

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA PT
MEDIATAMA ANUGRAH CITRA**



TESIS

**NYOMAN SUARDHITA
71120070**

**PROGRAM PASCASARJANA ILMU MANAJEMEN
UNIVERSITAS “BSI BANDUNG”
BANDUNG
2014**

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Nyoman Suardhita
NIM : 71120070
Program Studi : Magister Manajemen
Jenjang : Strata Dua (S2)
Judul Tesis : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja PT Mediatama Anugrah Citra”

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas “BSI Bandung”.

Bandung, 11 September 2014
Pascasarjana Magister Manajemen
Universitas “BSI Bandung”
Direktur



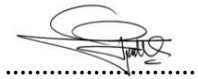
Dr. Purwadhi, M.Pd.

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Dr. Umar Hasan, MM



Penguji II : Dr. Mochamad Wahyudi, MM, M.Kom, M. PD



Penguji III / Pembimbing : Prof. Dr. Musa Hubeis, MS Dipl Ing. DEA



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	iv
KATA PENGANTAR.....	v
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
.....	
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Masalah Penelitian	5
1.2.1. Identifikasi Masalah	5
1.2.2. Pembatasan Masalah	5
1.2.3. Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Hasil Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	8
2.1 Deskripsi Teori.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Kinerja Karyawan	8
2.1.3 Kepuasan Kerja	13
2.1.4 Gaya Kepemimpinan	17
2.1.5 Kedisiplinan Kerja	22
2.1.6 Penelitian Terdahulu	26
2.2 Kerangka Berfikir dan Hipotesis.....	28
2.2.1 Kerangka Berfikir	28
2.2.2 Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.1.1 Tempat Penelitian	30
3.1.2 Waktu Penelitian.....	30
3.2 Metode Penelitian.....	30
3.2.1 Desain Penelitian	30
3.3 Populasi dan Sampel.....	31
3.3.1 Populasi.....	31

3.3.2 Sampel.....	31
3.4 Proses Pengumpulan Data	32
3.4.1 Instrumen Penelitian	32
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	35
3.5 Hipotesis Statistik.....	36
3.6 Metode Analisis	36
3.6.1 Uji Asumsi Model	36
3.6.2 Uji Kesesuaian Model.....	38
3.6.3. Uji Validitas dan Reliabilitas	42
3.6.4. Kerangka Kerja	43
3.6.4.1. Pengembangan Model Berbasis Teori.....	43
3.6.4.2. Rancangan Diagram Jalur (<i>Path Diagram</i>)	43
3.6.4.3. Konversi Diagram Jalur Ke dalam Persamaan Struktural....	44
3.6.4.4. Memilih Matrik Input dan Estimasi Model	46
3.6.4.5. Estimasi Masalah Identifikasi Model.....	47
3.6.4.6. Evaluasi Asumsi dan Kesesuaian Model.....	48
3.6.4.7. Interpretasi dan Modifikasi Model.....	48
BAB 1V HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1. Hasil Analisis Penelitian	50
4.1.1. Data Demografi Responden.....	51
4.1.2. Analisis Statistik Deskriptif.....	51
4.2. Pembahasan.....	52
4.2.1. Pengujian Model Berbasis Teori	52
4.2.2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	53
4.2.3. Uji Asumsi	59
4.2.4. Uji Kesesuaian.....	60
4.2.5. Uji Signifikansi.....	62
4.2.6. Model Akhir Penelitian.....	65
4.3. Keterbatasan Penelitian.....	67
4.4. Implikasi Penelitian	67
BAB V PENUTUP	68
5.1. Kesimpulan	68
5.2. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	70
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	71
SURAT KETERANGAN RISET/PRAKTEK KERJA LAPANGAN	

