

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT FOCUS DIGISELLINDO  
UTAMA**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
David  
150910174**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT FOCUS DIGISELLINDO  
UTAMA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar sarjana**



**Oleh:  
David  
150910174**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : David  
NPM/NIP : 150910174  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT FOCUS DIGISELLINDO UTAMA”

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 24 April 2019

Materai 6000

**David**  
150910174

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FOCUS  
DIGISELLINDO UTAMA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar sarjana**

**Oleh:  
David  
150910174**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 24April2019**

**Hikmah, S.E., M.Si.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis adalah sumber daya utama, di samping berbagai sumber daya lainnya. Hal itu diakibatkan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya yang dimaksud. Keberhasilan ini sangat mungkin tercapai apabila peraturan dan prosedur yang terkait dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang baik. Kepemimpinan terjadi melalui proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi dan memberikan contoh kepada karyawannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pemimpin harus mempunyai jiwa yang tegas dan adil, cepat dalam memutuskan kepastian, pemimpin harus bertanggung jawab atas keputusan yang sudah di ambilnya dan berdasarkan jiwa seorang pemimpin itu sendiri mampu membangun organisasi yang lebih baik dan berjalan harmonis. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Focus Digisellindo Utama. Metode yang digunakan kuantitatif kausal dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 0,461 dan hasil nilai signifikan pada uji t sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $5,586 > t$  tabel 1,660 terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif sebesar 0,390 dan hasil nilai signifikan pada uji t sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,132 > t$  tabel 1,660 terhadap kinerja karyawan. Kemudian secara simultan motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $50,671 > F$  tabel 3,09 terhadap kinerja karyawan. Simpulannya adalah manajemen perusahaan harus memberikan motivasi yang baik dan menjadi pemimpin yang mampu diteladani oleh karyawan dalam melakukan tugas dan tanggungjawab pada sebuah pekerjaan untuk meningkatkan kinerja yang optimal.

**Kata kunci:** Motivasi kerja, Kepemimpinan, Kinerja karyawan.

## ABSTRACT

*Human resources in every organization both public and business are the main resources, in addition to various other resources. This success is very likely to be achieved if the rules and procedures. Motivation is important because with motivation it is hoped that every employee will work hard and be enthusiastic to achieve good performance. Leadership occurs through a process where a leader influences and gives an example to his employees in an effort to achieve organizational goals. The leader must have a firm and fair soul, quickly in deciding certainty, the leader must be responsible for the decisions that have been taken and based on the soul of a leader itself is able to build a better organization and run harmoniously. The research objective was to determine the effect of work motivation and leadership on employee performance at PT Focus Digisellindo Utama. The method used is quantitative causal with multiple linear regression analysis. The results show that work motivation has a positive effect of 0.461 and the results of significant values in the t test are  $0.000 < 0.05$  and the value of t count is  $5.586 > t$  table 1.660 for employee performance. Leadership has a positive effect of 0.390 and the results of a significant value on the t test are  $0.000 < 0.05$  and the value of t count is  $4.132 > t$  table 1.660 for employee performance. Then simultaneously work motivation and leadership have a significant effect on employee performance, this is evidenced by a significance value of  $0,000 < 0,05$  and a calculated F value of  $50,671 > F$  table 3,09 on employee performance. The conclusion is that company management must provide good motivation and be a leader who can be imitated by employees in carrying out their duties and responsibilities on a job to improve optimal performance.*

**Keywords:** *Work motivation, Leadership, Employee performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji Tuhan Yang Maha Esa, Skripsi initelah diselesaikan dengan baik sebagaisyarat untuk tugas akhirpada Program Studi Manajemen,Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari sempurnatanpa bimbingan dan arahan dari pembimbing dan pihak yang terkait. Karena itu, kritik dan saran penulis terima. Pada kesempatan ini pula, penulis ingin mengucapkan terima kasih khusus kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Suhardianto, S.Hum., M, Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. IbuHikmah, S.E.,M.Si. selaku pembimbing yang telah mengarahkan penulis dengan baik dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Univeristas Putera Batam yang telah berbagi ilmu dan pengetahuan kepada penulis;
6. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu berdo'a, memberi nasehat, dan dukungan penuh kepada penulis;
7. Pimpinan dan karyawan PT Focus Digisellindo Utamayang telah membantu dalam pengumpulan data dan kuesioner sebagai responden;
8. Teman-teman se-angkatan dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu dan mendukung hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan Bapak dan Ibu sekalian. Amin.

Batam, 24April2019

**David**  
150910174

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Batasan Masalah .....	8
1.4 Rumusan Masalah .....	8
1.5 Tujuan Penelitian .....	8
1.6 Manfaat Penelitian .....	9
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	9
1.6.2 Manfaat Praktis .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	10
2.1 Teori Dasar .....	10
2.1.1 Motivasi Kerja .....	10
2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	10
2.1.1.2 Faktor-faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	11
2.1.1.3 Langkah-langkah Memotivasi .....	12
2.1.1.4 Tujuan Pemberian Motivasi .....	12
2.1.1.5 Bentuk Motivasi .....	13
2.1.1.6 Indikator Motivasi .....	14
2.1.2 Kepemimpinan .....	15
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan .....	15
2.1.2.2 Perkembangan Kepemimpinan Individu .....	16
2.1.2.3 Fungsi Kepemimpinan .....	17
2.1.2.4 Efektivitas Kepemimpinan .....	19
2.1.2.5 Prinsip-prinsip Kepemimpinan .....	19
2.1.2.6 Indikator Kepemimpinan .....	20
2.1.3 Kinerja .....	21
2.1.3.1 Pengertian Kinerja .....	21
2.1.3.2 Penilaian Kinerja .....	22
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	23
2.1.3.4 Faktor-faktor yang Dipengaruhi Kinerja .....	26
2.1.3.5 Tujuan Penilaian Kinerja .....	27

2.1.3.6	Asas-asas Penilaian Kinerja .....	29
2.1.3.7	Komponen Penilaian Kinerja .....	29
2.1.3.8	Indikator Kinerja Karyawan .....	30
2.2	Penelitian Terdahulu .....	32
2.3	Kerangka Pemikiran.....	33
2.4	Hipotesis .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>34</b>
3.1	Desain Penelitian .....	34
3.2	Operasional Variabel .....	34
3.2.1	Variabel Independen .....	35
3.2.2	Variabel Dependen.....	36
3.3	Populasi dan Sampel .....	37
3.3.1	Populasi.....	37
3.3.2	Sampel.....	38
3.4	Teknik dan Alat Pengumpulan Data .....	38
3.4.1	Teknik pengumpulan data.....	38
3.4.2	Alat Pengumpulan Data .....	39
3.5	Metode Analisis Data.....	40
3.5.1	Analisis Deskriptif .....	40
3.5.2	Uji Kualitas Instrumen.....	41
3.5.2.1	Uji Validitas .....	41
3.5.2.2	Uji Reliabilitas .....	42
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	42
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	42
3.5.3.2	Uji Multikolinieritas.....	43
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	43
3.5.4	Uji Pengaruh .....	44
3.5.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda .....	44
3.5.4.2	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	44
3.5.4.3	Uji T .....	45
3.5.4.4	Uji F .....	46
3.6	Lokasi Dan Jadwal Penelitian.....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>47</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	47
4.1.1	Profil Responden.....	47
4.1.1.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
4.1.1.3	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	48
4.1.1.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	48
4.1.2	Analisis Deskriptif .....	49
4.1.2.1	Variabel Motivasi Kerja (X1) .....	51
4.1.2.2	Variabel Kepemimpinan (X2).....	52
4.1.2.3	Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	54
4.1.3	Hasil Uji Kualitas Data .....	55
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas.....	55

