mengetahui.
- e) Melakukan pengawasan yang ketat.

2) Tipe Otokratik

Kepemimpinan otokratik adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif, mempunyai sifat egois yang besar sehingga akan memutarbalikan kenyataan dan kebenaran sehingga sesuatu yang subjektif akan dipresentasikan menjadi kenyataan atau sebaliknya.

Tipe kepemimpinan ini segalanya akan diputuskan sendiri, serta punya anggapan bahwa bawahanya tidak mampu memutuskan sesuatu.

3) Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu bersedia untuk mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu. Menurut Max Webber, pemimpin yang kharismatik biasanya dipandang sebagai orang yang mempunyai kemampuan atau kualitas supernatural dan mempunyai daya yang istimewa.

Kemampuan ini tidak dimiliki oleh orang biasa karena kemampuan ini bersumber dari Illahi, dan berdasarkan hal ini seseorang kemudian dianggap sebagai seorang pemimpin. Pemimpin kharismatik mempunyai banyak cara untuk memperoleh simpati dari Karyawannya yaitu dengan menggunakan pernyataan visi untuk menanamkan tujuan dan sasaran kepada Karyawannya, kemudian mengkomunikasikan ekspektasi kinerja yang tinggi dan meyakini dengan meningkatkan rasa percaya diri bahwa bawahan bisa mencapainya, kemudian pemimpin memberikan contoh melalui kata-kata dan tindakan, serta memberikan teladan supaya ditiru para bawahannya.

4) Tipe *Laissez Faire*

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

5) Tipe Demokratik

Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistis tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahannya secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial, dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri. Pemimpin ini dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreatifitasnya.

e. Indikator Kepemimpinan

Menurut Siagian (2016), indikator-indikator kepemimpinan yang dapat dilihat sebagai berikut:

1) Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggung jawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

2) Penghargaan terhadap ide bawahan

Seorang pemimpin yang memberikan penghargaan terhadap ide dari anggotanya akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang anggota akan memiliki semangat dalam

menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada organisasi di mana ia bekerja.

3) Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan dari perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

5) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan bawahan akan tercapai.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berpengaruh paling dominan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam kantor, Apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka semangat kerja akan menurun. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2016) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan.

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

b. Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja

Menurut Syaiful dan Aswan (2016) nada beberapa prinsip dalam motivasi kerja yaitu :

1) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. Partisipasi karyawan dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di perusahaan dengan memberikan beberapa kesempatan.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui andil

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahannya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

d. Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017).

1) Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi

di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik baik saja.

2) Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

e. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Sutrisno (2016) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Intern, Faktor intern dapat yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini yaitu kebutuhan yang dapat memberikan semangat pada karyawan.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal: Adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dapat dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Ekstern, Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

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

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi

yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

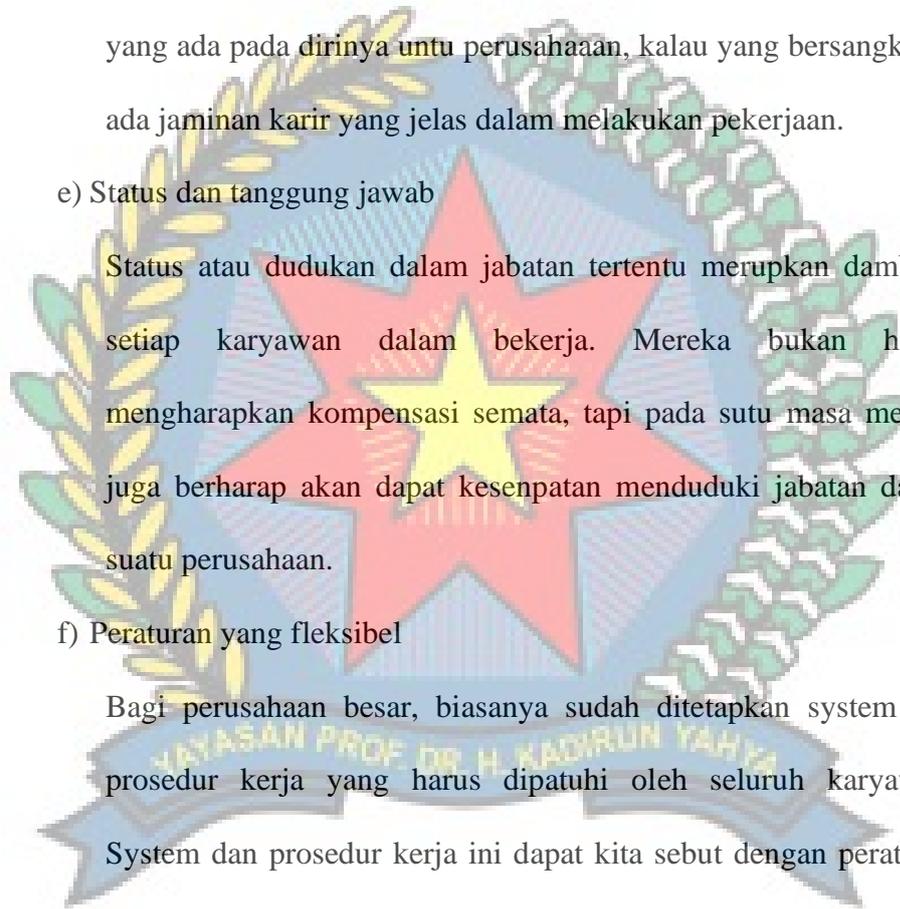
e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

System dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.



Winardi (2017) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal:

1) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dalam penelitian ini adalah Kondisi lingkungan kerja, Kompensasi yang memadai, Supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, Status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

e. Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
- 4) Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Wibowo (2016) indikator motivasi kerja adalah:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi
Melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif, dan lebih efisien daripada kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya.
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan
Merupakan suatu keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat. Merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan bisa dilakukan tanpa dirinya.
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
Merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi situasi dan orang lain agar menjadi dominan dan pengontrol.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator motivasi dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan

prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi, kebutuhan akan kekuasaan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjabarkan topik peneliti terdahulu yang relevan yang akan digunakan dalam penelitian ini. Beberapa penelitian yang berhubungan dengan topik penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1	Adella Hukmah Wanda Putri (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh.	Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2	Arafat, dkk (2020)	<i>The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District.</i>	<i>Leadership (X1) Work Diciplin (X2) Employe Performance (Y)</i>	<i>The results of the analysis show that the leadership style does not have a linear effect on the performance of employees at the Dompu Regency Department of Transportation while work discipline has a positive effect on employee performance at the Dompu Regency Transportation Office</i>
3	Elisayah Mindari (2020)	Pengaruh kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Cambai	Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2)	Hasil menunjukkan bahwa Kepemimpinan Dan Disiplin