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya yang mampu, cakap dan terampil serta memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dalam usaha mencapai hasil kerja optimal merupakan modal penting dalam suatu organisasi. Untuk itu sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mengelola SDM melalui kepemimpinan yang baik dan adanya pemimpin yang dijadikan model utama untuk memotivasi SDM. Di dalam setiap perusahaan keberadaan SDM adalah salah faktor yang sangat penting, dimana karyawan sebagai SDM merupakan 'Asset' perusahaan yang dapat membawa suatu perusahaan berkembang atau bahkan gagal bersaing dalam dunia bisnis. Dalam perusahaan yang baru dan tumbuh berkembang dengan pesat, dibutuhkan sumber daya tepat guna dan bisa menjalankan semua pekerjaan diluar dari *job desk* yang sudah ditetapkan oleh Manajemen melalui *Human Resource Development*. Peranan dari pemimpin perusahaan sangat dibutuhkan sebagai jembatan antara pemilik dan pekerja untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai agar bisa bersaing di bisnis TV kabel yang penuh persaingan. *Role model* dari seorang pemimpin juga dibutuhkan dengan cara bekerja *leading by example* untuk memotivasi kinerja karyawan yang akan berdampak kepada kinerja perusahaan.

Kepimpinan dan juga motivasi yang ditunjukkan oleh para pemimpin sebagai dasar dalam pergerakan kinerja karyawan. Dengan bentuk kepemimpinan yang tegas dan juga motivasi pimpinan yang tidak berubah-ubah akan membuat kinerja karyawan berjalan baik. SDM berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material, sehingga menjadi suatu produk yang dapat di perjualbelikan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja perlu diperhatikan, agar SDM bekerja efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberikan sumbangan terhadap produktifitas yang merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

1.2. Masalah Penelitian

1. Perubahan pimpinan di PT Mediatama Anugrah Citra memengaruhi Kinerja karyawan
2. Kurangnya perhatian Pimpinan di PT Mediatama Anugrah citra terhadap karyawan
3. Demotivasi karyawan yang mengakibatkan tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi sehingga membuat kinerja perusahaan tidak stabil
4. Tidak tercapainya target penjualan yang sudah di tetapkan oleh pimpinan Perusahaan
5. Tidak adanya penghargaan bagi karyawan

1.2.1. Identifikasi masalah

Lingkungan bisnis dewasa ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, sehingga memerlukan sistem manajemen efektif dan efisien, artinya

dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan, baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah, serta biaya yang murah.

1.2.2. Pembatasan Masalah

- a. Terkait pada naik dan turunnya kinerja perusahaan dari pengaruh kepemimpinan dan motivasi karyawan terhadap kinerja perusahaan PT Mediatama Anugrah Citra , terbagi atas 3(tiga) kondisi atau situasi.
- b. Pembatasan permasalahan yang akan diteliti terkait dengan pengaruh kepemimpinan dan motivasi karyawan terhadap kinerja perusahaan PT Mediatama Anugrah Citra dialami karyawan yang bekerja dari awal(*Set Up*),saat pertengahan dan sampai dengan kondisi sekarang, bertahan dengan ketiga kondisi tersebut .

1.2.3 Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perusahaan Nexmedia ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja perusahaan Nexmedia ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja perusahaan Nexmedia ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Analisa pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di PT Mediatama Anugrah Citra
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan di PT Mediatama Anugrah Citra
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja perusahaan PT Mediatama Anugrah Citra

1.4. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis :

- a. Menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan dalam bidang SDM khususnya terkait dengan kepemimpinan dan motivasi yang memengaruhi kinerja perusahaan.
- b. Menemukan dan mengembangkan konsep baru di bidang SDM khususnya terkait dengan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja, serta selanjutnya dapat diimplementasikan di perusahaan.

2. Manfaat Praktis :

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi yang membutuhkan atau

menginginkan bahan referensi tersebut.

b Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak pihak yang terkait atau berhubungan untuk membuat suatu kebijakan yang berhubungan dengan masalah SDM.

3. Manfaat bagi perusahaan PT Mediatama Anugrah Citra :

Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan di bidang SDM, khususnya menyangkut kinerja karyawan yang terkait karakteristik individu, pekerjaan dan kebutuhan akan prestasi dalam mencapai visi.

