

# *Jurnal Ilmiah* **ZONA MANAJERIAL**

Volume 6, Nomor 3, Desember 2014

**Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Giken Pricision Indonesia**

**Andi Juniyanto Saputro**  
**Sri Langgeng Ratnasari**

**Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tribun Media Grafika Batam**

**Fahrol Rozi**  
**Sri Yanti**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Persada Tour and Travel**

**Siti Aminah**  
**Ngaliman**

**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Kawan MC Dermott Batam**

**Ferry Ardiyanto**  
**Chablullah Wibisono**

**Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Komunitas Kasih Indonesia**

**Sony Christanto**  
**Jemmy Rumengan**

**Pengaruh Insentif, Kemampuan Individu, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada Sekolah Berstandar Nasional Dalam Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah di Kota Batam**

**Tri Wahyu Rubianto**  
**Syahril Effendi**

**Program Studi Manajemen**  
**Fakultas Ekonomi Universitas Batam**

**ISSN 2087-7331**

## DAFTAR ISI

- Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Giken Pricision Indonesia  
**Andi Juniyanto Saputro**  
**Sri Langgeng Ratnasari** **1-12**
- Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tribun Media Grafika Batam  
**Fahrol Rozi**  
**Sri Yanti** **13-30**
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Persada Tour and Travel  
**Siti Aminah**  
**Ngaliman** **31-46**
- Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Kawan MC Dermott Batam  
**Ferry Ardiyanto**  
**Chablullah Wibisono** **47-63**
- Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Komunitas Kasih Indonesia  
**Sony Christanto**  
**Jemmy Rumengan** **64-80**
- Pengaruh Insentif, Kemampuan Individu, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada Sekolah Berstandar Nasional Dalam Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah di Kota Batam  
**Tri Wahyu Rubianto**  
**Syahril Effendi** **81-101**

**JURNAL ILMIAH**  
**“ZONA MANAJERIAL”**  
**Program Studi Manajemen**  
**Fakultas Ekonomi Universitas Batam**

**Jurnal Ilmiah :**

**“ZONA MANAJERIAL”**

Diterbitkan oleh Program Studi  
Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Batam sejak Oktober 2009,  
**ISSN 2087-7331**

Alamat Redaksi :

**Fakultas Ekonomi**  
**Universitas Batam**

Jalan Kampus Abulyatama No. 5  
Batam Centre- Batam  
Telepon dan Fax  
(0778)7485055,(0778)7485054  
Home page: <http://www.univ-batam.ac.id>  
Email: [admin@univ-batam.ac.id](mailto:admin@univ-batam.ac.id)

**Pelindung :**

Rektor Universitas Batam

**Penanggungjawab :**

Dekan Fakultas Ekonomi UNIBA

**Pemimpin Redaksi :**

Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M.M.

**Redaksi Ahli :**

Prof. Dr. Yunazar Manjang, M.S. (UNAND)

Prof. Dr. Ir. Jemmy R., S.E., M.M (UNIBA)

Dr. Dede Ruslan,MS (UNIMED)

Dr. Ir. H. Chablullah Wibisono, M.M. (UNIBA)

Dr. Ir. Anik Herminingsih, M.Si. (UMB)

Dr. Rita Zulbetti, S.Si., M.M. (Politeknik Piksi  
Ganesha)

**Redaksi Pelaksana**

Nona Jane Onoyi, S.E., M.M.

Andi M. Lutfi, S.E., M.Si.

**Editor :**

H. Ngaliman, S.E., M.Si.

Bambang Satriawan, S.E., M.Si.

**Sekretariat :**

Sri Yanti, S.E., M.Si

Nolla Puspita Dewi, S.E., M.Ak.

