

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pada era saat ini mencari pekerjaan bukan hal yang mudah karena jumlah lapangan kerja di Indonesia lebih sedikit dibandingkan para pencari pekerjaan. sehingga mengakibatkan tingkat pengangguran di Indonesia semakin meningkat.

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai fungsi yang signifikan dalam suatu perusahaan, terlebih dengan adanya perkembangan bisnis yang semakin pesat, yang menimbulkan sikap persaingan semakin tajam. Pada saat ini perusahaan perlu terus menerus mengembangkan kemampuan karyawan sehingga dapat memenangkan persaingan. Dengan adanya pengembangan karyawan, maka pengetahuan dan keterampilan karyawan akan meningkat sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sumber daya manusia seperti apa yang mampu memenangkan persaingan sekaligus mencapai tujuan perusahaan. Secara umum karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan mampu memenangkan persaingan dan mencapai tujuan yang telah diterapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari standart kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Apa bila karyawan telah berhasil melakukan kinerjanya sesuai standart yang telah ditentukan oleh perusahaan maka dapat di nilai bahwa kinerja karyawan sudah baik.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Karyawan merupakan ujung tombak dalam sebuah kemajuan perusahaan, agar karyawan dapat

bekerja dengan baik tentu membutuhkan rangsangan serta tunjangan agar kinerja dan produktivitasnya terjaga untuk kemajuan perusahaan, Hal ini tentu akan berdampak bagus kepada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan pun semakin paham dengan kebutuhan karyawan dan kebutuhan lapangan maka diberikanlah kepada karyawan hal-hal yang mampu mendorong karyawan agar menciptakan kinerja yang memuaskan dan lebih baik dan dapat menarik pihak perusahaan yang mau bekerja sama.

Motivasi merupakan kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan. Motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor pendorong dari perilaku seseorang adalah suatu kebutuhan yang terkait dengan orang tersebut. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja dikalangan karyawan. Motivasi adalah suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang di inginkan dalam perusahaan. Dalam hal ini karyawan juga perlu memotivasi diri sendiri agar kinerjanya meningkat seiring dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Motivasi ini lah yang sangat memegang peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini membuat sikap seorang karyawan dalam menghadapi tekanan agar lebih tenang dan teliti agar tidak memberikan kesan buruk bagi karyawan maupun perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Pelatihan. Pelatihan merupakan seluruh kegiatan untuk memperoleh, meningkatkan, meningkatkan, serta mengembangkan potensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap

dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian sesuai dengan jabatan yang diberikan. Program pelatihan yang diberikan perusahaan akan memberikan manfaat bagi perusahaan itu sendiri. Dengan pelatihan karyawan dapat meningkatkan pemahaman, kemampuan, pengetahuan serta Pemahaman karyawan dalam bekerja sesuai dengan bidang dan keahlian setiap karyawan. Dengan mengadakan pelatihan dapat mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi dalam perusahaan. Setelah mendapatkan pengetahuan dan pemahaman melalui program pelatihan, karyawan memerlukan adanya kepemimpinan untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan sifat yang diterapkan individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompok untuk mencapai sasaran suatu perusahaan. Kepemimpinan bagian sentral dari peran manajer secara langsung dengan bawahan, kepemimpinan berfungsi sebagai dinamisator dan koordinator dalam suatu perusahaan. Pimpinan mempunyai fungsi sentral dalam kepemimpinan suatu organisasi untuk memimpin dengan kontrol yang cermat, baik, disiplin, serta tegas dalam mengambil suatu keputusan. Selain itu pemimpin dalam suatu organisasi harus memiliki jiwa kepemimpinan, mengatur dan mengelolah pimpinan bawahannya.

PT Duta Agung Group Medan merupakan perusahaan yang menjalankan usaha dalam bidang pembangunan kontraktor, pembuatan bangunan, gedung, jalan, irigasi, bendungan dan juga menjalankan usaha dalam bidang jasa, antara lain jasa penyelenggara usaha teknik, jasa kebersihan, jasa periklanan, jasa konsultasi bidang

bisnis, jasa konsultasi bidang konstruksi sipil dan jasa, dan lain lain, kecuali jasa dalam bidang hukum dan pajak.