4.1.3.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	58
4.1.4	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	60
4.1.4.1	Uji Normalitas.....	60
4.1.4.2	Uji Kolmogorov-Smirnov .....	60
4.1.4.3	Uji Multikolinearitas .....	61
4.1.4.4	Uji Heteroskedastisitas.....	62
4.1.5	Uji Pengaruh .....	63
4.1.5.1	Analisis Regresi Linear Berganda .....	63
4.1.5.2	Analisis Determinasi ( $R^2$ ) .....	64
4.1.6	Pengujian Hipotesis .....	65
4.1.6.1	Uji Partial (Uji t).....	65
4.1.6.2	Uji Secara Simultan (Uji F) .....	67
4.2	Pembahasan.....	68
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>71</b>
5.1	Simpulan .....	71
5.2	Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>73</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka pemikiran.....	33
<b>Gambar 4.1</b> Hasil Uji Normalitas (Histogram) .....	60

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2.1</b> Penelitian terdahulu .....	31
<b>Tabel 3.1</b> Definisi operasional.....	36
<b>Tabel 3.2</b> Skala likert.....	40
<b>Tabel 3.3</b> Kriteria Analisis Deskripsi .....	40
<b>Tabel 3.4</b> Interpretasi koefisien korelasi nilai r .....	42
<b>Tabel 3.5</b> Jadwal penelitian .....	46
<b>Tabel 4.1</b> Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
<b>Tabel 4.2</b> Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	48
<b>Tabel 4.3</b> Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	48
<b>Tabel 4.4</b> Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	49
<b>Tabel 4.5</b> Statistik Deskriptif.....	49
<b>Tabel 4.6</b> Kriteria Analisis Deskripsi .....	50
<b>Tabel 4.7</b> Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi Kerja .....	51
<b>Tabel 4.8</b> Jawaban Responden untuk Variabel Kepemimpinan.....	53
<b>Tabel 4.9</b> Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan .....	54
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Validitas variabel X1 (motivasi kerja).....	56
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Validitas variabel X2 (kepemimpinan).....	57
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Validitas variabel Y (kinerja karyawan).....	57
<b>Tabel 4.13</b> Uji Reliabilitas Motivasi Kerja .....	59
<b>Tabel 4.14</b> Uji Reliabilitas Kepemimpinan .....	59
<b>Tabel 4.15</b> Uji Reliabilitas kinerja karyawan .....	59
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji Kolmogorov Smirnov .....	61
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....	62
<b>Tabel 4.18</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	63
<b>Tabel 4.19</b> Hasil Koefisien Regresi.....	63
<b>Tabel 4.20</b> Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	65
<b>Tabel 4.21</b> Hasil Pengujian Hipotesis Secara Partial (Uji t) .....	66
<b>Tabel 4.22</b> Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F) .....	67

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.1</b> Koefisiensi korelasi <i>product moment</i> .....	41
---	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis adalah sumber daya utama, di samping berbagai sumber daya lainnya. Hal itu diakibatkan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya yang dimaksud. Oleh karena itu, dalam mengelola sumber daya tersebut haruslah sumber dayanya yang berkualitas, memiliki motivasi kerja yang tinggi dan kepemimpinan yang mumpuni sehingga tercapai suatu kinerja yang berdampak positif bagi kelangsungan sebuah bisnis. Mengingat peran yang sangat vital tersebut, pandangan organisasi terhadap sumber daya manusia terus berkembang. Seiring dengan memasuki abad milenium manusia telah diposisikan sebagai modal dengan lahirnya konsep *human capital* dimana manusia dipandang sebagai faktor yang dapat menghasilkan modal, dalam artian sumber daya manusia yang berkualitas dapat menyusun perencanaan bisnis yang baik sehingga proyek yang akan dilakukan akan dapat meyakinkan penanam modal untuk membiayai bisnis yang dilakukan.

Sumber daya manusia paling penting yang dimiliki suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif kunci bagi keberhasilan organisasi. Keberhasilan ini sangat mungkin tercapai apabila peraturan dan prosedur yang terkait dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan

strategis. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integritas, yakni semua karyawan atau anggota organisasi terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Pencapaian tujuan organisasi terdapat berbagai masalah yang dihadapi, tidak hanya masalah bahan mentah, alat-alat kerja dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya. Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian perlu dilatih terlebih dahulu sehingga menjadi karyawan yang berkualitas dan terampil. Apabila karyawan dilatih dan diarahkan dalam bekerja lebih lanjut diberikan pengalaman dan motivasi. Semakin besar suatu organisasi, akan semakin besar karyawan yang bekerja di dalam sebuah perusahaan, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan, seperti kurang semangat bekerja, banyak tuntutan mengenai fasilitas, melawan perintah atasan yang menganggap kepemimpinan tidak bagus, dan permasalahan lain.

Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan atas pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan untuk tujuan pemindahan pekerjaan baik promosi maupun mutasi. Pengembangan dilakukan karena ada perubahan sifat-sifat pekerjaan berkaitan dengan perkembangan teknologi. Seiring dengan perubahan waktu, teknologi yang ada telah semakin berkembang secara pesat hingga saat ini. Revolusi industri memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap berbagai aspek termasuk pada sumber daya manusia. Secara nyata revolusi industri keempat sudah terjadi, semua orang akan merasakan dampak yang

ditimbulkan. Oleh karena itu perlu motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja dan cerdas menggunakan teknologi canggih, agar efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

PT Focus Digisellindo Utama adalah perusahaan yang bergerak dibidang suplier, yakni: perdagangan eceran alat komunikasi, alat tulis dan gambar, serta perdaganagn besar elektronik. Perusahaan ini beroperasi di kota Batam yang beralamat di Komplek Pertokoan Nagoya. Tujuan perusahaan ini untuk membantu masyarakat dalam memenuhi kebutuhan akan alat-alat elektronik. Adapun karyawan yang bekerja di perusahaan ini sebanyak 102 orang.

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang baik. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan luar. Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui apa kebutuhan dan harapan karyawannya. Apabila perusahaan mengetahui maka akan lebih mudah untuk menenpatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga karyawan tersebut akan semakin termotivasi. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Motivasi diawali dengan moral karyawan yang baik, karena moral adalah sikap mental karyawan terhadap

perusahaan dan pekerjaan yang dilakukan. Moral melibatkan rasa tujuan bersama antara semua anggota kelompok kerja dan diseluruh perusahaan sebagai satu kesatuan. Moral yang tinggi merupakan ciri perusahaan yang dikelola dengan baik karena sikap karyawan terhadap pekerjaannya mempengaruhi kualitas kerja. Setiap orang memiliki motivasi untuk mengambil tindakan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan.