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GIKEN PRICISION INDONESIA**

**Andi Juniyanto Saputro**

**Sri Langgeng Ratnasari**

Fakultas Ekonomi Universitas Batam

Jln. Abulyatama No. 5 Batam, 29400

E-mail: andi\_juniyanto@yahoo.co.id

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to investigate and analyze the influence of leadership and work motivation against PT. Giken Precision Indonesia. Respondents in this study were employees of PT. Giken Precision Indonesia 60 people. This study was conducted using multiple linear regression with quantitative analysis, t test (partial), F test (simultaneous), and the determinant coefficient ( $R^2$ ). Based on the results of this study concluded: there is a positive and significant influence on employee performance between leadership has significant influence, work motivate on has significant influence on employee performance, leadership and motivation on employee performance.*

*Keywords: Leadership, Work Motivation, Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan yang berorientasi pada masyarakat tentunya selalu menginginkan peningkatan kinerja dari waktu ke waktu. Peningkatan kinerja tidak hanya tergantung pada peralatan yang serba modern, tetapi juga tergantung pada pegawai. Perlakuan terhadap pegawai berbeda dengan perlakuan terhadap faktor produksi, karena pegawai memiliki karakteristik yang berbeda dengan faktor produksi yang lain seperti emosi, intelektualitas, dan religiusitas. Hal-hal tersebut itulah yang menjadi tantangan bagi perusahaan untuk mengatur berbagai macam kekhususan yang dimiliki pegawai (Hasibuan, 2004:27).

Sebagai suatu perusahaan, pemimpin harus memperhatikan sumber daya manusia yaitu pegawai agar bertanggung jawab, bersemangat, disiplin, trampil, dan kreatif sesuai dengan apa yang diharapkan agar sejalan dengan perkembangan teknologi dan tuntutan perusahaan yang efektif dan efisien.

Kebijakan perusahaan terhadap sumber daya manusia diharapkan bersifat menyeluruh bagi organisasi dan bersifat jangka panjang, yang merupakan sub sistem dalam kerangka manajemen perusahaan. Oleh karena itu pembinaan sumber daya manusia harus diarahkan untuk menjadi pemikir, penentu dan pelaksana bagi jalannya program organisasi secara berkesinambungan dengan efektif dan efisien, sebab keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan organisasi juga ditentukan oleh bagaimana cara pengolahan sumber daya manusia yang ada.

Pada dasarnya tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai dua dimensi yang harus dikembangkan untuk membentuk tenaga kerja yang produktif. Pertama, sebagai sumber daya perlu dikembangkan dan dikelola secara

maksimal. Kedua, sebagai manusia perlu dilindungi dan dimotivasi agar merasa aman dan bergairah dalam bekerja (Hasibuan, 2004:27).

Untuk itu diperlukan pemimpin yang dapat mengendalikan organisasi tersebut agar dapat mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Pemimpin yang baik, tahu bahwa manusia adalah harta perusahaan yang besar dengan berbagai kekuatan dan tanggung jawab yang menggerakkan sistem manajemen lebih produktif, fleksibel dan lancar sehingga dapat memotivasi sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi dengan jalan menunjukkan kinerja yang baik, disamping itu untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas para karyawan.

Pembinaan dan pengembangan harus secara sadar dilandasi bahwa keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya ditentukan oleh peranan pimpinan dalam menjalankan proses manajemen, karena keberhasilan suatu organisasi merupakan tanggung jawab pimpinan. Sebagaimana diketahui bahwa setiap karyawan dalam melaksanakan tugas di samping berusaha mencapai tujuan organisasi juga berusaha mencapai tujuan pribadinya. Dengan demikian para karyawan juga harus bertanggung jawab terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas pokoknya. Memperhatikan misi organisasi, karyawan dalam menjalankan tugasnya dapat dipengaruhi banyak faktor antara lain: faktor kemampuan dirinya, adanya pembinaan dari pimpinan, kondisi lingkungan kerja, kesempatan dan fasilitas yang tersedia. Faktor-faktor tersebut dapat memotivasi karyawan untuk melaksanakan kerja dengan baik sehingga dapat tercapai kinerja yang baik pula.

Flippo (2004:14) mengatakan bahwa “seseorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerja sama, kepribadian, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan kehadiran pekerja, kesetiaan, ketanggungan dan inisiatif”.