PT DUTA AGUNG GROUP MEDAN merupakan perusahaan yang terletak di Jl. Pabrik Tenun No.126-E, Sei Putih Tengah, kec. Medan Petisa, Kota Medan, Sumatra Utara. Sebagai salah satu perusahaan yang sangat banyak bersaing dibidang jasa dan kontraktor, tentunya memiliki pesaing dalam jenis usaha yang dijalankan. Persaingan yang dihadapi tentu membuat PT Duta Agung Group Medan membutuhkan kinerja yang maksimal dari karyawannya. Karyawan PT Duta Agung Group Medan dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja serta produktivitas kerja yang maksimal kepada perusahaan.

Berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi, kepemimpinan pada PT Duta Agung Group Medan senantiasa melihat karyawannya dalam berbagai hal. Pimpinan senantiasa memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada karyawannya untuk melakukan pekerjaan, pemimpin juga selalu meminta saran kepada bawahan, hanya saja yang membedakan karyawan membutuhkan perhatian dari pemimpin pada saat melakukan pekerjaan dan selalu mengikut sertakan karyawan dalam pengambilan keputusan

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan disalah satu PT, yaitu di PT Duta Agung Group di jl. Pabrik tenun Medan. Untuk itu penulis memilih judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Duta Agung Group Medan**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Duta Agung Group Medan?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT.Duta Agung Group Medan?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Duta Agung Group Medan?
4. Apakah Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Duta Agung Group Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penulisan proposal ini dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT.Duta Agung Group Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Duta Agung Group Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Duta Agung Group Medan
4. Untuk mengetahui PENGARUH pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Duta Agung Group Medan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya maupun yang terkait secara langsung didalamnya.

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1) Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai masalah yang diteliti terutama berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

2) Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu PT. Duta Agung Group Medan memberikan masukan berupa saran dan informasi kepada pihak manajemen perusahaan mengenai seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

3) Bagi Akademik

Sebagai tambahan kepustakaan mengenai gaya kepemimpinan motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan serta sebagai bahan masukan atau tambahan pengetahuan bagi rekan-rekan mahasiswa serta masyarakat umum mengenai gaya kepemimpinan motivasi dan pelatihan didalam suatu perusahaan

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1 Defenisi Gaya Kepemimpinan

Apabila organisasi berjalan dengan lesu, orang sering mempersoalkan kepemimpinannya, seperti pemimpin lemah, pemimpin tidak pernah masuk kanto, pemimpin tidak pernah turun kebawah, tidak pernah berbicara dengan pejabat teras yang lain, dan seterusnya. Memang jika kepemimpinan tidak tampak, sering dikatakan bahwa organisasi itu tidak memiliki kepemimpinan. Kehadiran seorang pemimpin dalam suatu organisasi ialah untuk menggerakkan orang yang ada didalam organisasi.

Menurut Siagian dalam Edy Sutrisno (2009:213) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya,

Menurut Robert Schuller dalam Salusu (2005:190) melihat kepemimpinan sebagai kekuatan yang menyeleksi mimpi anda dan sesudah itu menetapkan tujuan-tujuan anda. Kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan anda menuju sukses. Schuller yakin bahwa dalam diri setiap Orang terdapat potensi kepemimpinan, tetapi sangat banyak orang tidak menyadarinya.

Menurut Edison dkk (2017:87) Pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Sedangkan kepemimpinan telah dideskripsikan oleh beberapa pakar merupakan suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

2.1.2 Teori – Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2016:71) Banyak studi ilmiah dilakukan orang mengenai kepemimpinan, dan hasilnya berupa teori-teori tentang kepemimpinan.

Teori-teori yang dimunculkan menunjukkan perbedaan dalam:

- a. Pendapat dan uraiannya
- b. Metodologinya
- c. Interpretasi yang diberikan
- d. Kesimpulan yang diberikan

Selanjutnya menurut G.R Terry dalam Kartono (2016,71-73) mengemukakan beberapa teori:

1. Teori Otokratis

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, paksaan, tindakan yang arbitrer. Ia melakukan pengawasan yang ketat, agar semua pekerjaan berlangsung secara efisien. Kepemimpinannya berorientasi pada struktur organisasi dan tugas-tugas.