BAB II. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

2.1. Deskripsi Teori

2.1.1. Teori-teori mengenai variabel dependen

2.1.1.1. Gibson dalam Ermayanti (2001:3) dan Brahmasari (2005:96),

Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, yaitu perilaku anggota organisasi, baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi, khususnya motivasi akan memengaruhi kinerja organisasi.

2.1.1.2. Bernardin dan Russel dalam Ruky (2002)

Kinerja adalah : *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.* Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

2.1.1.3 Simanjuntak (2005)

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

2.1.2. Teori-teori mengenai variabel independen

2.1.2.1 Teori kepemimpinan

Menurut Rivai (2005:2), definisi kepemimpinan secara luas, meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

2.1.2.2. Menurut Hasibuan (2003:170)

“Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”.

2.1.3.1. Fungsi kepemimpinan menurut Rivai :

Berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu, maka menurut Rivai (2005:53) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Fungsi Instruktif : Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikerjakan, agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan efektif memerlukan kemampuan menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.
2. Fungsi Konsultatif : Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif, dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.
3. Fungsi Partisipasi : Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok

orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4. Fungsi Delegasi : Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.
5. Fungsi Pengendalian : Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/ efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

2.1.4 Teknik Kepemimpinan

2.1.4.1 Menurut Wursanto (2002:207)

Teknik kepemimpinan membicarakan bagaimana seorang pemimpin, menjalankan fungsi kepemimpinannya yang terdiri atas:

1. Teknik Kepengikutan : teknik untuk membuat orang-orang suka mengikuti apa yang menjadi kehendak si pemimpin. Ada beberapa sebab mengapa seseorang mau menjadi pengikut yaitu:

- kepengikutan karena peraturan/ hukum yang berlaku
- kepengikutan karena agama
- kepengikutan karena tradisi atau naluri
- kepengikutan karena rasio

2. Teknik *Human Relations* : hubungan kemanusiaan yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan psikologis maupun kepuasan jasmaniah. Teknik *human relations* dapat dilakukan dengan cara memberikan berbagai macam kebutuhan kepada para bawahan, baik kepuasan psikologis ataupun jasmaniah.

3. Teknik Memberi Teladan, Semangat dan Dorongan : Dengan teknik ini, pemimpin menempatkan diri sebagai pemberi teladan, pemberi semangat dan pemberi dorongan. Dengan cara demikian diharapkan dapat memberikan pengertian dan kesadaran kepada para bawahan, agar mau dan suka mengikuti apa yang menjadi kehendak pemimpin.

2.1.5. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi orang lain seperti yang di lihat. Kebanyakan orang menganggap gaya kepemimpinan merupakan tipe kepemimpinan. Hal ini antara lain dinyatakan oleh Siagian (2003:14) bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Menurut Rivai (2002:122), ada tiga macam gaya kepemimpinan yang memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter : gaya kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis : gaya kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Di bawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerjasama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.
3. Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas : gaya kepemimpinan ini memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar dan pemimpin bersifat pasif. Peran utama pimpinan adalah menyediakan materi pendukung dan berpartisipasi, jika diminta bawahan.

Menurut Arep dan Tanjung (2003:94), ada empat macam gaya kepemimpinan yang lazim digunakan, yaitu:

1. Kepemimpinan Demokrasi adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kemampuan untuk menciptakan kepercayaan.
2. Kepemimpinan Diktator atau Otokrasi adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kesanggupan untuk memaksakan keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut-pengikutnya untuk mengumpulkan kepentingan pribadinya dan atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala risiko apapun.
3. Kepemimpinan Paternalistik adalah bentuk antara gaya demokrasi dan diktator. Dalam hal ini kehendak pemimpin yang harus berlaku. Namun dengan jalan atau melalui unsur-unsur demokrasi.
4. Kepemimpinan *Free Rein* atau *Laissez Faire* yakni salah satu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijaksanaan pengoperasian MSDM kepada bawahannya, dengan hanya berpegang kepada ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan. Pimpinan disini hanya sekedar

mengawasi dari atas dan menerima laporan kebijaksanaan pengoperasian yang telah dilaksanakan oleh bawahannya.