Robbins (2004:219) menyatakan bahwa “kinerja pegawai itu dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi dan kesempatan, baik kemampuan atas dasar kecerdasan atau ketrampilan, namun tidak membahas faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja”. Dari pendapat Flippo dan Robbins dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan.

Motivasi merupakan kepatuhan seorang pegawai atas daya dorongan atau rangsangan untuk melakukan suatu tindakan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan dengan berhasil guna dan berdaya guna. Untuk memberikan rangsangan atau dorongan kepada pegawai, dilakukan melalui kedisiplinan kerja yang sebagai ketaatan dan kepatuhan disiplin kerja, penerapan sanksi, ketegasan dan keteladanan pimpinan serta hubungan kemanusiaan yang harmonis, selanjutnya kebutuhan akan lingkungan kerja yang sebagai ruang gerak, suhu, penataan lingkungan dan kreatifitas serta kebutuhan akan penghargaan diri yang menjadi keinginan atas prestasi kerja dan pengakuan nyata dari prestasi seseorang.

Pendidikan tidak hanya ditujukan kepada tuntunan bahwa pegawai harus bekerja dengan tingkat profesional tinggi, tapi faktor yang jauh lebih penting adalah memberikan motivasi dan kesempatan kepada pegawai untuk berprestasi, memberikan kebebasan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif agar pegawai mampu mengoptimalkan potensi yang dimilikinya.

Ketergantungan terhadap lingkungan kerja fisik dan non fisik sangatlah menentukan dalam pencapaian kinerja pegawai yang optimal, seperti hubungan

antar pegawai, hubungan pemimpin dengan bawahan dan struktur tugas akan mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu dorongan pimpinan untuk memberikan motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif harus diberikan kepada semua pegawai agar tercapai kinerja yang optimal. Hal tersebut sangat diperlukan juga oleh PT. Giken Pricision Indonesia yang mempunyai tugas di bidang industri elektronik, dimana memiliki peran penting pegawai sebagai penggerak perusahaan sehingga kinerjanya perlu diberdayakan.

Berdasarkan gejala-gejala di atas maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji tentang faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan mengambil judul penelitian: Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Giken Pricision Indonesia.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Giken Pricision Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Giken Pricision Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Giken Pricision Indonesia.

### **Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan tentang kepemimpinan, dan motivasi kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan serta menjadi sumber bahan kajian dan pertimbangan bagi penelitian.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian motivasi kerja serta penciptaan kepemimpinan yang kondusif.

## **KERANGKA TEORITIS**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu kepribadian yang mendatangkan keinginan suatu kelompok untuk menirunya, mengikutinya atau memancarkan pengarahannya tertentu sebagai suatu kewibawaan yang membuat kelompok orang untuk melakukan perbuatan yang dihendaki (Karyadi, 2004:12). Dari pendapat tersebut bahwa keinginan untuk mengikuti pemimpin bukan semata-mata datang dari pimpinan tapi juga dari bawahan, karena kepribadian pemimpin memang pantas untuk dicontoh.

Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain, mengarahkan kemauan mereka, kemampuan dan usaha untuk mencapai tujuan pimpinan. Dalam hubungan dengan organisasi kepemimpinan terletak pada mempengaruhi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal (Soetarto, 2005:22).

Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu kemampuan untuk sanggup mempengaruhi orang lain supaya bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai atau melakukan tujuan tertentu (Tjokroamidjojo, 2005:10). Dengan demikian kepemimpinan adalah orang yang sanggup mempengaruhi orang lain supaya bisa diajak bekerja sama dibawah kepemimpinannya.

Kepemimpinan merupakan masalah sentral dalam penyelenggaraan kegiatan organisasi mengingat selain harus mampu mengorganisasikan staf dalam satu kantor juga harus mengkoordinasikan semua penyelenggaraan kegiatan bawahan.

Maju mundur organisasi, dinamis statisnya organisasi, tumbuh kembangnya organisasi, hidup matinya organisasi, serta tercapai tidaknya tujuan organisasi sebagian ditentukan oleh tepat tidaknya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi (Soetarto, 2005:3).