		Kota Prambulih	Kinerja Karyawan (Y)	Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4	Robiatun Hasanah (2020)	Pengaruh kepemimpinan Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Studi Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan	Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan(Y)	Hasil menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5	Handayani (2019)	<i>The Effect of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at PT Indonesia Nippon Seiki Cikande Serang</i>	<i>Leadership (X1) Work Diciplin (X2) Employe Performance (Y)</i>	<i>The results showed that partially the leadership style had a positive and significant effect on employee performance, this could be proven Partially, work discipline has a positive and significant effect on employee performance,</i>
6	Patrick (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih	Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan(Y)	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positi Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
7	Titi Sari (2016)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asam Jawa Medan	Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan

				Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
8	Sabdo Teguh Prakoso (2016)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Perhutani KPH Kedu Utara	Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
9	Hannah Noviya Prastya (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Bahan Bangunan BJ Home Di Yogyakarta	Kepemimpinan Demokratis (X1) Motivasi Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan
10	Yoga Kusuma Wardhana (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja (Y)	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Studi Kasus

Sumber : Diolah Peneliti (2022)

C. Kerangka Konseptual

Rusiadi (2015) menjelaskan bahwa kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang

mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Meuser Et Al (2016) mengatakan, bahwa kepemimpinan memiliki dampak yang disukai pada kinerja pengikut dan peran mereka, yaitu cara pengikut melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Ketika pemimpin dengan gaya demokratis memimpin sesuai dengan pengikut yang terbuka, maka hasilnya akan positif bagi kinerja karyawan. Karyawan mereka akan bekerja lebih giat dan efektif untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja mereka. kepemimpinan yang baik dapat menjadi pemimpin dalam sebuah institusi sangatlah penting. Walaupun semua karyawan telah bekerja dengan baik, tetap akan lebih baik jika mereka memiliki pemimpin yang menerapkan kepemimpinan sesuai dengan kondisi karyawannya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016). Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Taslim (2016) mengungkapkan setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang diharapkan nantinya akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi.

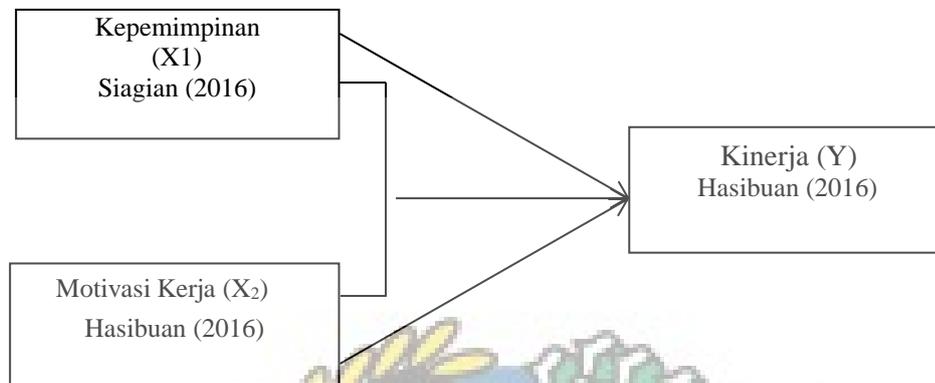
Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena

dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Farlen (2016) berpendapat bahwa suasana batin terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai dorongan bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi perusahaan tempatnya bekerja. Dari psikologis kenyataannya menunjukkan bahwa gairah atau ketidaksenangan seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Karyawan termotivasi apabila keinginan serta kebutuhan mereka terpenuhi. Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan:

3. Pengaruh Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) (Arianty, 2015). Motivasi kerja dalam perusahaan dapat berupa memberikan kompensasi atas kinerja yang telah diberikan dari karyawan. Karena akan berakibat buruk jika karyawan tidak termotivasi dalam bekerja sehingga membuat kinerja karyawan tidak maksimal. Kepemimpinan yang baik dapat menjadi pemimpin dalam sebuah

institusi sangatlah penting. Walaupun semua karyawan telah bekerja dengan baik, tetap akan lebih baik jika mereka memiliki pemimpin yang menerapkan kepemimpinan sesuai dengan kondisi karyawannya.



Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Manullang dan Pakpahan (2016) menjelaskan, hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahkota Group.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahkota Group.
3. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahkota Group.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif merupakan suatu penelitian yang menggambarkan suatu fenomena atau peristiwa secara sistematis sesuai dengan apa adanya (Sudarso et al., 2020). Analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahkota Group, Tbk yang diolah dengan bantuan program SPSS versi 16.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mahkota Group, Tbk yang berlokasi di Kompleks Grand Jati Junction Lt.27 Jalan Perintis Kemerdekaan No.3-A Medan. Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai bulan Nvember 2021 sampai dengan selesai.

Tabel 3.1
Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Nov-Jan 2021				Feb-Apr 2022				Mei-Jul 2022				Agu-Okt 2022				Nov 2022				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Observasi Awal																					
2	Pengajuan Judul																					
3	Penelitian Proposal																					
4	Seminar Proposal																					
5	Persiapan penelitian																					
6	Pengumpulan data																					
7	Pengolahan data																					
8	Analisis dan evaluasi																					
9	Penelitian laporan																					
10	Bimbingan dan revisi																					
11	Seminar Hasil																					
12	Sidang Meja Hijau																					

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

C. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas). Pada penelitian ini, variabel dependen (terikat) adalah Kinerja Karyawan (Y).

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini, yang menjadi variabel independen (bebas) adalah Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2)

2. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional untuk masing-masing variabel independen dan variabel dependen adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan (2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Spesifik dan jelas akan kualitas (Mutu) 2. Dapat terukur secara obyektif secara kuantitas (Jumlah) 3. Dapat terukur secara Waktu (Jangka Waktu) 4. Adanya fleksibelitas dan sensitifitas kerja saama antar karyawan Hasibuan (2016) 	<i>Likert</i>
Kepemimpinan (X_1)	Kepemimpinan merupakan perilaku yang dipakai oleh seseorang pada saat orang tersebut mencobamempengaruhi perilaku/sifat orang lain seperti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Iklim Saling Mempercayai 2. Penghargaan Terhadap Ide Bawahan 3. Memperhitungkan 	<i>Likert</i>

	yang dilihat oleh pemimpin. Tercapainya visi dan misi dari suatu organisasi akan ditentukan oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin didalam organisasi tersebut. Pemimpin sebagai lokomotif yang akan diikuti oleh para bawahannya. Siagian (2016)	perasaan bawahan 4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan 5. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan Siagian (2016)	
Motivasi (X2)	Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Hasibuan (2016)	1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi 3. Kebutuhan akan kompetensi 4. Kebutuhan akan kekuasaan Hasibuan (2016)	Likert

Sumber : Diolah Peneliti (2022)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mahkota Group, Tbk yang berkantor pusat di Medan berjumlah 100 orang.