2. Teori Psikologis

Teori ini menyatakan bahwa, fungsi seorang pemimpin adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja dari para pengikut dan anak buah. Pemimpin merangsang bawahan agar mereka mau bekerja, guna mencapai sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi.

3. Teori sosiologis

Kepemimpinan dianggap sebagai usaha-usaha untuk melancarkan antar-relasi dalam organisasi dan sebagai usaha untuk menyelesaikan setiap konflik

organisatoris antara para pengikutnya, agar tercapai kerja sama yang baik. Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan, dengan menyertakan para pengikut dalam pengambilan keputusan terakhir.

4. Teori suportif

Menurut teori ini, para pengikut harus berusaha sekuat mungkin, dan bekerja dengan penuh gairah, sedangkan pemimpin akan membimbing dengan sebaik-baiknya melalui *policy* tertentu. Untuk maksud ini pemimpin perlu menciptakan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan, dan bisa membantu mempertebal keinginan setiap pengikutnya untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, sanggup bekerjasama dengan pihak lain, maupun mengembangkan bkat dan keterampilan, dan menyadari benar keinginan sendiri untuk maju.

5. Teori *laissez faire*

Pemimpin *laissez faire* pada intinya bukanlah seorang pemimpin dalam pengertian yang sebenarnya. Semua anggota yang “dipimpinnya” bersikap santai-santai dan bermotto “lebih baik tidak usah bekerja saja” mereka menunjukkan sikap acuh tak acuh. Sehingga kelompok tersebut praktis menjadi tidak terbimbing dan tidak terkontrol.

6. Teori kelakuan pribadi

Kepemimpinan jenis ini akan muncul berdasarkan kualitas-kualitas pribadi atau pola-pola kelakuan para pemimpinnya. Teori ini menyatakkan, bahwa seorang pemimpin itu selalu berkelakuan kurang lebih sama, yaitu ia tidak melakukan tindakan-tindakan yang identik sama dalam setiap situasi yang dihadapi. Dengan kata lain ia harus mampu bersikap fleksibel, luwes, bijaksana, dan mempunyai daya lenting yang tinggi karena dia harus mampu mengambil langkah-langkah yang paling tepat untuk suatu masalah.

2.1.3 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Emron Edison (2017:92) Terdapat macam-macam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan Kharismatik bertindak dengan cara yang unik yang memiliki efek karismatik tertentu. Karakteristik kepribadian seseorang pemimpin karismatik termaksud menjadi dominan, memiliki keinginan yang kuat untuk memengaruhi orang lain, menjadi percaya diri, dan memiliki rasa yang kuat dari nilai-nilai moral sendiri.

2. Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi pengikutnya untuk hasil yang luar biasa. Selain itu, dengan kepemimpinan Transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang diharapkan mereka. Kepemimpinan ini sangat jauh berbedah dengan gaya otokratis dimana dalam pedekatan otokratis merasa tertekan.

3. Kepemimpinan Transaksional

Gaya transaksional memiliki pendekatan yang unik, dimana anggota diikutsertakan dalam merumuskan tujuan melalui sebuah transaksi yang jelas dan terukur. Transaksi ini meliputi imbalan yang menarik bagi keberhasilan anggota. Sebaiknya jika anggota gagal dalam pencapaian tujuan, mereka akan mendapatkan konsekuensinya.

4. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang menunjukkan perhatian besar terhadap bawahan atau para anggotanya. Gaya kepemimpinan ini mengajak bawahannya untuk ikut berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan berupa saran dan ide dengan cara demokrasi. Meski demikian, keputusan tetap diambil oleh pimpinan.

5. Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan ini menganggap dirinya sebagai sosok penting yang selalu bercerita tentang masa depan yang gemilang, meskipun terkadang tidak maksud akal sehingga kepemimpinan otokratis menjadi persepsi.