Teori yang mendukung penelitian mengenai variabel motivasi kerja, penulis sadur dari buku pengantar manajemen. Motivasi adalah proses yang memperhitungkan intensitas (seberapa keras seseorang berusaha), arahan (terkait dengan penyaluran upaya), dan kegigihan (seberapa lama seseorang akan bertahan dalam upaya yang dilakukannya) dalam upaya meraih tujuan, (Wijayanto, 2012: 147).

Manajemen PT Focus Digisellindo Utama sudah memberikan motivasi yang baik kepada setiap karyawannya, hanya saja masih ada ditemukan beberapa karyawan yang tidak semangat dalam melakukan pekerjaan, masih kurang inisiatif terhadap pekerjaan lain yang perlu ditangani, merasa keberatan bila pekerjaannya diintervensi oleh karyawan lain dalam satu tim. Selain daripada motivasi kerja, kepemimpinan juga merupakan hal yang sangat penting diperhatikan dalam suatu perusahaan.

Kepemimpinan terjadi melalui proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi dan memberikan contoh kepada karyawannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik bukan dilihat dari seberapa banyak orang yang menjadi pengikutnya, bukan juga dilihat dari seberapa lama

memimpin. Pemimpin yang baik dilihat dari seberapa banyak mampu menciptakan sosok pemimpin yang baru. Pemimpin harus mempunyai jiwa yang tegas dan adil, cepat dalam memutuskan kepastian, pemimpin harus bertanggung jawab atas keputusan yang sudah di ambilnya dan berdasarkan jiwa seorang pemimpin itu sendiri mampu membangun organisasi yang lebih baik dan berjalan harmonis. Kepemimpinan salah satu kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Para karyawan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin. Walaupun demikian, tanpa adanya karyawan tidak ada pimpinan. Pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Para pemimpin dapat menggunakan bentuk-bentuk kekuasaan atau kekuatan yang berbeda untuk mempengaruhi perilaku bawahan dalam berbagai situasi. Kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, sikap bertanggungjawab yang tulus, pengetahuan, keberanian bertindak sesuai dengan keyakinan, kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain dalam membangun organisasi. Manajemen PT Focus Digisellindo Utama sudah memimpin karyawannya dengan baik, hanya saja masih ada ditemukan beberapa karyawan tidak puas dengan kepemimpinan atasannya, karyawan tidak nyaman dengan kebijakan yang diterapkan, masih ada karyawan yang acuh terhadap aturan yang berlaku. Selain motivasi kerja dan kepemimpinan, juga kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan.

Penelitian ini didukung dengan jurnal internasional dengan judul “*The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia*”. Metode yang digunakan *descriptive and co-relational*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi yang paling signifikan untuk kinerja pekerjaan adalah tanggung jawab, sedangkan tunjangan tambahan adalah faktor signifikan, (Ghaffari, 2017).

Kemudian, “*Influence of Leadership Styles on Employees’ Performance: A Study of Turkana County, Kenya*”. Metode yang digunakan *exploratory survey*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang sempurna tetapi menurut penelitian ini gaya kepemimpinan berikut mempengaruhi kinerja karyawan, (Nawoseing’ollan, Daniel & Roussel, 2017).

Besarnya laba atau keuntungan yang diperoleh perusahaan sangat tergantung dari salah satunya adalah sumber daya yang dimilikinya, baik sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana. Dewasa ini memang peranan teknologi sudah banyak mulai menggantikan peranan sumber daya manusia. Kinerja secara kualitas dan kuantitas harus dicapai oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Kinerja sebagai perbandingan harapan yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah optimal. Hasil kerja yang dicapai oleh individu akan disesuaikan dengan peran individu dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran standar tertentu dari perusahaan. Penilaian kinerja sangat penting guna mencapai target perusahaan sehingga mampu meningkatkan laba yang pada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan bagi

seluruh karyawannya. Pada dasarnya karyawan PT Focus Digisellindo Utama sudah bekerja dengan baik berorientasi pada kinerja, namun masih ada beberapa karyawan yang belum mencapai target yang ditentukan, ditemukan kurang teliti dalam menyiapkan laporan, dan masih ada karyawan belum mengikuti aturan yang berlaku.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Focus Digisellindo Utama”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, peneliti mengidentifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut.

1. Karyawan yang tidak semangat dalam melakukan pekerjaan.
2. Kurang inisiatif terhadap pekerjaan lain yang perlu ditangani.
3. Merasa keberatan bila pekerjaannya diintervensi oleh karyawan lain.
4. Karyawan tidak puas dengan kepemimpinan atasannya.
5. Beberapa karyawan tidak nyaman dengan kebijakan yang diterapkan.
6. Masih ada karyawan yang acuh terhadap aturan yang berlaku.
7. Masih ada beberapa karyawan yang belum mencapai target yang ditentukan.
8. Ditemukan kurang teliti dalam menyiapkan laporan dan masih ada karyawan belum mengikuti aturan yang berlaku.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka batasan masalah dalam penelitian ini:

1. Variabel dalam penelitian ini, yaitu: motivasi kerja (X1), kepemimpinan (X2), dan kinerja karyawan (Y).
2. Responden penelitian ini adalah karyawan PT Focus Digisellindo Utama.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Focus Digisellindo Utama?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Focus Digisellindo Utama?
3. Apakah motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Focus Digisellindo Utama?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Focus Digisellindo Utama.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Focus Digisellindo Utama.

3. Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Focus Digisellindo Utama.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Untuk membuktikan teori yang didapat oleh penulis selama kuliah dan mendukung penelitian sebelumnya mengenai variabel yang diteliti.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

#### 1.6.2.1 Bagi Perusahaan

1. Menjadi evaluasi untuk menumbuhkembangkan motivasi karyawan dalam bekerja pada PT Focus Digisellindo Utama.
2. Mengetahui efektivitas kepemimpinan manajemen terhadap karyawan pada PT Focus Digisellindo Utama.
3. Menciptakan pola pikir (*Mindset*) karyawan dengan baik agar selalu memberikan kinerja yang memuaskan

#### 1.6.2.2 Bagi Universitas.

Sebagai bahan referensi dan pustaka bagi yang berminat melakukan penelitian dengan variabel yang sama.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Motivasi Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi, (Sunyoto, 2012: 11). Motivasi adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan adanya sejumlah dorongan, keinginan, kebutuhan dan kekuatan, (Riniwati, 2016: 193). Motivasi adalah proses yang memperhitungkan intensitas (seberapa keras seseorang berusaha), arahan (terkait dengan penyaluran upaya), dan kegigihan (seberapa lama seseorang akan bertahan dalam upaya yang dilakukannya) dalam upaya meraih tujuan, (Wijayanto, 2012: 147). Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi, (Bangun, 2012: 312). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, (Rivai, 2011: 837). Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual, (Sedarmayanti, 2011: 233). Berdasarkan teori para pakar di atas, disimpulkan motivasi kerja adalah suatu dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dalam upaya tinggi mencapai ke arah tujuan individu dan organisasi.