Setelah mengetahui berbagai gaya dan tipe kepemimpinan, maka pertanyaan yang akan timbul adalah gaya kepemimpinan manakah yang lebih baik? Untuk menjawab pertanyaan ini memang sulit, karena tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik untuk semua situasi. Ada kalanya seorang pemimpin akan bergaya otoriter dalam situasi tertentu walaupun sebenarnya pemimpin yang bergaya demokratis. Oleh karena itu dalam rangka mempersoalkan gaya-gaya kepemimpinan, hendaknya jangan beranggapan bahwa seorang pemimpin harus tetap konsisten untuk mempertahankan gaya kepemimpinan tertentu. Hal ini justru akan memperburuk keadaan organisasi yang dipimpinnya, tetapi sebaliknya, harus bersifat fleksibel, yakni menyesuaikan gayanya dengan situasi yang ada, kondisi dan individu dalam organisasinya. Dan setiap gaya kepemimpinan sangat memengaruhi kinerja dari karyawan.

Gaya Kepemimpinan :

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain. Atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten, ditunjukkan dan sebagai yang diketahui oleh pihak lain ketika seseorang berusaha memengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.

Menurut Fiedler dan Toha (2001:36) kinerja dapat di capai secara efektif apabila pemimpin dalam organisasi tersebut mengembangkan suatu gaya kepemimpinan kontigensi. Pendekatan Kontigensi merupakan pendekatan yang menyatakan bahwa teknik manajemen yang paling baik memberikan kontribusi untuk pencapaian sasaran organisasi mungkin bervariasi dalam situasi atau lingkungan yang berbeda. Pendekatan ini juga disebut pendekatan kontigensi/situasional. Fiedler berasumsi dalam teori tersebut bahwa cukup sulit bagi seorang pemimpin untuk mengubah gaya kepemimpinannya karena membuat mereka sukses.

2.2 Motivasi Kerja Karyawan

2.2.1 Morrison (1994) memberikan pengertian motivasi sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah sasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek (sasarannya), maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai.

2.2.2 Gibson (1997), menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Jadi lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu rangkaian

kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain tetapi juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak kearah tujuan yang diinginkan.

2.2.3. Penelitian yang relevan

2.2.3.1 Imam Sucahyo Tahun 2010

“ Pengaruh kepemimpinan dan motivasi pada pencapaian kinerja pegawai Sekretariat Presiden Republik Indonesia ”

Hasil Penelitian :

Peran kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai memiliki korelasi yang kuat dan nyata. Dimana hal tersebut menunjukkan kepemimpinan di Sekretariat Wakil Presiden RI memberi dukungan terhadap kinerja pegawai yang meliputi kemampuan pengarahan pekerjaan, pengambilan keputusan dan pendelegasian pekerjaan.

2.2.3.2 Hendra Permana Siregar, Tahun 2010

“ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh-NAD”

Hasil Penelitian:

Berdasarkan penelitian ditemukan adanya pengaruh secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan kepala dinas dan motivasi berprestasi pegawai terhadap kinerja pegawai dinas tergolong kuat 70,5% dengankan sisanya 29,5% ditentukan oleh variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan gaya kepemimpinan yang diberikan oleh kepala Dinas dan perubahan motivasi berprestasi dari pegawai memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja para pegawai dalam mencapai tujuan Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota banda Aceh –NAD.

2.2. Kerangka Berpikir dan Hipotesis

2.2.1. Kerangka Penelitian

Salah satu variabel adalah kinerja karyawan , Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi pemimpin dan pengaruh kepemimpinan. Bagaimana seorang pemimpin bisa memberikan motivasi dan memberikan pengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Motivasi, dukungan dan atau dengan kata lain semangat dari pemimpin memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan terlihat dari pengaruh pimpinan.