2.1.4 Peranan pemimpina

Menurut Edy Sutrisno (2009:219) terdapat beberapa peranan dalam Pemimpin.

1. Peranan yang bersifat Interpersonal

Dewasa ini telah umum diterima pendapat bahwa salah satu tujuan yang harus dipenuhi oleh seseorang manajer ialah keterampilan insani. Keterampilan tersebut mutlak perlu karena pada dasarnya dalam menjalankan kepemimpinannya, seseorang manajer harus berinteraksi dengan manusia lain, bukan hanya dengan bawahannya, akan tetapi juga berbagai pihak yang berkepentingan, yang dikenal dengan istilah stakeholder, di dalam luar organisasi.

2. Peranan yang bersifat Informasional

Informasi merupakan aset organisasi yang kritical sifatnya. Dikatakan demikian karena dewasa ini dan dimasa yang akan datang sukar membayangkan adanya kegiatan organisasi yang dapat terlaksana dengan efisien dan efektif . peran tersebut mengambil tiga bentuk, yaitu: pertama, seseorang manajer adalah

memantau arus informasi yang terjadi dari dan kedalam organisasi. Seseorang manajer selalu menerima berbagai informasi dari dalam dan dari luar.

3. Peranan Pengambilan Keputusan

Peranan ini mengambil tiga bentuk suatu keputusan, yaitu sebagai berikut:

a) Sebagai intrepeneur, seseorang pemimpin diharap mampu mengkaji terus menerus situasi yang dihadapi, untuk mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan, meskipun kajian itu sering menuntut terjadinya perubahan dalam organisasi.

b) Predam gangguan, peran ini antara lain kesediaan memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi menghadapi gangguan serius yang apabila ditangani akan berdampak negative

c) Pembagi sumber dana dan daya, tidak jarang orang berpendapat bahwa, wewenangpun makin besar. Wewenang atau kekuasaan itu paling sering menampakan orang pada posisi tertentu, wewenang mempromosikan orang, menurunkan pangkat. Wewenang itulah yang membuat bawahan bergantung kepadanya.

2.1.5 Syarat-syarat Kepimpinan

Menurut Oemar Hamalik (2007:170) ada beberapa syarat-syarat dalam kepemimpinan

a. Karakteristik Manajer

Manajer adalah pemimpin dalam suatu organisasi. Peran dan fungsinya sangat penting dalam mendapatkan norma-norma dan harapan serta cita-cita organisasi yang dipimpinya. Dia harus mampu melaksanakan pekerjaannya dan menggerakkan semua sumber yang tersedia guna mencapai tujuan organisasi.

Tugasnya sebagai pemimpin pada giliran mempersyaratkan karakteristik tertentu yang harus dipenuhi ialah:

1. Memiliki kondisi badan yang sehat

2. Memiliki pengetahuan dan pandangan yang luas
3. Memiliki keyakinan, bahwa organisasi yang dipimpin akan berhasil mencapai tujuannya
4. Memiliki pemahaman yang jelas tentang hakikat dan keunikan tujuan organisasi
5. Memiliki daya kerja dan antusias yang besar atas pekerjaannya

b. Tingkah Laku Kepemimpinan

Tingkah laku kepemimpinan sesungguhnya dapat dipelajari asalkan manajer bersangkutan mau belajar. Dalam psikologi sosial sering dijumpai pendapat bahwa kemampuan kepemimpinan adalah seperangkat keterampilan tingkah laku yang dapat dipelajari oleh tiap orang. Misalnya David Johnson pernah mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang efektif ditandai oleh: tingkah laku yang luwes, kemampuan untuk mengetahui jenis tingkah laku yang diperlukan pada waktu tertentu yang meningkatkan efisiensi kelompok, dan kemampuan bertingkah laku sesuai dengan tuntutan kelompok.

Pimpinan yang efektif perlu mempelajari kebutuhan kelompok dalam situasi tertentu dan bersikap luwes, bertingkah laku dengan tuntutan dan kondisi yang ada, disamping perlunya kerjasama dengan anggota kelompok dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang penting.

c. . kepemimpinan dan pembuatan keputusan

pembuatan keputusan terdiri dari dua alternatif, yakni alternatif pembuatan keputusan masalah pribadi, dan alternatif pembuatan keputusan masalah kelompok.