Tabel 3.3
Daftar Populasi Penelitian

No	Divisi	Jumlah
1	Finance And Accounting	10
2	Processing And Maintenance	12
3	Material Handling	14
4	Marketing	16
5	Engineering	18
6	Social Secure And License	10
7	Management Information System	10
8	Human Capital Management	10
Total		100

Sumber : Human Capital Management (2022)

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin di teliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada.

Dalam teknik pengambilan sampel ini penulis menggunakan teknik sampling purposive yaitu dengan menetapkan kriteria-kriteria tertentu. Adapun kriteria penentuan sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan di perusahaan. Sugiyono (2011) menjelaskan bahwa: “Sampling Purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.” Dari pengertian diatas agar memudahkan penelitian, penulis menetapkan sifat-sifat dan katakteristik yang digunakan dalam penelitian ini. Sampel yang akan digunakan peneliti memiliki ketentuan, karyawan PT. Mahkota Groub, Tbk yang berjumlah 100 orang. Menurut Arikunto (2016) mengatakan bahwa “apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-15%.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Studi kepustakaan yaitu penelitian untuk memperoleh data sekunder dengan cara membaca dan mempelajari literatur, jurnal yang memuat teori-teori, konsep- konsep, dan informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan
2. Studi lapangan yaitu untuk memperoleh data primer mengenai

permasalahan yang ada dan langsung yang berhubungan dengan objek penelitian. Beberapa cara untuk memperoleh data tersebut adalah sebagai berikut :

a. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Bentuk kuesioner dalam penelitian ini bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan-pernyataan terkait dengan variabel yang akan diteliti.

b. Wawancara yaitu melakukan tanya jawab secara langsung pada saat melakukan studi pendahuluan dengan karyawan dan manajer.

c. Studi dokumentasi yaitu mengumpulkan dan mengolah data dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti antara lain profil perusahaan, struktur organisasi, dan data karyawan.

F. Skala Pengukuran

Skala pengukuran untuk mengukur masing-masing variabel yang digunakan adalah skala *likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. (Sugiyono, 2020).

Tabel 3.4
Instrumen Skala Likert

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono,(2020)

G. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan validitas dengan cara mengorelasikan antar skor yang diperoleh masing-masing item yang dapat berupa pertanyaan maupun pertanyaan dengan skor totalnya. Skor ini merupakan nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua skor totalnya. Korelasi antar skor item dengan skor totalnya harus signifikan berdasarkan ukuran statistik.

Bila ternyata skor semua item yang disusun berdasarkan dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas. Nilai Correctide Item Total Corelation pada semua butir pernyataan variabel kepemimpinan bernilai $> 0,30$ (Rusiadi, 2013).

2. Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil 1 pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala dan alat ukur yang sama. Yang dimaksud dengan reliabilitas adalah menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60. Rusiadi (2013).

H. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan sebagai persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda dan untuk menginterpretasikan data yang lebih relevan dalam menganalisis. Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel residual yang diteliti telah berdistribusi normal atau tidak. Data berdistribusi normal berbentuk lonceng yaitu tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

Ada tiga cara yang dapat digunakan untuk menguji normalitas yaitu :

a. Pendekatan Histogram

Untuk menguji normalitas dapat dilihat dengan kurva normal yaitu kurva yang mempunyai ciri-ciri khusus, salah satunya adalah mean, modul, dan median pada tempat yang sama. Jika ketiga tendensi sentral tersebut tidak terletak pada satu tempat maka berarti bahwa kurva tersebut juling ke kiri atau ke kanan. Ukuran kemiringan puncak kurva ke kiri atau ke kanan tersebut dikenal dengan nama “kemiringan kurva” atau “kemencengan kurva”. Kemencengan suatu kurva distribusi data dapat bertanda positif (jika kurva juling ke kanan) atau bertanda negatif (jika kurva juling ke kiri).

b. Pendekata Grafik

PP plot akan membentuk plot antara nilai-nilai teoritis (sumbu x)

melawan nilai- nilai yang didapat dari sampel (sumbu y). Apabila plot dari keduanya berbentuk linier (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal. Seringkali ditemui bahwa ujung-ujung plot pada pp plot agak menyimpang dari garis lurus.

Bila pola-pola titik yang terletak selain diujung-ujung plot masih berbentuk linier, meskipun ujung-ujung plot agak menyimpang dari garis lurus, kita dapat mengatakan bahwa sebaran data (dalam hal ini residual) adalah menyebar normal.

c. Pendekatan Kolmogorv-Smirnov

Untuk memastikan apakah data disepanjang garis diagonal berdistribusi normal, maka dilakukan uji kolmogorv smirnov (1 sample KS) dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ secara statistik maka H_0 diterima dan H_2 ditolak yang berarti data terdistribusi normal. Dan sebaliknya jika $< 0,05$ secara statistik maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti data tidak terdistribusi normal. (Situmorang & Lufti, 2012)

Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai acuan untuk menguji normalitas adalah Pendekatan Histogram yaitu melihat variabel yang diuji berdistribusi normal atau tidak dengan grafik histogram yang ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model

regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat nilai *tolerance* dan lawannya

yaitu *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$. (Situmorang & Lufti, 2012)

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas juga pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varian yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika varian sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan terjadi homokedastisitas. Sedangkan jika varian tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Alat untuk menguji heteroskedastisitas bisa dibagi dua, yakni dengan alat analisis grafik atau dengan analisis residual yang berupa statistik.

- a. Dilihat dengan pola gambar *scatterplot*, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas dan di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola.
- b. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikasinya. Pengujian ini dilakukan

untuk merespon variabel x sebagai variabel bebas dengan nilai absolut *unstandardized residual regresi* sebagai variabel terikat. Apabila hasil uji di atas level signifikan ($r > 0,05$) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya apabila level di bawah signifikan ($r < 0,05$) berarti terjadi heteroskedastisitas. (Situmorang & Lufti, 2012)

Dalam penelitian ini yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser yaitu jika hasil uji di atas level signifikan ($r > 0,05$) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika level di bawah signifikan ($r < 0,05$) berarti terjadi heteroskedastisitas.

I. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dirumuskan sebagai berikut : (Situmorang & Lufti, 2012)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (Variabel Terikat)

X₁ = Kepemimpinan (Variabel Bebas)

X₂ = Motivasi Kerja (Variabel Bebas)

b₁-b₂ = Koefisien

e = error

2. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji apakah hipotesis diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak yang artinya secara parsial kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara parsial kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji F)

Untuk menguji apakah hipotesis diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (uji F). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak yang artinya secara simultan kepemimpinandan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara simultan kepemimpinandan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. (Situmorang & Lufti, 2012)

c. Pengujian Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas terhadap varian naik turunnya variabel terikat dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu, variabel bebas memberikan hampir semua informasi

yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Semakin banyak variabel bebas ditambahkan ke dalam model maka R^2 akan meningkat walaupun variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* untuk mengevaluasi model regresi. *Adjusted R²* digunakan untuk regresi yang mempunyai lebih dari dua variabel.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

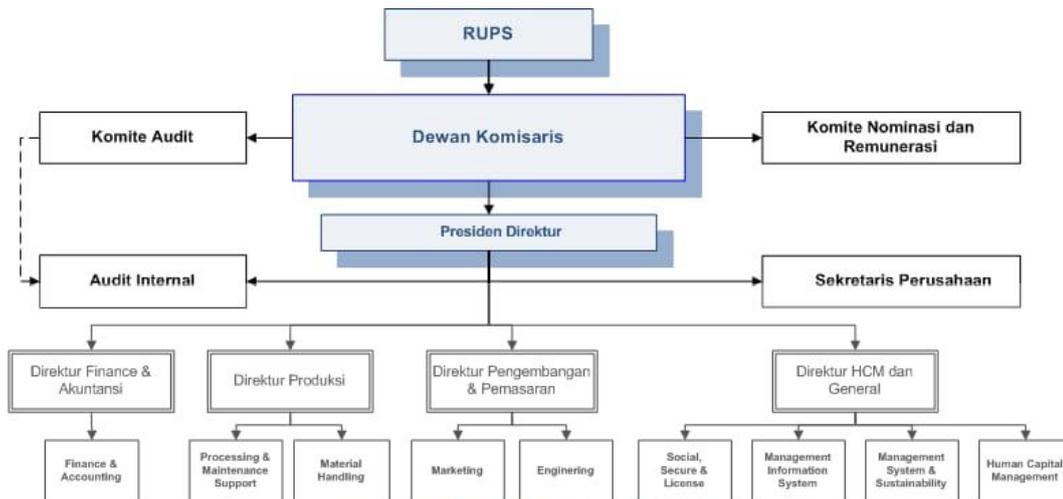
1. Gambaran Umum Perusahaan

a. PT. Mahkota Group, Tbk

PT. Mahkota Group, Tbk dan anak perusahaan, memiliki sejumlah pabrik pengolahan kelapa sawit yang berlokasi di Sumatera Utara dan Riau. Penerimaan bahan baku Tandan Buah Segar (TBS) melalui prosedur pemilihan buah yang baik telah diterapkan oleh perusahaan untuk menghasilkan minyak kelapa sawit (CPO) dan inti sawit yang bermutu tinggi. CPO dan inti sawit milik PT. Mahkota Group, Tbk merupakan hasil dari proses produksi yang dijaga dan dikontrol ketat melalui penerapan Sistem Manajemen Mutu (ISO 9001). PT. Mahkota Group, Tbk didukung oleh tenaga kerja profesional yang berdedikasi tinggi serta memiliki keahlian di bidangnya masing-masing, berkomitmen terhadap profitabilitas dan pertumbuhan masa depan perusahaan, serta menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan.

Hasil dari aktivitas pengolahan pabrik berupa limbah padat dan limbah cair dimanfaatkan untuk menjadi energi terbarukan yang dapat bermanfaat untuk karyawan, masyarakat dan lingkungan di sekitar pabrik. PT. Mahkota Group, Tbk menerapkan kebijakan pengelolaan limbah menuju 'zero waste' menggunakan teknologi mutakhir yang secara signifikan berkontribusi dalam menjaga dan melestarikan lingkungan. Setiap limbah yang dihasilkan dipergunakan kembali lebih lanjut untuk tujuan pengolahan sehingga tidak merusak lingkungan dan mengganggu kesehatan masyarakat.

b. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan

Sumber: PT.Mahkota Group,Tbk (2022)

c. Uraian Jabatan

1) Umum

- a) Sebagai perwakilan perusahaan untuk menjalin hubungan baik kepada pihak eksternal perusahaan.
- b) Memenuhi semua kebutuhan operasional pada internal perusahaan, seperti penyediaan ATK untuk karyawan, pengajuan perawatan kendaraan dan lain-lain.
- c) Pengurusan dokumen-dokumen untuk kepentingan internal perusahaan, seperti pegurusan izin perpanjangan kerja karyawan.
- d) Pengelolaan dan pengawasan aktifitas karyawan cleaning service, office boy, security, driver dan customer service, baik itu in house maupun outsource.

2) Pemasaran

- a) Membuat rencana kegiatan marketing dan penjualan
- b) Menyusun dan memonitor target penjualan dari setiap distributor

- c) Membina, mengawasi, dan mengembangkan seluruh jaringan pemasaran yang telah ada
 - d) Merencanakan sistem dan prosedur administrasi serta distribusi yang efektif dan efisien
 - e) Mempelajari kegiatan kompetitor dan pasar secara menyeluruh
- 3) Personalia
- a) Bertanggung jawab terhadap data karyawan, payroll, dan pembayaran benefit lainnya.
 - b) Mengelola absensi dan daftar hadir karyawan, pinjaman karyawan, mencatat cuti, dan filing dokumen.
 - c) Melakukan sosialisasi dan koordinasi. Menyiapkan perjanjian kerja dengan karyawan baru.
- 4) Tim Audit
- a) Mempersiapkan dan melaksanakan Rencana Kerja Audit Internal Tahunan.
 - b) Menetapkan frekuensi audit, subyek pemeriksaan dan lingkup audit untuk mencapai tujuan audit.
 - c) Menguji dan mengevaluasi pelaksanaan pengendalian internal dan sistem manajemen resiko sesuai dengan kebijakan perusahaan
- 5) Keuangan
- a) Melakukan penginputan semua transaksi keuangan ke dalam program.
 - b) Melakukan transaksi keuangan perusahaan. Melakukan pembayaran kepada supplier.