Keberhasilan kepemimpinan dalam menyelenggarakan kegiatan organisasi dalam kaitannya dengan usaha menggerakkan pegawai dalam pelaksanaan tugas tergantung pula pada kompetensi pimpinan untuk menjelaskan tugas-tugas kantor maupun penilaian pelaksanaan tugas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Keberhasilan kepemimpinan itu tergantung pada kemampuan pemimpin menjabarkan kebijaksanaan atau *policy* organisasi dan ide-ide sendiri dalam pengertian-pengertian praktis yang bisa dipahami dan dapat dilaksanakan oleh para pengikut dan bawahannya (Kartini Kartono, 2005:117).

Toha (2005:308-310), membedakan gaya kepemimpinan dalam empat jenis, yang pertama adalah gaya eksploitatif-otoritatif. Dalam hal ini pimpinan bersifat eksploitatif kepada anggota dengan cara menciptakan kekuatan dan juga ancaman hukuman kepada para anggota. Dilakukan komunikasi satu arah saja, dan tidak pernah meminta keterlibatan anggota dalam merumuskan kebijakan.

Gaya yang kedua adalah otoritatif yang baik hati, dimana sekalipun pimpinan membuka saluran komunikasi ke atas, pimpinan dengan gaya ini mengabaikan gagasan anggota. Pemimpin tipe ini sering menciptakan ketakutan dan hukuman, sehingga bawahan tidak merasa bebas. Gaya ketiga adalah gaya konsultatif, dimana dengan gaya ini pimpinan membuka partisipasi bagi para anggota, tetapi dia sendirilah yang pada akhirnya membuat keputusan. Yang terakhir adalah gaya partisipatif, dimana dalam hal ini pimpinan mempersilahkan anggota untuk menetapkan tujuan dan perencanaan kegiatan organisasi, sehingga para anggota tersebut merasa bebas.

Pada penelitian mengenai kepemimpinan ini, banyak teori yang dapat digunakan, misalnya teori sifat, teori situasional, teori jalur tujuan, teori kontingensi, dan teori hubungan berpasangan vertikal. Teori sifat berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik khas (fisik, mental, kepribadian) yang diasosiasikan dengan keberhasilan kepemimpinan. Mengandalkan yang berhubungan berbagai sifat dengan kriteria sukses tertentu (Gibson, 2006:10).

Teori kontingensi beranggapan bahwa prestasi kelompok tergantung pada interaksi antara gaya kepemimpinan dan situasi yang mendukung. Kepemimpinan dilihat sebagai suatu hubungan yang didasari oleh kekuatan dan pengaruh (Gibson, 2006:21).

Teori jalur tujuan beranggapan bahwa seorang pimpinan perlu mempengaruhi persepsi pengikutnya mengenai tujuan kerja, tujuan pengembangan diri, dan cara-cara pencapaian tujuan (Gibson, 2006:31).

Teori hubungan berpasangan vertikal beranggapan bahwa tidak ada hal seperti perilaku pimpinan yang konsisten terhadap satu bawahan. Seseorang pemimpin dapat sangat pengertian terhadap satu bawahan dan terstruktur dengan yang lainnya. Tiap hubungan memiliki keunikan dan hubungan satu-satu yang menentukan perilaku bawahan (Gibson, 2006:41).

### **Motivasi Kerja**

Sebagaimana diketahui bahwa setiap orang atau ahli di dalam menguraikan pengertian motivasi, mempunyai pendapat yang berbeda-beda namun mempunyai maksud dan tujuan yang sama. Demikian pula penulis dalam menguraikan pengertian motivasi: menurut arti kata, motivasi itu berasal dari kata “motif” yang berasal dari kata Eropa. “Motif adalah sebab-sebab yang menjadi dorongan, tindakan-tindakan seseorang (Poerwadarminta,2005:655). Motivasi disini dimaksudkan usaha seseorang pemimpin di dalam memberikan dorongan kepada para pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat lebih baik dan benar sesuai dengan yang dikehendakinya oleh pimpinan.