Alternatif pertama dilakukan dengan cara membuat keputusan berdasarkan informasi yang dimiliki sendiri, atau berdasarkan informasi dari bawahan, atau menyebarkan masalah kepada bawahan lalu bersama-sama menganalisis dan membuat keputusan.

2.1.6 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menjadi seorang pemimpin memang ada beberapa indikator yang harus dipenuhi. Menurut Schermer-horn dalam Edison dkk (2018:109) menyatakan bahwa indikator kepemimpinan sebagai berikut:

1. Memiliki strategi yang jelas dan di komunikasi dengan baik
2. Kepedulian kepada anggota dan Lingkungan
3. Merangsang anggota
4. Menjaga Kekompakan tim
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan

Indikator yang saya pakai dalam penelitian ini adalah

1. Memiliki strategi yang jelas dan komunikasi yang baik

2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan
3. Menjaga kekompakan tim
4. Menghargai perbedaan dan keyakinan

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Setiap pegawai memiliki motivasi yang berbeda-beda untuk bekerja dengan baik, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa berhasil atau tidaknya operasi perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah ditentukan oleh kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin didalam memberi motivasi kepada karyawannya. Motivasi berperan penting didalam suatu perusahaan, sehingga motivasi dapat diartikan berbeda oleh setiap individu sesuai dengan tempat dan keadaan dari masing-masing individu.

Menurut Mulyadi (2015:87) Motivasi adalah suatu dorongan dari orang lain maupun diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Biasanya seorang pekerja/karyawan untuk mencapai target tertentu pasti ada faktor-faktor yang mendorong atau memberi semangat. Kebutuhan atau keinginan seseorang tidak akan sama antara yang satu dengan yang lain. Keinginan dan kebutuhan yang beragam itu terjadi karena proses mental dan karakteristik yang terjadi pada diri seseorang pekerja/karyawan.

Sedangkan menurut Usman dalam Munandar (2014:221) Motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau impuls. Motivasi merupakan keinginan

yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Motivasi Kerja merupakan hal yang penting sehingga menjadi bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam bekerja. Pengawai harus memiliki motivasi dan melaksanakan pekerjaan sehingga dapat memberikan dorongan agar dapat bekerja dengan giat dapat bekerja dengan giat dan sedang melakukan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016:141) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan kerjaan kepada bawahan untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

2.2.2 Ciri-Ciri Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2014:115) ciri motif individu adalah, motif adalah majemuk, motif dapat berubah-ubah. motif dapat berbeda-beda, beberapa motif

tidak disadari oleh individu.

1. Motif adalah majemuk

Dalam suatu perbuatan tidak hanya satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama. Misalnya seorang karyawan yang melakukan kerja giat, dalam hal ini tidak hanya ingin lekas naik pangkat.

2. Motif dapat berubah-ubah

Motif bagi seseorang kerap mengalami perubahan. Ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingan, misalnya seorang karyawan pada suatu ketika menginginkan gaji yang tinggi, pada waktu yang lain menginginkan pimpinan yang baik, atau kondisi yang menyenangkan. Dalam hal ini tampak motif sangat dinamis mengikuti kepentingan individu.

3. Motif dapat berubah-ubah

Dua orang melakukan kerja yang sama. Tetapi ternyata terdapat perbedaan motif. Misalnya dua karyawan yang bekerja pada satu mesin yang sama dan pada ruangan yang samapula, tetapi motif nya bisa berbeda. Yang seorang menginginkan kondisi kerja yang menyenangkan.

4. Beberapa motif tidak disadari oleh individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya. Sehingga beberapa dorongan yang muncul seringkali karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan bawah sadarnya. Dengan demikian seringkali kalau ada dorongan dari dalam yang kuat sekali menjadi kan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motif sendiri.