### **2.1.1.2 Faktor-faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Sunyoto (2012: 13) terdapat 7 (tujuh) faktor-faktor motivasi kerja, sebagai berikut.

1. Promosi.

Kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi kerja.

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seseorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri.

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja.

4. Penghargaan.

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasi, pengakuan atas keahlian.

5. Tanggung jawab.

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya.

#### 6. Pengakuan.

Kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan.

#### 7. Keberhasilan dalam bekerja.

Memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

### **2.1.1.3 Langkah-langkah Memotivasi**

Dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin(Sunyoto, 2012: 17).

1. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbentuk-bentuk.
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis

### **2.1.1.4 Tujuan Pemberian Motivasi**

Tugas yang dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia setelah melakukan perekrutan, seleksi, melatih serta mengembangkan melalui pelatihan dan pendidikan selanjutnya adalah memotivasi agar produktivitas meningkat. Harapan manajer sebagai motivator adalah hasil kerja yang dilakukan.

Keberhasilan motivator dalam memotivasi karyawan akan sangat mempengaruhi pada prinsip kerja karyawan(Sunyoto, 2012: 18).

Motivasi kepada karyawan tentu saja mempunyai tujuan antara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

#### **2.1.1.5 Bentuk Motivasi**

Menurut Arifin(2012: 154) motivasi dapat juga dibagi dalam dua bentuk, yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik dibentuk oleh dimensi gaji, insentif, bonus, keamanan dan sosial. Motivasi intrinsik dibentuk oleh dimensi tertarik pada pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, menciptakan kontribusi penting, memanfaatkan potensi sepenuhnya, kreatif dan tanggung jawab. Persepektif keseimbangan dan keadilan mengenai motivasi (*equity theory*), motivasi individu ditentukan oleh kesesuaian antara *job inputs* dan *job rewards*. MenurutHasibuan(2016: 149)motivasi langsung adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya dan motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang

mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana para pekerja yang serasi, dan pendapatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat para bekerja karyawan sehingga produktif.

#### **2.1.1.6 Indikator Motivasi**

Indikator motivasi adalah sebagai berikut(Rivai, 2011: 838).

1. Rasa aman dalam bekerja.

Karyawan mendambakan keamanan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaannya disebuah perusahaan kemudian perusahaan wajib memberikan perlindungan kepada karyawannya.

2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif.

Selain rasa aman, karyawan juga mengharapkan balas jasa yang memuaskan dari perusahaan dan perusahaan wajib membayar karyawannya dengan upah yang layak.

3. Lingkungan kerja yang menyenangkan

Karyawan merasa nyaman bila lingkungan kerjanya aman dan tenang. Dalam hal ini perusahaan menyediakan tim analis mengenai lingkungan kerja yang menyenangkan.

4. Penghargaan atas prestasi kerja

Hak karyawan untuk mendapat penghargaan atas prestasi kerja, karena upaya yang dilakukan bermanfaat bagi perusahaan dan berpengaruh pada kelangsungan perusahaan tersebut.

5. Perlakuan yang adil dari manajemen

Karyawan yang bekerja berhak mendapatkan perlakuan yang adil dari manajemen, terutama mengenai hak dan kewajiban karyawan.

## **2.1.2 Kepemimpinan**

### **2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok yang memiliki tiga implikasi, yakni: harus melibatkan orang lain, mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama, dan kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara, (Arifin, 2012: 2).Kepemimpinan merupakan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang dan kelompok orang agar memiliki kemauan untuk mencapai tujuan organisasi,(Badeni, 2013: 126).Kepemimpinan adalah bagian dari manajemen, tetapi bukan semuanya sehingga dalam hal ini para manajer merencanakan dan mengoperasikan, tetapi peran utama pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik,(Sunyoto, 2012: 34).Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya,(Bangun, 2012: 339).Kepemimpinan adalah keterampilan

yang sangat diperlukan oleh setiap manajer untuk dapat mengarahkan karyawan agar berkinerja secara optimal,(Wijayanto, 2012: 165). Berdasarkan teori para pakar di atas, disimpulkan kepemimpinan adalah proses pengarahan, keterampilan dan seni mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar berkinerja secara optimal.

#### **2.1.2.2 Perkembangan Kepemimpinan Individu**

Menurut Badeni(2013: 127) perkembangan kepemimpinan merupakan sesuatu yang dapat dilatihkan dan dipelajari untuk meningkatkan kemampuan seseorang menjadi pemimpin yang efektif. Sesuatu yang perlu diingatkan bahwa perkembangan seseorang sangat dipengaruhi oleh fakto lingkungan, bawaan, gabungan keduanya, dan kemauan. Termasuk perkembangan seseorang untuk menjadi pemimpin juga dipengaruhi oleh ketiga faktor tersebut. Dengan kata lain seseorang bisa berkembang menjadi pemimpin, di samping dari hasil belajar tentang pengetahuan bagaimana seharusnya memimpin juga karena bawaan bakat serta kemauan untuk menjadi pemimpin. Kepemimpinan dan manajer merupakan konsep yang sering kali membuat orang yang belajar mengalami pemahaman yang tercacaukan, dalam arti apakah kedua konsep itu memiliki makna yang sama atau berbeda. Kepemimpinan mempunyai wilayah jangkauan yang lebih luas, di mana peran utama pemimpin adalah usaha mempengaruhi orang lain agar secara sukarela berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan pemimpin, atau kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain agar berperilaku sesuai dengan yang diinginkan pemimpin tanpa ada rasa terpaksa dari pengikut

untuk mencapai tujuan tertentu, di mana tujuan itu tidak terbatas pada pencapaian tujuan suatu organisasi tetapi termasuk di dalamnya tujuan individu yang bersangkutan. Sedangkan manajemen merupakan usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui orang lain dengan cara menerapkan fungsi-fungsi manajemen yang mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian, dan pengawasan, yang dilakukan oleh seorang manajer atau beberapa manajer untuk mencapai tujuan. Pemimpin merupakan pelaku kepemimpinan dan manajer merupakan pelaku manajemen. Dalam melakukan fungsinya, manajer lebih mengarahkan perhatiannya terhadap bagaimana mencapai tujuan organisasi. Pada posisi ini manajer mempunyai persamaan dan perbedaan dengan pemimpin. Persamaan antara manajer dan pemimpin adalah keduanya diarahkan untuk mencapai tujuan suatu organisasi, sedangkan perbedaannya adalah pemimpin melalui kepengikutan dan manajer dapat tanpa kepengikutan. Manajer di difokuskan pada organisasi tertentu, sedangkan pemimpin dapat meluas di luar tujuan organisasi. Manajer lebih diarahkan untuk mencapai tujuan jangka pendek sedangkan pemimpin pada tujuan jangka pendek, menengah, dan panjang.