- c) Berhubungan dengan pihak internal maupun eksternal terkait dengan aktivitas keuangan perusahaan.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan perusahaan yang diambil sampel sebanyak 100 karyawan. Berikut ini adalah deskripsi karakteristik 100 orang responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan. Karakteristik responden merupakan identitas yang menjadi sampel penelitian. Dari uraian karakteristik responden yang didapati dari kuesioner yang telah penulis sebarakan, data yang diperoleh dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut :

- a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi (%)
Laki-laki	53	53
Perempuan	47	47
Jumlah	100	100,00

Sumber: Kuesioner (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 didapat hasil penelitian terhadap 100 orang responden, responden laki-laki sebanyak 53% dan responden perempuan sebanyak 47%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

- b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.1 Usia Responden

Umur	Frekuensi	Persentasi (%)
≥ 20 tahun	22	22
≥ 30 tahun	38	38
≥ 40 tahun	27	27
≥ 50 tahun	13	13
≥ 60 tahun	-	0,00
Jumlah	100	100,00

Sumber: Kuesioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa usia responden dalam penelitian ini terdiri dari 22% berumur ≥ 20 tahun, 38% berumur ≥ 30 tahun, 27% berumur ≥ 40 tahun, 13% berumur ≥ 50 tahun dan ≥ 60 tahun dengan persentasi 0,00%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas usia responden dalam penelitian ini adalah ≥ 30 tahun.

3. Deskripsi Jawaban Responden

Penelitian ini 2 (dua) variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) serta 1 (satu) variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 100 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Kompensasi (variabel X1) yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.3
Jawaban Responden dan Frekuensi Atas Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Std. Deviasi	Min	Max	Kategori
		SS	S	N	TS	STS					
1	Saya melihat bahwa pimpinan mempercayai bawahannya.	2	22	26	18	22	2.9	1.11	1	5	Netral
2	Saya merasa mendapatkan kepercayaan dari atasan saya	2	22	36	18	12	3.42	0.99	1	5	Netral
3	Saya memperoleh penghargaan dari atasan atas ide saya	2	8	20	32	28	3.50	1.06	1	5	Tidak Setuju
4	Saya merasa ide saya didengar oleh atasan saya	2	22	36	18	12	3.42	0.99	1	5	Netral
5	Saya merasa bahwa pimpinan saya peka terhadap saya	2	2	46	18	22	3.40	0.88	2	5	Netral
6	Saya melihat pimpinan peduli terhadap keluhan kesah karyawan di dalam pekerjaan	2	12	36	38	2	3.48	1,11	2	5	Tidak Setuju
7	Saya merasa pimpinan perhatian kepada bawahan	2	22	26	18	22	3.39	0,89	2	5	Setuju
8	Saya merasa bahwa pimpinan melibatkan diri dalam penyelesaian masalah bawahannya	2	8	20	32	28	3.50	1.06	1	5	Tidak Setuju
9	Saya melihat pimpinan memperhitungkan tingkat kepuasan kerja bawahannya	2	2	46	18	22	3.40	0.88	2	5	Netral
10	Pimpinan dapat melihat dengan baik faktor penghambat kerja bawahannya	2	12	36	38	2	3.48	1,11	2	5	Tidak Setuju
Total										Setuju	

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwasannya karyawan memiliki persepsi yang berbeda atas pernyataan pada variabel kepemimpinan. Pada pernyataan pertama karyawan mayoritas menjawab netral bahwa pimpinan mempercayai bawahannya. Pada pernyataan kedua karyawan menjawab netral bahwa pimpinan memberikan kepercayaan mereka. Pada pernyataan ketiga

bahwasannya karyawan tidak setuju telah mendapat penghargaan dari atasan. Pada pernyataan keempat bahwasannya karyawan mayoritas menjawab netral jika ide mereka didengar oleh atasan. Pada pernyataan kepekaan pimpinan mayoritas responden menjawab netral, pada pernyataan tingkat kepedulian mayoritas responden menjawab tidak setuju. Pada pernyataan perhatian bahwasannya mereka setuju pimpinan cukup perhatian dan pada pernyataan keterlibatan pimpinan dalam penyelesaian masalah karyawan menjawab tidak setuju dan pada pernyataan terakhir bahwasannya mereka menjawab netral atas perilaku pimpinan yang memperhitungkan tingkat kepuasan kerja karyawannya. Berdasarkan pada penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwasannya perilaku pimpinan belum sesuai dengan keinginan dan harapan bawahannya.

Meuser Et Al (2016) mengatakan, bahwa kepemimpinan memiliki dampak yang disukai pada kinerja pengikut dan peran mereka, yaitu cara pengikut melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Ketika pemimpin dengan gaya demokratis memimpin sesuai dengan pengikut yang terbuka, maka hasilnya akan positif bagi kinerja karyawan. Karyawan mereka akan bekerja lebih giat dan efektif untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja mereka. kepemimpinan yang baik dapat menjadi pemimpin dalam sebuah institusi sangatlah penting. Walaupun semua karyawan telah bekerja dengan baik, tetap akan lebih baik jika mereka memiliki pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi karyawannya

Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Motivasi Kerja (variabel X2) yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.4
Jawaban Responden dan Frekuensi Atas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Std. Deviasi	Min	Max	Kategori
		SS	S	N	TS	STS					
1	Saya termotivasi untuk mencapai prestasi kerja.	2	22	26	18	22	3.39	0,89	2	5	Setuju
2	Saya termotivasi untuk mencapai target prestasi kerja.	2	20	26	18	24	3.39	0,99	2	5	Setuju
3	Saya termotivasi untuk bekerja sama dengan rekan kerja kantor dengan baik.	2	2	46	18	22	3.40	0.88	2	5	Netral
4	Saya termotivasi untuk membangun hubungan baik dengan rekan kerja kantor dengan baik.	2	12	36	38	2	3.48	1,11	2	5	Tidak Setuju
5	Saya termotivasi untuk meningkatkan kompetensi anda dalam bekerja.	2	2	46	18	22	3.40	0.88	2	5	Netral
6	Saya termotivasi untuk meningkatkan kompetensi anda dalam bekerja.	2	12	36	38	2	3.48	1,11	2	5	Tidak Setuju
7	Saya termotivasi untuk mencapai suatu jabatan yang lebih tinggi di instansi.	2	20	26	18	24	3.39	0,99	2	5	Setuju
8	Saya termotivasi untuk mencapai suatu kekuasaan yang lebih tinggi di instansi.	2	22	26	18	24	3.39	0,89	2	5	Setuju
Total										Setuju	

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat pernyataan karyawan atas variabel motivasi kerja yang ada di perusahaan. Pada pernyataan pertama bahwasannya karyawan termotivasi mencapai prestasi kerja dan pada pernyataan kedua mereka termotivasi untuk mencapai target kerja. Pada pernyataan ketiga karyawan menjawab netral dapat bekerja sama dengan rekan kerja dan pada pernyataan ke empat mereka menjawab tidak setuju termotivasi untuk membangun hubungan baik dengan rekan kerja. Pada pernyataan kelima mereka

menjawab netral untuk meningkatkan kompetensi dan pada pernyataan keenam karyawan tidak setuju termotivasi meningkatkan kompetensi dalam bekerja. Kaaryawan menjawab setuju pada pernyataan ingin mencapai jabatan yang lebih tinggi dan menjawab setuju untuk mencapai kekuasaan yang tinggi di perusahaan. Dapat disimpulkan bahwasannya tingkat motivasi kerja karyawan masih belum optimal sehingga dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Farlen (2016) berpendapat bahwa suasana batin terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai dorongan bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi perusahaan tempatnya bekerja. Dari psikologis kenyataannya menunjukkan bahwa gairah atau ketidaksenangan seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Karyawan termotivasi apabila keinginan serta kebutuhan mereka terpenuhi. Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan:

Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Kinerja Karyawan (variabel Y) yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut

Tabel 4.5
Jawaban Responden dan Frekuensi Atas Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Std. Deviasi	Min	Max	Kategori
		SS	S	N	TS	STS					
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	2	12	36	38	2	3.48	1,11	2	5	Tidak Setuju
2	Saya bekerja mengikuti aturan Standard Operasional Prosedural	2	2	46	18	22	3.40	0.88	2	5	Netral
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kerja yang memuaskan.pimpinan	2	8	20	32	28	3.50	1.06	1	5	Tidak Setuju
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara terukur target-realisasinya.	2	22	36	18	12	3.42	0.99	1	5	Netral
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan efektif	2	2	46	18	22	3.40	0.88	2	5	Netral
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa membuang waktu.	2	12	36	38	2	3.48	1,11	2	5	Tidak Setuju
7	Saya akan berinisiatif menyelesaikan tugas tanpa harus diperintah atasan	2	22	26	18	22	3.39	0,89	2	5	Setuju
8	Saya selalu berinisiatif membantu rekan kerja saya menyelesaikan pekerjaannya	2	8	20	32	28	3.50	1.06	1	5	Tidak Setuju
Total											Setuju

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan pada data di atas dapat dilihat pernyataan karyawan atas variabel kinerja karyawan. Pada pernyataan pertama bahwasannya karyawan tidak setuju dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Karyawan menjawab

netral bahwa mereka mengikuti SOP dalam bekerja. Karyawan tidak sanggup menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang memuaskan. Karyawan menjawab netral menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang terukur. Dapat disimpulkan bahwasannya sebagian besar karyawan belum efektif dan belum efisien dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwasannya kinerja karyawan belum optimal.

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Uji validitas data dilakukan untuk melihat apakah data yang akan diolah sudah valid atau tidak.

Tabel 4.6
Uji Validitas (X₁) Kepemimpinan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	31.5800	37.196	.490	.847
VAR00002	31.3800	34.521	.654	.834
VAR00003	31.5000	35.545	.540	.843
VAR00004	31.4800	33.606	.636	.834
VAR00005	31.4700	35.120	.611	.837
VAR00006	31.3600	34.374	.597	.838
VAR00007	31.2300	33.815	.647	.833
VAR00008	31.4400	34.471	.548	.843
VAR00019	31.3900	36.927	.454	.850
VAR00020	31.6300	37.387	.415	.853

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2022)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwasannya nilai Correctide Item Total Corelation pada semua butir pernyataan variabel kepemimpinan bernilai > 0,30 Maka dapat disimpulkan bahwasannya data bersifat valid atau sah.

Tabel 4.7
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
VAR00001	23.5300	15.262	.615	.818
VAR00002	23.2000	14.424	.664	.810
VAR00003	23.2000	15.434	.544	.826
VAR00004	23.1100	16.362	.416	.840
VAR00005	23.2100	14.915	.629	.815
VAR00006	23.2200	14.901	.538	.827
VAR00007	23.4700	14.615	.622	.816
VAR00008	23.2600	14.942	.558	.824

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwasannya nilai Correctide Item Total Corelation pada semua butir pernyataan variabel motivasi kerja bernilai > 0,30 Maka dapat disimpulkan bahwasannya data bersifat valid atau sah.

Tabel 4.8
Uji Validitas (Y) Kinerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	23.2800	18.769	.550	.834
VAR00002	22.9700	17.302	.761	.808
VAR00003	23.1400	19.455	.487	.841
VAR00004	23.1300	18.741	.470	.845
VAR00005	23.1000	18.657	.555	.833
VAR00006	22.9100	17.719	.688	.817
VAR00007	23.0000	18.788	.489	.842
VAR00008	22.9200	17.650	.700	.815

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwasannya nilai Correctide Item Total Corelation pada semua butir pernyataan variabel Kinerja bernilai > 0,30 Maka dapat disimpulkan bahwasannya data bersifat valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas data dilakukan untuk menguji apakah data pada masing-

masing variabel bersifat reliabel atau handal.

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas (X₁) Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,855	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Berdasarkan pada di atas maka dapat disimpulkan bahwasannya variabel kepemimpinan dapat dikatakan reliabel atau handal karena nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60 maka dapat dikatakan data bersifat reliabel atau handal.

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas (X₂) Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,841	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60. Rusiadi (2013). Berdasarkan pada di atas maka dapat disimpulkan bahwasannya variabel motivasi kerja dapat dikatakan reliabel atau handal karena nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60 maka dapat dikatakan data bersifat reliabel atau handal.

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,848	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

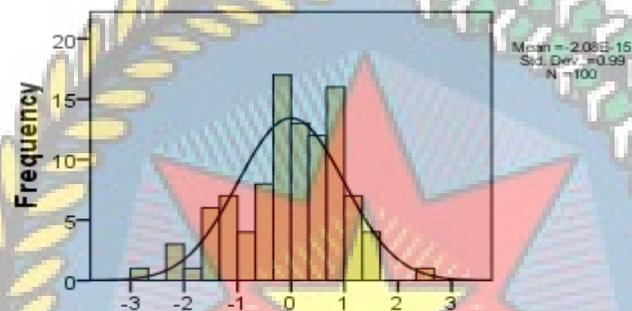
Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60. Rusiadi (2013). Berdasarkan pada di atas maka dapat disimpulkan bahwasannya variabel kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel atau handal karena nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60 maka dapat dikatakan data bersifat reliabel atau handal.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah data yang akan diuji berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot Rusiadi (2013).

1) Pengujian Histogram

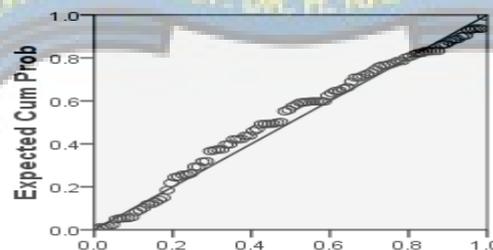


Gambar 4.5 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Berdasarkan pada Gambar 4.5, setelah dilakukan uji normalitas maka dapat disimpulkan data bersifat normal karena telah terdistribusi secara normal.