Motivasi disini dipandang sebagai bagian integral dari administrasi kepegawaian dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam organisasi. Menurut pendapat (Widjaja, 2005:48) ialah “Proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain atau orang yang dipimpinnnya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan tujuan tertentu yang telah ditetapkan lebih dahulu”. (Manullang, 2008:146) berpendapat bahwa menurut arti katanya motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat diartikan pula sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Menurut Gie (2008:147), Motivasi atau dorongan kegiatan ialah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manager dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Dari ketiga definisi tersebut di atas dapatlah penulis simpulkan bahwa motivasi adalah upaya seorang pemimpin untuk menggerakkan dan mendorong para bawahan agar kegiatan yang menjadi tugas dan beban yang diberikan kepada para bawahan dapat diselesaikan dengan cepat dan mendapatkan hasil yang memuaskan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2004:67), yang dimaksud kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Menurut Simamora (2006:50), kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu tujuan, ukuran dan penelitian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Walaupun demikian, penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan



kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

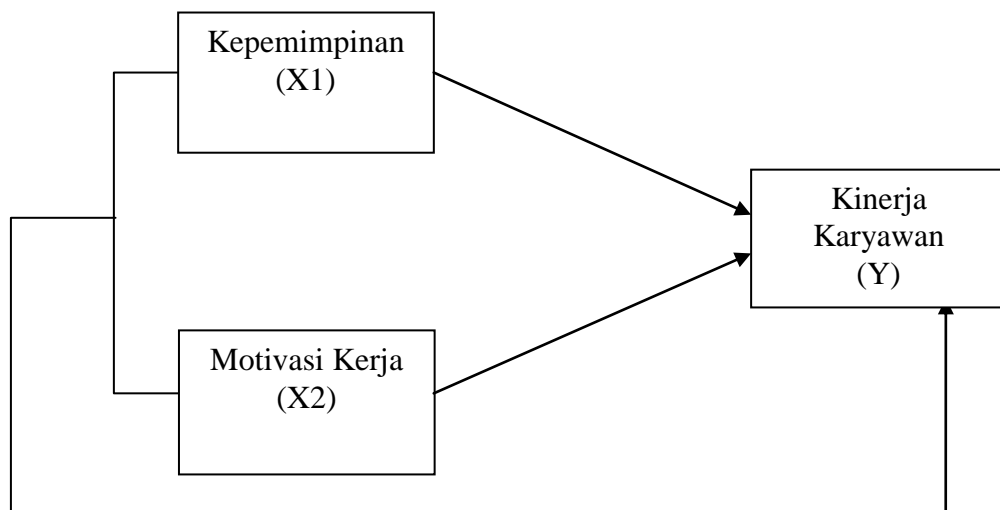
Aspek ketiga dari definisi kinerja adalah penelitian, penelitian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan perilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian bahwa kinerja dengan deskripsi tujuan, ukuran operasional dan penilaian reguler mempunyai peran penting dalam merawat dan meningkatkan motivasi personel.

### **Kerangka Berpikir**

Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab pimpinan panutan dan sorotan dari bawahannya. Dengan demikian, apabila dalam suatu organisasi ingin memiliki kinerja yang tinggi maka diperlukan kepemimpinan yang mampu menggerakkan para bawahan sehingga merasa terpacu untuk tidak kalah dengan pimpinannya.