### **2.1.2.3 Fungsi Kepemimpinan**

Manajemen berbeda dengan kepemimpinan, oleh karena itu fungsi kepemimpinan juga berbeda dengan fungsi manajemen. Kepemimpinan menekankan pada usaha mencapai tujuan bersama-sama dengan orang lain melalui kepengikutan. Kepengikutan yang dimaksud adalah pemimpin dan anggota menjadi satu visi, misi, dan tujuan sehingga anggota menjadi lebih

mampu melakukan tugasnya, berorientasi pada masa depan, dan berorientasi pada tuntutan perubahan (Badeni, 2013: 130). Beberapa fungsi kepemimpinan dalam memaksimalkan efektifitas organisasi adalah sebagai berikut.

1. Menantang proses dan status quo.

Dalam organisasi atau kelompok, pada satu pihak, sering kali terdapat kelompok status quo yaitu adanya sekelompok orang tetap berkeinginan untuk mempertahankan pola-pola lama, di lain pihak, tuntutan untuk perubahan dibutuhkan dalam berbagai aspek, oleh karena itu, pemimpin harus berjuang untuk mempengaruhi perubahan dengan cara yang benar.

2. Menyamakan visi bersama.

Kesamaan visi, misi, tujuan sangat diperlukan dalam mengarahkan perilaku semua anggota. Dalam kaitan ini menjadi tugas pemimpin untuk mendapat membangun visi yang dipahami semua anggota, sehingga mereka menjadi tanggung jawab terhadap visi tersebut agar terjadi komitmen anggota, pemimpin harus mempunyai visi, mengkomunikasikan visi, dan mengupayakan visi.

3. Memberdayakan anggota melalui tim kerja yang kooperatif.

Hal dapat dilakukan dengan cara menstrukturkan organisasi secara hati-hati sehingga tercipta sesuatu hal yang positif.

4. Memberikan contoh.

Menjadi pemimpin harus bisa dicontoh dan diteladani perilakunya dan bagaimana cara untuk mencapai tujuan. Membangkitkan jiwa untuk terus memperbaiki keahlian konseptual, teknis, dan keahlian interpersonal.

#### **2.1.2.4 Efektivitas Kepemimpinan**

Efektivitas berbeda dengan keberhasilan. Efektivitas mengandung makna ketepatan pencapaian tujuan yang diharapkan atau kesesuaian apa yang seharusnya dilakukan. Apabila kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain untuk berperilaku sesuai dengan keinginan pemimpin, efektivitas kepemimpinan diukur dengan pemimpin dan organisasi tanpa ada rasa paksaan. Sedangkan kepemimpinan yang berhasil adalah pemimpin yang berhasil mencapai tujuan organisasi tanpa mempertimbangkan apakah orang lain merasa terpaksa atau tidak untuk melakukannya. Ada seorang pemimpin berhasil tetapi tidak efektif dan ada pula seorang pemimpin disamping berhasil juga efektif. Manajer bukan pemimpin yang efektif karena dia lebih cenderung menggunakan posisinya untuk memperoleh kepatuhan bukan pengaruhnya yaitu pengaruh personal, sehingga seorang manajer mungkin hanya sebagai manajer bukan seorang pemimpin. Kepemimpinan dikatakan sangat efektif apabila seorang manajer juga seorang pemimpin (Badeni, 2013: 132).

#### **2.1.2.5 Prinsip-prinsip Kepemimpinan**

Prinsip kepemimpinan merupakan pokok-pokok pikiran yang dianggap benar yang harus ada dan dilakukan dalam proses kepemimpinan melalui sejumlah prinsip kepemimpinan yang sangat mendasar yang perlu dipegang dan dilakukan oleh seorang pemimpin. Prinsip-prinsipnya meliputi: kepemimpinan bukan sekedar kedudukan khusus yang diduduki seseorang dalam suatu

organisasi, perilaku dan tindakan pemimpin bisa dicontoh oleh bawahan, kepemimpinan adalah ilmu dan proses, pemimpin bukan seorang yang berada dipuncak hierarki suatu organisasi yang terpisahkan dengan pengikutnya, untuk mendapatkan kepengikutan, seorang pemimpin harus melalui proses mempengaruhi yang dilakukan melalui berbagai cara dengan melihat pada situasi bawahan, pemimpin perlu memberdayakan bawahan dan tidak melakukan kesalahan (Badeni, 2013: 135).

#### **2.1.2.6 Indikator Kepemimpinan**

Indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut (Sunyoto, 2012: 35).

1. Cara berkomunikasi.

Pemimpin yang baik dapat mempengaruhi karyawannya ke arah lebih baik dan membangun komunikasi dua arah.

2. Pemberian motivasi.

Pemimpin sebagai teladan yang selalu memberi semangat kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

3. Kemampuan memimpin.

Pemimpin harus memiliki kemampuan memimpin bawahannya berdasarkan aturan yang berlaku.

4. Pengambilan keputusan.

Pemimpin sebagai pengambil keputusan harus memiliki jiwa yang berani, tegas dan berwibawa agar keputusannya berpengaruh baik bagi karyawan.

5. Kekuasaan yang positif.

Pemimpin memiliki hak kekuasaan yang positif setelah di mandatorikan oleh pimpinan puncak.

### **2.1.3 Kinerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016: 182). Kinerja merupakan teori psikologi yang membahas proses bagaimana tingkah laku seseorang dalam bekerja yang mampu menghasilkan baik berupa produk atau pikiran untuk mencapai tujuan dari pekerjaannya (Riniwati, 2016: 168). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) dan suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan (Bangun, 2012: 231). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai, 2011: 548). Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas (Sedarmayanti, 2011: 195). Berdasarkan teori para pakar di atas, disimpulkan kinerja adalah hasil kerja dan alat manajemen serta perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja di perusahaan.

### **2.1.3.2 Penilaian Kinerja**

Pekerjaan seseorang tidak akan tampak hasilnya bila tidak dilakukan suatu penilaian, artinya perlu adanya usaha untuk menilai hasil atau perilaku kerja karyawan, sehingga akan dapat diketahui pekerjaan secara baik dan benar atau belum. Jika sudah melakukan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan, maka tentu akan memperoleh imbalan atau penghargaan. Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja karyawan. Kemudian, suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur, sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karir karyawan. Dalam menilai kinerja karyawan tidak dapat dilakukan secara sembarangan, akan tetapi perlu dilakukan menurut kaidah atau sistem tertentu yang sudah ditetapkan perusahaan. Standar masing-masing perusahaan tentu saja berbeda antara satu sama lainnya (Kasmir, 2016: 184). Untuk memudahkan memahami penilaian kinerja karyawan sebaiknya akan lakukan sebagai berikut.

1. Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja karyawan dalam jangka waktu tertentu.
2. Untuk memberikan data dan mengumpulkan informasi secara obyektif atas prestasi kerja karyawan yang digunakan untuk berbagai kepentingan.
3. Menilai kinerja karyawan adalah atasan langsung.
4. Seluruh karyawan dinilai oleh pihak perusahaan, artinya orang yang menjadi atasan karyawan yang bersangkutan, yang diberikan wewenang untuk memberikan tugas.