2.2.2. Hipotesis

Dari kerangka berpikir dan hasil penelitian pihak lain yang menunjang , peneliti menduga adanya pengaruh kepemimpinan dan motivasi pemimpin terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis penelitian adalah:

1. H0 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. H0 : Motivasi pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. H0 : Kepemimpinan dan motivasi pemimpin secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan.

BAB III.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Nexmedia yang beralamat di SCTV Tower – Senayan City 15th Floor. Jl. Asia Afrika Lot 19, Jakarta 10270, Indonesia.

PT Nexmedia merupakan salah satu anak perusahaan dari EMTEK GRUP , pemilik SCTV, INDOSIAR dan O- channel . PT mediatama Anugrah Citra dengan produknya - NEXMEDIA bergerak di bidang televisi berbayar atau PAY TV. Keberadaan Nexmedia yang di siapkan oleh EMTEK Grup ini untuk menjawab tantangan pemerintah yang akan menghapuskan tayangan analog dan merubah ke digital di tahun 2017 mendatang. Persaingan di dunia televisi digital semakin ketat dengan timbulnya pemain –pemain baru dan semakin mapannya pemain –pemain lama, diantaranya adalah *Indovision*, *Telkomvision*, *viva Sky*, *K vision*, *orange TV*, *Big TV* dan masih banyak lagi

3.1.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Juni 2014 sampai dengan Agustus 2014

3.2. Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini akan memakai sampel dari teknik *Simple Random Sampling* dan diproses dengan teknik analisa jalur dan bersifat *non experiment* tanpa adanya intervensi, maupun perlakuan terhadap variable–variable yang di teliti.

Data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer didapatkan dari sejumlah karyawan yang dipilih melalui proses *Simple Random Sampling*. Data sekunder berupa literatur – literatur yang relevan, kemudian diformulasikan hipotesis- hipotesis yang akan diuji kebenarannya.

Penelitian akan dilakukan dengan kuesioner yang kepada karyawan perusahaan. Hasil kuesioner tersebut di proses *Statistical Package For Social Science* (SPSS) untuk menentukan tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3.2.1 Bentuk Penelitian Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menitik beratkan pada pengujian hipotesis, dengan menggunakan data terukur untuk mengambil suatu kesimpulan.

Desain penelitian merupakan rancangan umum dari sebuah penelitian melibatkan variabel – variabel berikut :

1. Struktur 1 Variabel independen : Kepemimpinan terhadap variabel dependen kinerja karyawan
2. Struktur 2 Variabel independen : Motivasi pemimpin terhadap variabel dependen kinerja karyawan

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiono(2007:61) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi untuk penelitian ini adalah PT Nexmedia sebanyak 235 orang, meliputi:

- | | |
|---|-----------|
| 1. Human Resources <i>Development Department</i> (HRD) | 5 Orang |
| 2. Sales <i>Departement</i> | 100 Orang |
| 3. Finance <i>Departement</i> | 15 Orang |
| 4. IT <i>Department</i> | 5 Orang |
| 5. Accounting <i>Department</i> | 5 Orang |
| 6. Purchasing <i>Department</i> | 5 Orang |
| 7. Marketing <i>Departement</i> | 15 Orang |
| 8. Customer Service <i>Department</i> | 50 Orang |
| 9. Field Operation <i>Department</i> | 25 Orang |
| 10. Activation <i>Department</i> | 10 Orang |

3.3.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2009:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari populasi yang telah di tentukan, maka untuk mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna, karena populasi yang diteliti

berjumlah besar, maka sampel yang digunakan harus representatif atau mewakili dari populasi tersebut. Untuk itu setiap subyek dalam populasi mempunyai peluang sama untuk menjadi sampel.