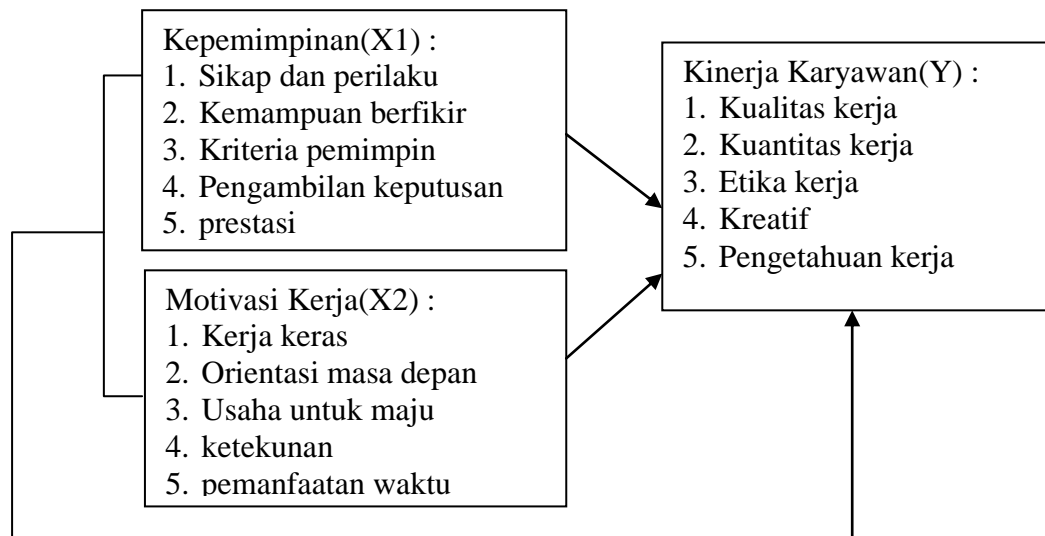
Adanya motivasi dapat mendorong seorang karyawan bekerja dengan tekun sebab motivasi merupakan pendorong agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Organisasi yang tidak tersusun dengan baik banyak menimbulkan suasana kerja yang tidak baik pula. Suasana kurang baik ditimbulkan oleh pembagian kerja yang tidak jelas, saluran dan tanggung jawab yang simpang siur dan sebagainya, sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kuantitatif dan kualitatif hasil kerja sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesepakatan, mengevaluasi pegawai untuk menyusun peningkatan kinerja. Oleh sebab itu pihak dinas bukan hanya mengharap pegawai mampu, cakap dan trampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. Secara geometrik kerangka berpikir di atas dapat di gambarkan seperti pada gambar sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Sumber: Persepsi Penelitian, 2014



**Gambar 2. Model Pemikiran**

Sumber: Persepsi Penelitian, 2014

### Hipotesis

1. Ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Giken Pricision Indonesia.
2. Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Giken Pricision Indonesia.
3. Ada pengaruh antarakepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Giken Pricision Indonesia.

### Pupulasi, Sampel, dan Penarikan Sampel

Populasi (N) dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Giken Pricision Indonesia sebanyak 150 karyawan, karena jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel berdasarkan rumus slovin. Aspek penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen). Variabel bebas (variabel independen) adalah Kepemimpinan, Motivasi Kerja, sedangkan variabel terikat (variabel dependen) adalah Kinerja Karyawan. Berdasarkan rumus slovin (Rumengan, 2010 ) diperoleh jumlah sampel sebanyak 60 orang.

### Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data dilakukan untuk memanfaatkan komputer, melalui program *SPSS for windows 17.00*

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Giken Pricision Indonesia didirikan pada tahun 1979 dengan CEO Bapak Kawanishi yang berlokasi Citra Buana Industrial *Park II* Jl. Yos Sudarso Lot 2, Batu Ampar. PT. Giken Pricision Indonesia sekarang beroperasi di Singapura, Indonesia dan China dan memulai bisnis perakitan mekanisme, presisi poros, cetak injeksi dan PCBA sejak tahun 1994 untuk membangun “*One Stop Solution*”.

PT. Giken Pricision Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi barang-barang elektronik terutama yang menyangkut dengan

Audio, Amusement TV, Alat Medis, Recognition Unit, Transformer atau Brush Less Motor.

### Hasil Pengujian

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reabilitas instrumen adalah program computer *Statistical Program For Social Science (SPSS)* versi 17.00.