5. Penilaian kinerja dilakukan dalam suatu periode tertentu dan dilakukan setengah tahun sekali untuk melihat sejauhmana pencapaian sasaran kerja yang telah dicapai.
6. Proses penilaian kinerja dilakukan dengan cara menyusun rencana kerja, pelaksanaan, pembinaan, pengawasan atau peninjauan, pengendalian.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu (Kasmir, 2016: 189). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut.

1. Kemampuan dan keahlian.

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan.

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan

mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan kerja.

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

4. Kepribadian.

Kepribadian seseorang yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja.

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya motivasi baik dari dalam dan luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Kepemimpinan.

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi,

mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasan dan sebaliknya.

7. Gaya kepemimpinan.

Gaya seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya organisasi.

Kebiasaan-kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi.

9. Kepuasan kerja.

Perasaan senang atau suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja.

Suasana disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas.

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12. Komitmen.

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan perusahaan dalam bekerja. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya.

13. Disiplin kerja.

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

#### **2.1.3.4 Faktor-faktor yang Dipengaruhi Kinerja**

Selain faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti yang telah di jelaskan di atas, kinerja juga dapat mempengaruhi variabel lain. Artinya dengan memperoleh kinerja yang baik, maka akan mempengaruhi variabel lain, demikian pula sebaliknya kinerja dipengaruhi oleh variabel lain(Kasmir, 2016: 195).Berikut ini beberapa faktor yang dipengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung sebagai berikut.

1. Kompensasi.

Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji atau tunjangan lainnya.

2. Jenjang karir.

Penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang. Karyawan yang memiliki prestasi yang baik tentu akan diberikan peningkatan karir.

3. Citra karyawan.

Pandangan terhadap seseorang karena telah melakukan sesuatu. Artinya dengan memiliki kinerja yang baik, seseorang akan diberikan penghargaan dan tentu saja orang-orang akan memandangnya dengan pujian dan menjadi teladan.

### **2.1.3.5 Tujuan Penilaian Kinerja**

Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan memberikan banyak manfaat, baik bagi perusahaan maupun karyawan. Hanya saja terkadang masih ada perusahaan belum memikirkan arti penting penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukannya. Oleh karena itu penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun karyawan (Kasmir, 2016: 196). Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.

Untuk melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui di mana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.

2. Keputusan penempatan.

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya.

3. Perencanaan dan pengembangan karir.

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang.

Artinya bagi karyawan yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan sesuai dengan peraturan perusahaan.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan.

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan yang kurang perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya.

5. Penyesuaian kompensasi.

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi karyawan yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

6. Inventori kompetensi karyawan.

Melakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan.

7. Kesempatan kerja adil.

Melakukan sistem kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan.

8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan.

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan.

9. Budaya kerja.

Penilaian kinerja akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja.

10. Menerapkan sanksi.

Sarana untuk memberikan hukuman yang kinerja karyawannya menurun.

### **2.1.3.6 Asas-asas Penilaian Kinerja**

Seluruh karyawan diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu. Artinya harus dilakukan perubahan terhadap kesalahan-kesalahan yang telah dibuat sebelumnya dan diharapkan kesalahan ini tidak berulang. Agar memperoleh hasil kinerja seperti yang diinginkan, maka penilaian kinerja harus dilakukan sesuai dengan asas-asas penilaian kinerja. Dalam praktiknya asas-asas penilaian untuk melakukan penilaian kinerja harus dilakukan secara obyektif, secara adil, dan secara transparan. Asas penilaian kinerja ini harus diterapkan semuanya, tidak boleh dilakukan hanya dengan salah satu atau dua saja. Jika hanya dilakukan satu atau dua item saja, maka hasil penilaian tidak akan sebaik dengan yang menggunakan seluruh item di atas (Kasmir, 2016: 201).

### **2.1.3.7 Komponen Penilaian Kinerja**

Terdapat banyak kriteria yang harus dilakukan dalam komponen penilaian kinerja. Setiap kriteria memiliki bobot nilai masing-masing tentu saja bisa sama bisa tidak. Kemudian seluruh kriteria ini dijumlahkan sehingga menghasilkan nilai keseluruhan penilaian terhadap karyawan (Kasmir, 2016: 203). Untuk memudahkan pemahaman berikut ini masing-masing komponen penilaian kinerja yang umum diberikan, yaitu:

1. Absensi adalah bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja.
2. Kejujuran adalah perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode.

3. Tanggung jawab adalah unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang.
4. Kemampuan (hasil kerja) adalah ukuran bagi karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
5. Loyalitas adalah kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan.
6. Kepatuhan adalah ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan perusahaan.
7. Kerja sama adalah saling membantu diantara karyawan dengan tujuan untuk mempercepat suatu pekerjaan.
8. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memimpin.
9. Prakarsa adalah seseorang selalu memiliki ide-ide perbaikan atas kualitas suatu pekerjaan.

#### **2.1.3.8 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut(Kasmir, 2016: 208).

1. Kualitas.

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.

2. Kuantitas.

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

3. Waktu.

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi oleh karyawan.

4. Penekanan biaya.

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5. Pengawasan.

Pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan bagian dari referensi dalam penelitian ini. Sumber yang ingin penulis ketahui mengenai nama penulis, tahun penelitian, metode/analisis yang digunakan dan hasil penelitian. Uraian sebagai berikut.

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

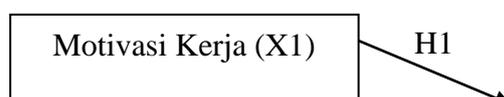
No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	(Sungkono, 2018)	Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hurip Utama Cikampek.	Insentif dan motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan secara simultan berpengaruh signifikan pada PT Hurip Utama Cikampek.
2	(Rismayadi, Budi & Hesa, 2018)	Peran Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Taiho Nusantara	Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara simultan berpengaruh signifikan pada PT Taiho Nusantara.
3	(Kemby, Ester Faya, Tewel, Bernhard & Walangitan, 2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BP2RD Provinsi Sulawesi Utara.	Kepemimpinan, komunikasi, motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BP2RD Provinsi Sulawesi Utara.
4	(Supriyadi, 2017)	Pengaruh Motivasi dan Manajerial Terhadap Kinerja Karyawan Bank.	Motivasi dan manajerial memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank.
5	(Hersona, 2017)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PEI.	Kepemimpinan, motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PEI.