2.2.3 Prinsip-prinsip Motivasi

Dalam pekerjaan atau sebagai pekerja/karyawan tentunya terdapat beberapa prinsip motivasi antara lain: prinsip kerjasama, prinsip berkomunikasi, prinsip mengakui bantuan pekerjaan bawahan, prinsip penugasaan, prinsip memperhatikan karyawan.

Menurut Mulyadi (2015:93) ada beberapa prinsip-prinsip Motivasi yaitu sebagai berikut.

1. Prinsip Kerja sama

Untuk mengupayakan motivasi, pekerja/karyawan perlu diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat dan membantu atau membantu pemikiran dalam membuat dan menentukan tujuan yang akan dicapai oleh

pimpinan. Dengan bantuan karyawan/pekerja untuk menunjukkan ketujuan yang diinginkan perusahaan tidak akan mengalami kesulitan, karena bawahan atau karyawan akan termotivasi untuk semangat bekerja.

2. Prinsip berkomunikasi

Pada perusahaan / organisasi sebuah komunikasi sangat menentukan dalam membuat keputusan. Oleh karena itu seorang pemimpin harus selalu mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha mencapai tugas. Dengan komunikasi yang jelas dan tepat maka seluruh pekerjaan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui bantuan pekerjaan bawahan

Seseorang harus mempunyai prinsip bahwa suatu keberhasilan itu, bisa berhasil dengan baik apabila didukung dengan semua pihak. Oleh sebab itu sebagai pemimpin harus menyadari bahwa bawahan selalu punya andil dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan. Dengan pengakuan pimpinan tersebut maka pekerja/ karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip Penugasan

Sebagai pimpinan harus berani mengambil keputusan dalam hal penugasan atau memberikan wewenang kepada bawahan. Atas pekerjaan yang akan dilakukan, dengan kepercayaan antara atasan kepada bawahan itu semua akan membuat karyawan / pekerja termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan pada perusahaan / organisasi.

5. Prinsip memperhatikan karyawan

Seorang pimpinan yang selalu memberikan perhatian terhadap apa yang

dinginkan oleh pekerja/ karyawan, akan bisa membuat karyawan/ pekerja tersebut termotivasi, yang pada akhirnya pekerja/ karyawan akan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para pimpinan perusahaan organisasi.

2.2.4 Faktor-Faktor Motivasi

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor eksternal). Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah

a. Faktor Internal

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, atau faktor yang bersumber dari dalam diri seseorang, antara lain;

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- 5) Keinginan untuk berkuasa

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi seseorang, atau faktor yang berasal dari luar diri seseorang, adalah:

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan

- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang fleksibel

2.2.5 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:146) ada beberapa Tujuan Motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan Karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.2.6 Teori-Teori Motivasi

Pengelompokan teori-teori motivasi dikemukakan oleh Munandar dkk (2014:222) terbagi menjadi dua kelompok, yaitu teori kepuasan (*content theory*) dan teori proses (*process theory*).

1. Teori Motivasi Kepuasan.

Teori ini merupakan teori yang didasarkan pada kebutuhan insan dan kepuasan. Maka dapat dicari Faktor-faktor pendorong dan penghambatnya. Pada teori kepuasan ini didukung juga oleh para pakar di antaranya:

a. Teori Hierarki Kebutuhan (*A Maslow*)

Lima tingkatan motivasi secara hierarki ini adalah sebagai berikut.

1) Kebutuhan yang bersifat fisiologis (*lahiriah*).

Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dan lain-lain.

2) Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (*safety need*)

Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan.

3) Kebutuhan sosial (*social needs*)

Kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerja sama) dalam kerja atau antar kelompok

4) Kebutuhan akan prestasi (*esteem needs*)

Kebutuhan akan kedudukan dan promosi di bidang kepegawaian. Kebutuhan akan simbol-simbol dalam statusnya seseorang serta prestasi yang ditampilkan.

5) Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*self actualization*)

Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehnya) dan sering kali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang.

b. Teori Tiga Motif Sosial (DMcClelland)

David McClelland menjelaskan tiga jenis motivasi, yaitu:

1) Motivasi untuk berprestasi

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengguguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hierarki Maslow terletak antara kebutuhan akan aktualisasi diri.