2) Uji_Pplot



Gambar 4.6 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Berdasarkan Gambar 4.6, Dapat disimpulkan bahwasannya data bersifat

normal karena titik-titik data dari variabel Kinerja menyebar berada pada garis diagonal sehingga layak untuk dilakukan uji regresi untuk menguji hipotesis yang telah disusun oleh peneliti pada penelitian ini.

3) Uji Kolmogorov Simornov

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi datanya terdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel 4.12
Uji Kolmogorov Simornov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09192184
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.052
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.748
Asymp. Sig. (2-tailed)		.630

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dilihat dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwasannya data terdistribusi secara normal karena nilai Asymp. Sig > 0,05 sehingga data dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah data pada variabel independen memiliki korelasi atau hubungan satu sama lain. Data yang normal ditunjukkan apabila variabel independen tidak memiliki korelasi atau hubungan satu sama lain.

Tabel 4.13
Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Variance
Kepemimpinan	0,459	2,178
Motivasi Kerja	0,459	2,178

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

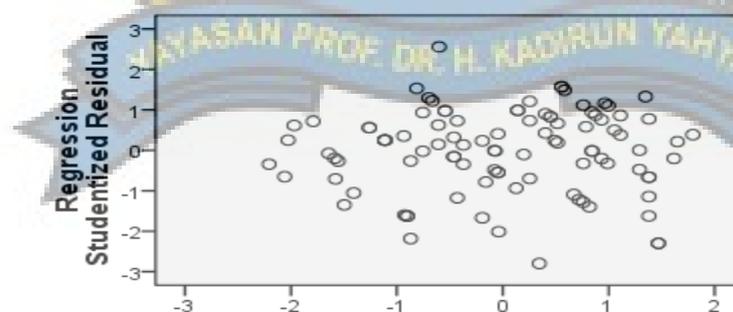
Data di atas menunjukkan bahwasannya variabel independen terbebas dari multikolinieritas atau tidak ada hubungan antara variabel independen yang dilihat dari nilai Variance lebih kecil dari 1 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 antara lain adalah

1. Kepemimpinan memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $2,178 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,459 > 0,1$
2. Motivasi Kerja memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $2,178 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,459 > 0,1$.

Dapat disimpulkan bahwasannya masing-masing variabel terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heterokedesitas

Uji heterokedesitas dilakukan untuk melihat apakah data yang akan diteliti menyebar secara merata agar model regresi yang terjadi tidak sama varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya.



Gambar 4.7 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Berdasarkan pada gambar di atas maka dapat disimpulkan bahwasannya

titik-titik yang menyebar secara acak dan merata dimana tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwasannya data pada penelitian ini bersifat normal.

6. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

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

Tabel 4.14

Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
	-0.265	1.336		-0.198	0.843
Kepemimpinan	0.392	0.048	0.529	8.184	0.000
Motivasi Kerja	0.642	0.095	0.439	6.782	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada Tabel 4.14 menunjukkan hasil dari regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS sebagai berikut :

$$Y = -0,265 + 0,392 X_1 + 0,642 X_2 + e.$$

Penjelasan dari persamaan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

- Apabila variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dianggap baik pada variabel Kepemimpinan (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) maka Kinerja (Y) telah memiliki nilai sebesar -0,265.
- Apabila terjadi peningkatan koefisien pada variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,392 satuan.
- Apabila terjadi peningkatan koefisien pada variabel Motivasi kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,642 satuan.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji hipotesis secara parsial dilakukan untuk menjawab hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti berdasarkan pada variabel yang akan diuji sebagai berikut:

Tabel 4.15
Uji Parsial

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
	-0.265	1.336		-0.198	0.843
Kepemimpinan	0.392	0.048	0.529	8.184	0.000
Motivasi Kerja	0.642	0.095	0.439	6.782	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwasannya:

1. Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Variabel Kinerja (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan kriteria yang ditetapkan sebagai berikut:

H₁ dapat diterima dan H₀ harus ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Sig. $t < \alpha$

H₁ dapat ditolak dan H₀ harus diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau Sig. $t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 8,184 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,00, sehingga $t_{hitung} 8,184 > t_{tabel} 1,66$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis pada penelitian ini (H₁) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja (Y).

Pengujian signifikan dengan kriteria yang ditetapkan sebagai berikut :

H₂ dapat diterima dan H₀ harus ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Sig. $t < \alpha$

H₂ dapat ditolak dan H₀ harus diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau Sig. $t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 6,782 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,000 sehingga t_{hitung} $6,782 > t_{tabel}$ 166 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis pada penelitian ini (H_2) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji hipotesis simultan (Uji-F) dilakukan untuk menjawab hipotesis secara simultan yang telah dirumuskan berdasarkan variabel terkait oleh peneliti.

Tabel 4.16

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1893.512	2	946.756	211.975	.000 ^a
	Residual	433.238	97	4.466		
	Total	2326.750	99			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel di atas maka uji hipotesis secara simultan bersifat signifikan karena nilai dari F_{hitung} sebesar 211,975 adapun F_{tabel} sebesar 3,12. Nilai probabilitas signifikan yaitu $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja. Maka hipotesis penelitian ini (H_3) diterima.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.17
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.902	0,814	0.810

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa uji koefisien determinasi dapat dijelaskan sebagai bahwa angka Adjusted R Square yang dihasilkan sebesar 0,810 yang mengindikasikan bahwa 81% kinerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 19% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti : Pengalaman kerja, kemampuan kerja, kompensasi, efektifitas kerja dan lain-lain.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. Mahkota Group, Tbk.

Berdasarkan berbagai teori dan hasil peneliti terdahulu, maka peneliti mengajukan Hipotesis H1 yang berbunyi “kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,184 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 8,184 > t_{tabel} 1,66$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji. Arah positif menunjukkan

bahwa setiap ada peningkatan kepemimpinan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,392 satuan. Dengan kata lain kepemimpinan dengan indikator iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, memperhitungkan perasaan bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan dan memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Adella Hukmah Wanda Puri (2020) yang mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (1) yaitu Karyawan merasa bahwa pimpinan tidak mampu mengendalikan bawahan dengan baik. Meuser Et Al (2016) mengatakan, bahwa kepemimpinan memiliki dampak yang disukai pada kinerja pengikut dan peran mereka, yaitu cara pengikut melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Ketika pemimpin dengan gaya demokratis memimpin sesuai dengan pengikut yang terbuka, maka hasilnya akan positif bagi kinerja karyawan. Karyawan mereka akan bekerja lebih giat dan efektif untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja mereka. Kepemimpinan yang baik dapat menjadi pemimpin dalam sebuah institusi sangatlah penting. Walaupun semua karyawan telah bekerja dengan baik, tetap akan lebih baik jika mereka memiliki pemimpin yang menerapkan kepemimpinan sesuai dengan kondisi karyawannya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahkota Group, Tbk