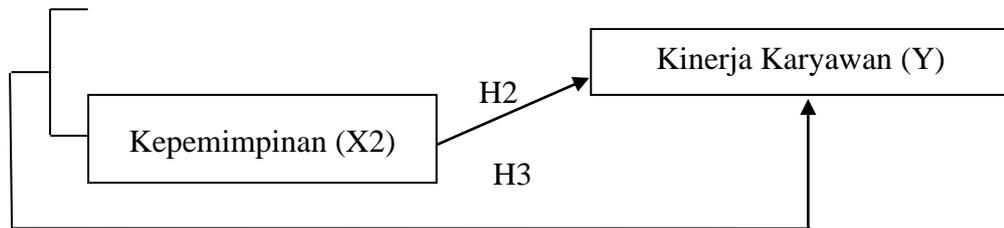
**Tabel 2.1** Lanjutan

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
6	(Meidizar, Gilang & Rustono, 2016)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Primarindo Asia Infrastructure, Tbk).	Motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk.
7	(Fydayeen, Akhmad, Masjaya & Prakoso, 2016)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Samarinda.	Kepemimpinan berpe-ngaruh positif, motivasi kerja berpengaruh ne-gatif sedangkan secara simultan kepemimpinan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Samarinda.
8	(Ogola, Mary Ganga Ogutu, Sikalieh, Damary, 2017)	<i>The Influence of Intellectual Stimulation Leadership Behaviour on Employee Performance in SMEs in Kenya,</i>	<i>Intellectual stimulation leadership behaviour and Employee Performance in SMEs in Kenya had a strong positive and significant.</i>
9	(Ghaffari, 2017)	<i>The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Tekno-logi Malaysia.</i>	<i>The most significant motivational factor for job performance was responsibility, while a fringe benefit was the significant factor.</i>
10	(Nawoseing' ollan, Daniel & Roussel, 2017)	<i>Influence of Leadership Styles on Employees' Performance: A Study of Turkana County, Kenya.</i>	<i>There is no perfect leadership style but according to this study the following leadership styles influenced employee performance.</i>
11	(Onanda, 2015)	<i>The Effects of Motivation on Job Performance a Case Study of KCB Coast Region</i>	<i>The motivated employees under no circumstance will churn out decreased performance</i>

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan diantara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian(Noor, 2013: 76).





**Gambar 2.1**Kerangka pemikiran

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan yang dapat diuji(Noor, 2013: 79).Jadi, berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis adalah sebagai berikut.

- H<sub>1</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Focus Digisellindo Utama.
- H<sub>2</sub> : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Focus Digisellindo Utama.
- H<sub>3</sub> : Motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawanPT Focus Digisellindo Utama.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Menurut Sanusi(2011: 13)desain atau rancangan penelitian merupakan hal yang utama bagi peneliti. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain kausalitas untuk mengetahui sebab-akibat atau pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada kerangka pemikiran dan hasil penelitian terdahulu di atas, menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi kerja dari manajemen perusahaan dan atasan langsung karyawan sangat penting agar karyawan tersebut selalu bersemangat menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya seorang karyawan menginginkan pemimpin yang mampu mengayomi, membuat nyaman kerja memberi solusi ketika ada masalah pekerjaan dan selalu dilibatkan dalam mewujudkan visi dan misi untuk mencapai tujuan perusahaan.Jadi, kinerja karyawan dinyatakan berprestasi apabila dipengaruhi motivasi kerja dan kepemimpinan yang baik. Bagian dari desain penelitian ini disusun sebagai tugas akhir peneliti untuk menjadi hasil karya ilmiah yang bertujuan dalam pengembangan ilmu pengetahuan ke arah yang lebih baik.

#### **3.2 Operasional Variabel**

Definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep/variabel agar dapat terukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator)

dari suatu konsep/variabel. Sedangkan, variabel merupakan kegiatan menguji hipotesis, yaitu menguji kecocokan antara teori dan fakta empiris di dunia nyata(Noor, 2013: 97).

### **3.2.1 Variabel Independen**

Variabel Independen (Bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat(Noor, 2013: 49).

#### **1. Motivasi Kerja (X1)**

Indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut(Rivai, 2011: 838).

1. Rasa aman dalam bekerja.
2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif.
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
4. Penghargaan atas prestasi kerja.
5. Perlakuan yang adil dari manajemen

#### **2. Kepemimpinan (X2)**

Indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut(Sunyoto, 2012: 35).

1. Cara berkomunikasi.
2. Pemberian motivasi.
3. Kemampuan memimpin.
4. Pengambilan keputusan.
5. Kekuasaan yang positif.

### 3.2.2 Variabel Dependen

Variabel Dependen (Terikat) merupakan faktor utama yang ingin dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi oleh beberapa faktor lain,(Noor, 2013: 49).

Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

#### 1. Kinerja karyawan (Y)

Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut(Kasmir, 2016: 208).

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Waktu.
4. Penekanan biaya.
5. Pengawasan.

**Tabel 3.1** Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. (Rivai, 2011: 837).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rasa aman dalam bekerja</li> <li>2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif</li> <li>3. Lingkungan kerja yang menyenangkan</li> <li>4. Penghargaan atas prestasi kerja</li> <li>5. Perlakuan yang adil dari manajemen</li> </ol> (Rivai, 2011: 838).	Likert

**Tabel 3.1** lanjutan

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan adalah bagian dari manajemen, tetapi bukan semuanya. Sehingga dalam hal ini para manajer merencanakan dan mengoperasikan, tetapi peran utama pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik. (Sunyoto, 2012: 34).	1. Cara berkomunikasi 2. Pemberian motivasi 3. Kemampuan memimpin 4. Pengambilan keputusan 5. Kekuasaan yang positif (Sunyoto, 2012: 35).	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2016: 182).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan (Kasmir, 2016: 208).	Likert

**Sumber:**(Rivai, 2011: 838), (Sunyoto, 2012: 35), (Kasmir, 2016: 208).

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya(Sugiyono, 2013: 80).Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT Focus Digisellindo Utama sebanyak 102 orang.

### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut(Sugiyono, 2013: 81). Penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yaitu sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi, jumlah populasi sebanyak 102 orang dijadikan sampel.Cara pengambilan sampel dari populasi dapat dilakukan dengan memperhatikan unsur peluang atau tidak. Jika dalam proses mengambil sampel memperhatikan unsur peluang, tipe sampling disebut sampling peluang (*probability sampling*) atau cara pengambilan sampel acak. Jika dalam proses pengambilan sampel tidak memperhatikan unsur peluang, tipe sampling disebut sampling non peluang (*non probability sampling*).Teknik pengambilan sampel (*sampling*) adalah cara peneliti mengambil sampel atau contoh yang representatif dari populasi yang tersedia(Sanusi, 2011: 88).

## **3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

### **3.4.1 Teknik pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian(Noor, 2013: 138).Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Cara yang dapat dilakukan untuk memperoleh data primer diantaranya melalui: kuesioner adalah pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Responden dapat memberikan jawaban dengan member tanda pada salah satu atau beberapa jawaban yang telah disediakan, atau dengan menuliskan jawabannya.

Data Sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Walaupun data tersebut diperoleh dari hasil penelitian orang lain yang dibuat untuk maksud yang berbeda, namun data tersebut dapat dimanfaatkan. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner, yaitu pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner berisi pernyataan mengenai variabel pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Focus Digisellindo Utama.