Dari hasil validitas untuk 29 item pertanyaan dari 3 variabel, diperoleh semua item mempunyai korelasi skor probabilitas  $r < 0.05$  (sig.2-tailed  $< 0.05$ ) sehingga instrument untuk Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan memenuhi uji validitas. Ketentuan ini berdasarkan panduan SPSS dan Analisis Jalur Jemmy Rumenggan dan *Team* (2010).

Uji instrument yang valid di uji dengan menggunakan Cronbach Alpa, dapat dilihat dari Tabel 1 berikut:

**Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kepemimpinan (X1)	0,826	Realiabel
Motivasi Kerja (X2)	0,714	Realiabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,857	Realiabel

Sumber: Data primer yang diolah bulan Agustus 2014

Menurut Rumengan (2010) Hasil Cronbach Alpa  $> 0.60$ , maka nilai yang di dapatkan reliabilitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Cara untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor invasi varian (VIF) yang tidak memiliki 4 atau 5 (Hitnes dan Montgomery) dalam Rumengan (2010). Berikut hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan nilai VIF, dapat dilihat dari Tabel 2:

**Tabel 2**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.110	5.553		2.181	.033		
	Kepemimpinan	.563	.138	.572	4.070	.000	.510	1.961
	MotivasiKerja	.149	.191	.110	.780	.439	.510	1.961

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah bulan Agustus 2014

Berdasarkan Tabel 2, kedua independen yakni Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variansi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 <sup>a</sup>	.329	.306	3.643

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah bulan Agustus 2014

Hasil koefisien korelasi berganda adalah 0,574, sedangkan nilai *r square* adalah 0,329 atau 32,9%. Hasil ini mengindikasikan bahwa 32,9% variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

### Analisis Data Regresi Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (Kinerja Karyawan) dengan variabel independen (Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) dengan tujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari variabel bebas.

**Tabel 4**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.110	5.553		2.181	.033
	Kepemimpinan	.563	.138	.572	4.070	.000
	MotivasiKerja	.149	.191	.110	.780	.439

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah bulan Agustus 2014

Hasil pada Tabel 4 dapat dituliskan dalam model persamaan regresi linear sebagai berikut:  $Y = 12.110 + 0,563X_1 + 0,149X_2$

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 5 Uji T (Uji Parsial X1 dengan Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.110	5.553		2.181	.033
	Kepemimpinan	.563	.138	.572	4.070	.000

Sumber: Data primer yang diolah bulan Agustus 2014

Dari Tabel 5 hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai probabilitas (Sig) adalah sebesar 0,000 (sig. 0,000 < 0,05). Dengan demikian Ho ditolak. Kesimpulannya: kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Giken Pricision Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan menentukan meningkatnya kinerja karyawan.

**Tabel 6 Uji T (Uji Parsial X2 dengan Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.110	5.553		2.181	.033
	MotivasiKerja	.149	.191	.110	.780	.439

Sumber: Data primer yang diolah bulan Agustus 2014

Dari Tabel 6 hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar 0,439 (sig. 0,254 > 0,05). Dengan demikian Ho diterima. Kesimpulannya: motivasi kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Giken Pricision Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menentukan meningkatnya kinerja karyawan.

**Tabel 4.15 Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	371.532	2	185.766	13.994	.000 <sup>a</sup>
	Residual	756.651	57	13.275		
	Total	1128.183	59			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah bulan Agustus 2014

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 13,994 dengan menggunakan batas signifikan 0,05, maka diperoleh nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pengujian hipotesis dan hasil temuan deskriptif dari kuisisioner dengan jumlah populasi karyawan PT. Giken Pricision Indonesia sebanyak 60 orang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Giken Pricision Indonesia diperoleh t hitung 4,070 dengan nilai t (sig) sebesar 0,000.
2. Motivasi kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Giken Pricision Indonesia diperoleh t hitung 0,780 dengan nilai t (sig) sebesar 0,439.
3. Dari uji F (Simultan) diperoleh f hitung sebesar 13,994 dengan sig menunjukkan kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang mempunyai

kepemimpinan dan motivasi kerja yang benar-benar baik terhadap kinerja karyawannya.