Berdasarkan berbagai teori dan hasil peneliti terdahulu, maka peneliti mengajukan Hipotesis H2 yang berbunyi “motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan t_{hitung} sebesar 6,782 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga t_{hitung} 6,782 > t_{tabel} 1,66 dan signifikan 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,642 satuan. Dengan kata lain motivasi kerja yang terdiri dari indikator kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Hanna Novita Prastya (2014) yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (2) yaitu Karyawan tidak termotivasi untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak

selesai. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Farlen (2016) berpendapat bahwa suasana batin terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai dorongan bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi perusahaan tempatnya bekerja. Dari psikologis kenyataannya menunjukkan bahwa gairah atau ketidak semangat seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Karyawan termotivasi apabila keinginan serta kebutuhan mereka terpenuhi.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahkota Group, Tbk

Berdasarkan berbagai teori dan hasil peneliti terdahulu, maka peneliti mengajukan Hipotesis H3 yang berbunyi “kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan F_{hitung} sebesar 211,975 adapun F_{tabel} sebesar 3,12. Nilai probabilitas signifikan yaitu $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis penelitian ini (H3)

diterima. Arah positif menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan dan motivasi kerja kerja mengalami peningkatan secara bersamaan maka kinerja akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja sudah terlaksana. Hasil penelitian ini juga sudah menjawab permasalahan yang ada pada poin (3) Karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan pimpinan. Angka Adjusted R Square yang dihasilkan sebesar 0,810 yang mengindikasikan bahwa 81% kinerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan dan motivasi kerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian data dengan menggunakan program SPSS maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mahkota Group, Tbk hal ini dibuktikan dari t_{hitung} sebesar 8,184 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,00, sehingga $t_{hitung} 8,184 > t_{tabel} 1,66$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis pada penelitian ini (H1) diterima.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari t_{hitung} sebesar 6,782 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 6,782 > t_{tabel} 1,66$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis pada penelitian ini (H2) diterima.
3. Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan karena dibuktikan dari F_{hitung} sebesar 211,975 adapun F_{tabel} sebesar 3,12, nilai probabilitas signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ maka hipotesis penelitian ini (H3) diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini maka terdapat beberapa saran yang dapat diajukan sebagai berikut :

- 1) Disarankan kepada perusahaan untuk menyesuaikan target kerja sesuai dengan kemampuan dari karyawan agar karyawan tidak memiliki beban kerja

yang dapat memberatkan mereka maka dianjurkan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan melalui pelatihan agar karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

- 2) Peneliti menyarankan kepada pimpinan perusahaan dapat melihat dengan baik faktor penghambat kerja bawahannya sehingga bawahan lebih baik lagi dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan.
- 3) Peneliti Menyarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan dorongan dalam bentuk dorongan untuk berprestasi, dorongan erafiliasi dan peningkatkan kompetensi pada karyawan yang serius dalam bekerja.
- 4) Untuk peneliti selanjutnya, dengan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Moltivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahkota Group, Tbk” yaitu nilai Adjusted R Square yang dihasilkan sebesar 0,810 yang mengindikasikan bahwa 81% Kinerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan dan motivasi kerja. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor Kompensasi untuk memperkuat hasil penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Arikunto, Suharsimi (2016). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Bull, R. C. 2016. *Moving from Project Manajement to Leadership Manajement: a Pratical Guide to Leading Groups*. USA; CRS Press, USA
- Dessler, G. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2*. Jakarta : PT. Indeks.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Farlen, Frans. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komittmen Organisasi sebagai variabel Intervening. Yogyakarta
- Harlie, M. 2016. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.
- Hasibuan, M. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kertajaya, H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Alfabeta.
- Kusumo, A. 2016. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung; Refika Aditama.
- Manullang, M. & Manuntun, P. 2016. *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Manurung, H. N. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. Grasindo.
- Mathis, R. L., dan Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Namawi, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang*

Kompetitif. Jilid 1, Cetakan keempat. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

- Nitisemito, A. S. 2011. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas.* Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P. 2016. *Perilaku Organisasi. Edisi 10.* Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Robbins dan Judge, 2016,.*Perilaku Organisasi, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta*
- Runtu, J. 2016. *Meningkatkan Loyalitas Pegawai.* Bandung; Alfabeta
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. 2016. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel.* Medan: USU Press.
- Samsudin, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : Pustaka Setia
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua.* Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekyi, E. 2016. *Mempertahankan Loyalitas Pegawai.* Yogyakarta: Amara Book
- Siagian, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sirait, J. T. 2016 *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi.* Jakarta; Grasindo.
- Sinambela (2018). *Reformasi Pelayanan Publik (Teori, kebijakan dan implementasi).* Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto. 2016. *Pengantar Manajemen:* PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Soegandhi, A. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta; PT Buku Seru
- Soetjipto, B. W. 2018. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Amara Book
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen.* Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. 2016. *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS.* Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. 2016. *Penelitan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Syaiful dan Aswan. 2016. *Srategi belajar mengajar*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Taslim, A Wijayanto. 2016. Pengaruh Frekuensi Perdagangan Saham, Volume Perdagangan Saham, Kapitalisasi Pasar dan Jumlah Hari Perdagangan Terhadap Return Saham. *Management Analysis Journal*. 5,1. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Trianasari. 2015. *Prinsi-Prinsip Dasar Metode Riset Bisnis Bidang Pemasaran*. Jakarta; UIEU-University Press
- West, J. 2016. *Team Work*. Jakarta. Prestasi Pustaka.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240
- Winardi. 2017, *Manajemen Perilaku Organisasi* , Edisi Revisi, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.

Jurnal :

- Adella Hukmah Wanda Putri. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Baitul Mal Aceh. *Jurnal Bisnis Darmajaya*. Vol 4, No 2 (2018)
- Elisyah Mindari. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prambulih. <https://journal-fe.uigm.ac.id/index.php/IJMPRO/article/view/7>
- Fenny Dwi Oktavia. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. <http://repository.unib.ac.id/8269/>
- Hanna Novita Prastya 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Bahan Bangunan BJ Home Di Yogyakarta.
- Jimmy Patrick 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prambulih.
- Nurhadi. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.
- Sabdo Teguh Prakoso 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara.
- Titi Sari 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Asam Jawa Medan.

Umi Robiatun Hasanah 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Batik Mukti Rahayu.Plaosan Magetan.

Yoga Kusuma Wardhana. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang.