Peneliti menggunakan cara *simple random sampling* dimana sampel diambil dari karyawan secara *random sampling* telah memiliki pengalaman kerja lebih dari dua tahun dengan pertimbangan karyawan tersebut sudah memahami lingkungan kerja perusahaan tersebut. Hal ini dibutuhkan, agar dalam sebuah populasi tersebut, semua pegawai memiliki kesempatan sama untuk dipilih

Peneliti menetapkan jumlah sampel 70 orang ($n = 70$) atau 25% dari jumlah populasi. Semua pegawai atau semua populasi, nama-namanya dimasukkan ke dalam sebuah kotak diaduk dengan rapih dan diambil acak 70 nama, sehingga jumlah pegawai 235 orang memiliki kesempatan sama untuk diambil sebagai sampel.

3.4. Proses Pengumpulan Data

3.4.1. Instrumen Penelitian

Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibuat untuk semua variabel, dengan memperhatikan hal berikut :

A. Variabel terikat (*Dependent variabel*) Kinerja Perusahaan

1. Definisi Konseptual

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan.

Kinerja perusahaan hendaknya merupakan hasil yang dapat diukur dan menggambarkan kondisi empirik suatu perusahaan dari berbagai ukuran yang disepakati. Untuk mengetahui kinerja yang dicapai, maka dilakukan penilaian kinerja.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional kinerja PT Nexmedia adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai standar

hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria pada periode yang telah di tentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan disepakati bersama. Kinerja perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang di tetapkan. Untuk mengetahui kinerja yang dicapai maka dilakukan penilaian kinerja, dengan dimensi berikut :

- i. Uraian tugas yang jelas
- ii. Kualitas kerja yang dapat diukur
- ii. Kuantitas

Variabel Bebas (*Independen Variable*) Pengaruh kepemimpinan

1. Definisi Konseptual

Pengaruh kepemimpinan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh pimpinan untuk menunjukan profesionalisme dalam melakukan pekerjaan. Sikap pengaruh kepemimpinan yang memberikan contoh baik kepada pegawai akan ditiru oleh pegawai perusahaan tersebut.

2. Definisi Operasional

Pengaruh kepemimpinan PT Nexmedia adalah memberikan contoh terbaik agar meningkatkan penjualan produknya di semua lini *channel* penjualan yang dimiliki. Dengan adanya pengaruh Kepemimpinan akan membentuk kinerja yang baik bagi pegawai.

Variabel Bebas (*Independent Variable*) Motivasi karyawan

1. Definisi Konseptual

Motivasi karyawan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh karyawan untuk menunjukan sikap yang menunjang pekerjaan dengan harapan hasil maksimal dan akan memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan

2. Definisi Operasional

Motivasi karyawan pada PT Nexmedia adalah memberikan semangat dan juga contoh secara profesional guna mencapai target, baik dalam pekerjaan *sales* dan *non sales* agar setiap

pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan.

Daftar Pustaka

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Motivasi*. PT. Grasindo, Jakarta.

Bernardin & Russel. 2006. *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Alih Bahasa Agus Maulana. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.

Brahmasari (2005:96) : Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi

Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM* buku 1. Jakarta

Ermayanti Dwi, Thoyib Armanu, 2001. *Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Perum Perhutani Unit II Surabaya*, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang

Fidler, F.E & Chemmer, M.M (1974), **Leadership & Effective Management**, Glenview Scot, Forreman & Company.

Gibson, Ivancevich, Donnely, 1997. *Organizations (terjemahan)*, Cetakan keempat, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta

Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Istanto, 2009. **Kepemimpinan**. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
Luthan, F, 2005, **Organizational Behavior**, The McGraw-Hill Companies, Inc.

Morrison E.M, 1994, "Role Definition and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of The Employee's Perspective", **Academy of Management Journal**, Vol. 31

P. Siagian Sondang, 2003, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Penerbit Rineka Cipta Jakarta.

Rivai, 2005, "Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Bandung

Robbins Stephen P., 2002. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Ruky. , Ahmad. 2002. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.

Toha, Miftah; (1983), **Kepemimpinan dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku**, PT Raja Grafindo Persada; Jakarta

Wursanto, Ig. 2002. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi : Yogyakarta.