### Saran

1. Kepada PT. Giken Pricision Indonesia diharapkan agar lebih meningkatkan motivasi kerja sehingga kinerja karyawan meningkat sehingga kinerja perusahaan meningkat.
2. Haruslah diberikan pengarahan kepada para karyawan dalam meningkatkan motivasi agar dapat menciptakan suasana yang nyaman dan rasa puas kerja bagi para pekerja atau sumber daya manusia yang ada diperusahaan.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diharapkan para pimpinan perusahaan tidak membedakan jabatan karyawan sehingga suasana kerja tetap terjaga dan tidak menimbulkan kesenjangan antar karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ana Faizah, 2011, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X Batam*, Jurnal Imiah, Zona Manajerial, Vol 3. No2. Hal: 46,53, Universitas Batam.
- Aswar, 2013, *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi. Batam: Universitas Batam.
- Edward Tobing, 2013, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departement Maintenance PT. NOK Asia Batam*, Skripsi. Batam: Universitas Batam.
- Flippo, 2005, *Tipe Kepemimpinan*, Grasindo, Jakarta.
- Ghozali, 2005, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keempat, Bandung.
- Gibson, 2006, *Pengertian Kepemimpinan Yang Didasari Oleh Kekuatan Dan Pengaruh*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, S.P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Karyadi, 2004, *Budaya Kerja Menciptakan Kepemimpinan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Golden Teroyan Press, Jakarta.
- Lusiana Vitasari, 2013, *Pengaruh Implementasi Sistem Informasi SAP dan Kinerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Plant Support pada PT. Amtek Engineering Batam*, Skripsi. Batam: Universitas Batam.
- Maisaroh Lubis, 2013, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Danamon Indonesia. Tbk Cabang Batam*, Skripsi. Batam: Universitas Batam.
- Manullang, 2008, *Pokok-pokok Personalia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Masrukhin dan Waridin, 2004, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*, EKOBIS. Vol 7. No2. Hal:197-209.
- Mutia Amelia, 2011, *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Back Office Di Rumah Sakit X Batam*, Jurnal Iimiah, Zona Manajerial, Vol 3. No2. Hal: 20-26, Universitas Batam.
- Nazaruddin, 2010, *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas*, Jurnal Iimiah, Zona Manajerial, Vol 3. No2. Hal:48-54, Universitas Batam.
- Nitisemito, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Press.

- Nur Hayati, 2013, *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. The Bay Resort Batam*, Skripsi. Batam: Universitas Batam.
- Ratna Dewi Silalahi, 2012, *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit X Batam*, Jurnal Iimiah, Zona Manajerial, Vol 3. No2. Hal: 42-49, Universitas Batam.
- Ranupandjojo dan Husnan, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesepuluh, Mei 2005, Bandung: PT. Remaja Rosda karya.
- Rumengan, Jemmy, 2010, *Metode Penelitian Dengan SPSS*, Uniba Press, Batam.
- Sastrohadiwidyo, B.S, 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administration Dan Operasional*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soebagyo Sastrodinigrat, 2005, *Perilaku Administrasi I*, Karunia, Jakarta.
- Soetarto, 2005, *Manajemen Kepegawaian*, Mandar Maju, Bandung.
- Sondang, P. Siagian, 2009, *Filsafat Adminitrasi*, Gunung Agung , Jakarta.
- Suharto, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah*, Jurnal Risey Bisnis Indonesia, Vol. 1.
- Suharsimi, Arikunto, 2009, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Sutrisno Hadi, 2009, *Statistik I*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Toha, 2005, *Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Triguna, 2006, *Budaya Kerja Menciptakan Kepemimpinan Yang Konduktif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Golden Teroyan Press, Jakarta.
- Yudha, Dika Perdana, 2011, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Kesempatan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Nyonya Meneer Semarang*, Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Wahyo, Sumidjo, 2005, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wursanto, 2005, *Dasar-dasar Manajemen Personalia*, Dian Pustaka Jakarta.