### **3.4.2 Alat Pengumpulan Data**

1. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa daftar pertanyaan atau pernyataan (*kuesioner*) yang disebarikan kepada para responden, tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan (*kuesioner*) yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu.
2. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi subvariabel kemudian subvariabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur (Sanusi, 2011: 59).
3. Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat *item* instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini digunakan pernyataan dengan rentang skala penilaian yaitu 1 sampai 5.

**Tabel 3.2** Skala *Likert*

Skala <i>Likert</i>	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

**Sumber:**(Sanusi, 2011)

### 3.5 Metode Analisis Data

Metode menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 20.

#### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Deskriptif adalah statistik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut. Inferensi adalah statistik induktif. Dalam statistik inferensi setelah data dikumpulkan selanjutnya dilakukan analisis dengan metode statistik yang berhubungan dengan sifat dan kepentingan datanya, selanjutnya diambil suatu keputusan dan pengambilan kesimpulan dari hasil olahan data tersebut(Sugiyono, 2013: 147).

**Tabel 3.3**Kriteria Analisis Deskripsi

Rentang Kategori Skor	Penafsiran
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Tidak Baik/Rendah
2,60 – 3,39	Cukup/Sedang
3,40 – 4,19	Baik/Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

**Sumber:**(Sugiyono, 2013: 147).

### 3.5.2 Uji Kualitas Instrumen

#### 3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur (Noor, 2013: 132). Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *Product Moment* yang dapat diperoleh dengan rumus di bawah ini.

**Rumus 3.1** Koefisiensi korelasi *product moment*

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

**Sumber:** (Sanusi, 2011: 77).

Keterangan:

r = Koefisien Kolerasi

X = Skor butir

Y = Skor total butir

N = Jumlah sampel (Responden)

Perhitungan nilai korelasi *Pearson Product Moment* (r hitung) selanjutnya dibandingkan dengan nilai r tabel. Nilai r tabel dihitung untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan (dk = n-2) dengan kaidah keputusan sebagai berikut.

1. Jika r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid
2. Jika r hitung < r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

Nilai koefisien korelasi yang digunakan sebagai pedoman untuk memberikan interpretasi yang disajikan dalam tabel.

**Tabel 3.4** Interpretasi koefisien korelasi nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber:(Sugiyono, 2013: 184).

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya pengukur itu digunakan oleh orang dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Angket dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan pengukuran sekali saja dengan alat Bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* atau  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (Sanusi, 2011: 81).

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.3.1 Uji Normalitas

Pada dasarnya penarikan sampel penelitian telah melalui prosedur sampling yang tepat, namun tidak tertutup kemungkinan adanya penyimpangan (Sugiyono & Susanto, 2015: 321). Pengujian terakhir dilakukan melalui uji Kolmogorov Smirnov dengan kriteria pengujian:

- Jika nilai signifikansi pada Kolmogorov Smirnov  $<$  0.05 maka data tidak menyebar normal.

- b. Jika nilai signifikansi pada Kolmogorov Smirnov  $> 0.05$  maka data menyebar normal.

### 3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksinya dengan cara menganalisis nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah melihat nilai *significance (2-tailed)*. Pendeteksian terhadap multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil regresi. Jika nilainya  $VIF > 10$  maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi (Sanusi, 2011: 136).

### 3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilihat dengan menggunakan metode *Park Gleysler* dengan melihat nilai probabilitas signifikansi dan grafik *scatter plot*

dengan melihat pola penyebaran titik-titik secara acak. Hasil pengujian *Park Gleysler* melihat nilai probabilitas dengan signifikansi > nilai alpha 0.05 maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Sanusi, 2011: 135).

### 3.5.4 Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2011: 134). Regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Karyawan
X1	: Motivasi Kerja
X2	: Kepemimpinan
a	: Konstanta
b1, b2	: Koefisien regresi
e	: Variabel pengganggu

#### 3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sering pula disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir samadengan koefisien R<sup>2</sup>. R juga hampir serupa dengan R, tetapi keduanya berbeda dalam fungsi (kecuali regresi linear sederhana). R menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel:

XI;  $i = 1, 2, 3, 4, \dots, k$ ) secara bersama-sama. Sementara itu,  $R^2$  mengukur kebaikansesuai dari persamaan regresi, yaitu memberikan persentase variasi total dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel bebas (X). Lebih lanjut, R adalah koefisien korelasi yang menjelaskan keeratan hubungan linear di antara dua variabel, nilainya dapat negatif dan positif. Sementara itu, R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif (Sanusi, 2011: 136).

#### 3.5.4.3 Uji T

Uji Signifikansi Koefisien Regresi secara Parsial Uji signifikansi terhadap masing-masing koefisien regresi diperlukan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berkaitan dengan hal ini, uji signifikansi secara parsial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Nilai yang digunakan untuk melakukan pengujian adalah nilai  $t$  hitung yang diperoleh dari rumus yang sudah dijelaskan sebelumnya (Sanusi, 2011: 138). Langkah-langkahnya sebagai berikut.

1. Merumuskan hipotesis nol dan hipotesis alternatif.  $H_0: b_i = 0$ ;  $H_1: b_i \neq 0$ .
2. Menghitung nilai  $t$  dengan menggunakan rumus  $t = b_i / S_{b_i}$ .
3. Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  yang tersedia pada taraf nyata tertentu misalnya 1%; DF;  $(\alpha/2; n - (k+1))$ .
4. Mengambil keputusan dengan kriteria berikut. (Gunakan salah satu kriteria.)
5. Jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ; maka  $H_0$  diterima.
6. Jika  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $> t_{tabel}$ ; maka  $H_0$  ditolak.

### 3.5.4.4 Uji F

Uji seluruh koefisien regresi secara serempak sering disebut dengan uji model. Nilai yang digunakan untuk melakukan uji serempak adalah nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan dari rumus yang telah dijelaskan sebelumnya. Karena nilai  $F_{hitung}$  berhubungan erat dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) maka pada saat melakukan uji F, sesungguhnya menguji signifikansi koefisien determinasi ( $R^2$ ) Uji F yang signifikan menunjukkan bahwa variasi Variabel terikat dijelaskan sekian persen oleh variabel bebas secara bersama-sama adalah benar-benar nyata dan bukan terjadi karena kebetulan (Sanusi, 2011: 137).

### 3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT Focus Digisellindo Utama yang beralamat di kompleks perukoan Nagoya, Kota Batam, Kepulauan Riau-Indonesia.

**Tabel 3.5** Jadwal penelitian

Kegiatan	Waktu Kegiatan																			
	Apr 2019				Mei 2019				Jun 2019				Jul 2019				Agu 2019			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■																			
Penyusunan Bab I		■	■																	
Penyusunan Bab II				■	■	■														
Penyusunan Bab III						■	■													
Penelitian lapangan dan pembuatan kuesioner								■												
Pengumpulan pembuatan kuesioner dan pengolahan data									■	■	■	■	■	■						
Penyusunan Bab IV dan Bab V														■	■					
Pengumpulan Skripsi																	■	■	■	■

**Sumber:** Penelitian 2019.