2) Motivasi untuk berkuasa

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

3) Motivasi untuk berafiliasi/bersahabat

Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif, dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain.

2. Teori Motivasi Proses (*process theory*)

a. Teori keadilan

Teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang di buat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima.

b. Teori harapan

1. Setiap individu percaya bahwa bahwa ia berperilaku dengan cara tertentu, ia akan memperoleh hal tertentu. Ini disebut sebuah harapan hasil
2. Setiap hasil mempunyai nilai atau daya tarik bagi orang tertentu. Ini disebut valensi
3. Setiap hasil berkaitan dengan suatu persepsi mengenai seberapa sulit mencapai hasil tersebut.

2.3 Pelatihan

2.3.1 Defenisi Pelatihan

Pelatihan (*training*) merupakan proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya pelatihan kerja karyawan hanya dilakukan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki

keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan. Pelatihan digunakan sebagai dasar peningkatan dan perpindahan pekerjaan. Biasanya pekerjaan. Biasannya pekerjaan yang lebih tinggi akan menuntut tanggung jawab yang lebih besar, sehingga mengharuskan karyawan mengikuti pelatihan.

Manfaat lain dari pelatihan itu, dapat meningkatkan kepuasan pelanggan atas bertambahnya pengetahuan mereka tentang penggunaan alat serta cara kerja pada perusahaan. Pelatihan karyawan akan berpengaruh pada bertambahnya kesetiaan dan kecintaan para pelanggan untuk memiliki dan menggunakan barang dan jasa.

Menurut Raymond dkk, (2012:351) Pelatihan (*training*) mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi berikut meliputi pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja pekerjaan. Sasaran bagi pelatihan adalah menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkan kedalam aktivitas-aktivitas sehari-hari..

2.3.2 Pentingnya Program Pelatihan

Setiap unsur ketenagaan (karyawan) diharapkan melaksanakan pekerjaannya berhasil dan produktif. Untuk ia dituntut untuk kemampuan yang serasi, dan oleh karenanya ia harus bekerja dengan baik, belajar terus-menerus dan mengikuti kegiatan pelatihan yang dirancang bagi bersangkutan.

Menurut Oemar Hamalik (2007:32) ada beberapa penyusunan program pelatihan yang dinilai sangat penting berdasarkan beberapa pertimbangan berikut ini :

1. Perlunya mengorientasikan tenaga kerja yang baru. Tenaga kerja yang baru memasuki dunia kerja dalam suatu organisasi/perusahaan/lembaga perlu mengenal dan memahami bidang pekerjaannya, seperti tujuannya, tugas, dan kewajiban, cara kerja, sasaran, dan hasil yang diharapkan dari pekerjaan itu.

2. perlunya melakukan reorientasi bagi tenaga kerja yang telah lama tidak melaksanakan pekerjaannya. Tenaga kerja sering kali ditempatkan dibidang pekerjaan lain, dalam negeri ataupun luar negeri.

3. Perlunya pelatih penyegar bagi tenaga yang diangkat tanpa persiapan sebelumnya. Suatu organisasi yang kekurangan tenaga kerja karena waktu yang sangat mendesak terpaksa mengangkat tenaga kerja baru yang belum siap pakai. Bagi tenaga seperti ini diperlukan pelatihan dalam bekerja

4. Perlunya pelatihan khusus bagi tenaga untuk kegiatan tertentu. Banyak lembaga/intansi atau perusahaan yang memerlukan tenaga yang memiliki jenis tenaga yang diperlukan

5. Perlunya pelatihan bagi tenaga kerja yang akan ditugaskan untuk organisasi berhubungan dengan adanya penemuan-penemuan baru, misalnya bidang teknologi, jika tenaga tersebut telah mengalami latihan dibidang baru itu, maka diharapkan dia mampu bekerja.

6. Perlunya latihan bagi tenaga pengawas. Tenaga ini bertanggung jawab mengawasi kelancaran dan keberhasilan pekerjaan pelaksanaan dan tenaga teknis.

7. Perlunya pelatihan bagi tenaga eksekutif (pimpinan). Tenaga ini bertanggung jawab mengelola kegiatan organisasi. Untuk itu perlu dilakukan pelatihan, baik bagi tenaga kepemimpinan.

8. Perlunya pelatihan bagi tenaga kerja yang bertugas memberikan pelayanan bagi masyarakat. Suatu organisasi perusahaan dapat meningkatkan hasil pekerjaan dan lebih besar mendapatkan keuntungan jika organisasi tersebut memiliki dan memperkerjakan tenaga pegawai yang mampu berhubungan dengan masyarakat dan sasaran lembaga itu sendiri.

2.3.3 Manfaat Pelatihan

Menurut Oemar Hamalik (2007:34) program pelatihan perlu disiapkan secara matang oleh tenaga yang berwenang dengan bantuan tenaga ahli dalam bidangnya. Ada 7 faktor yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk menetapkan isi program Pelatihan, ialah:

1. Kebutuhan Pelatihan

Berdasarkan penjangkahan kebutuhan dapat ditentukan jenis dan jumlah pelatihan yang diperlukan

2. Cara menyelenggarakan Pelatihan
Cara memberikan pelatihan disesuaikan dengan tujuan, jenis kegiatan, materi, dan peserta pelatihan bersangkutan.
3. Biaya Pelatihan
Tetapkan besarnya biaya yang diperlukan disesuaikan dengan kebutuhan latihan dan sumber dana yang tersedia
4. Hambatan-hambatan
Pertimbangan hambatan/rintangan yang mungkin terjadi terhadap pekerjaan sebagai akibat pelatihan itu.
5. Peserta Latihan
Tetapkan jumlah tenaga yang tepat untuk mengikuti, pelatihan, dilihat dari sudut kebutuhan organisasi, kenaikan jabatan, atau kemungkinan.
6. Fasilitas Latihan
Pertimbangan fasilitas-fasilitas latihan yang diperlukan dalam penyelenggaraan latihan tersebut.
7. Pengawasan Latihan
Pertimbangkan hal-hal yang perlu mendapatkan pengawasan.

2.3.4 Jenis-Jenis Pelatihan

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan harus selalu memperhatikan sejauh mana pola pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dapat menjamin proses belajar yang efektif. Menurut Widodo (2015:86), jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

- a. Pelatihan dalam kerja
- b. Magang
- c. Pelatihan di luar kerja
- d. Pelatihan ditempat mirip sesungguhnya
- e. Simulasi kerja

2.3.5 Sasaran Pelatihan

Sebelum mengenal pelatihan kita harus terlebih dahulu mengetahui beberapa sasaran pelatihan. Menurut Sustrino (2009:69), mengemukakan enam sasaran pelatihan sebagai berikut:

- 1 Meningkatkan produktivitas kerja
- 2 Meningkatkan mutu kerja
- 3 Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia
- 4 Meningkatkan moral kerja
- 5 Menjaga kesehatan dan keselamatan
- 6 Menunjang pertumbuhan pribadi

2.3.6 Syarat-syarat Pelatihan

Menurut Hasibuan (2016:74), pelatihan atau instruktur yang baik hendaknya memiliki syarat sebagai berikut.

a. Teaching skills

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk, dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pengembangan.

b. Communication skills

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif.

c. Personality Authority

Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan.

d. Social skills

Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta pengembangan.

e. Technical competent

Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoritis, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan.

f. Stabilitas Emosi

Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, mempunyai sikap kebapakan, keterbukaan, tidak pendendam serta memberikan nilai yang objektif.

2.4 Kinerja

2.4.1 Defenisi Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi . Kinerja juga dinyatakan sebagai prestasi seseorang atas

kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dan kedudukannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk memajukan suatu perusahaan. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu. Kinerja dapat dilihat jika suatu individu atau kelompok memiliki keberhasilan atas target suatu perusahaan .

Menurut Amir (2015:5) kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung akhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, *proses*, *output*, dan bahkan *outcome*. Berbeda dengan produktifitas dan perhitungan nilainya diperoleh melalui pengolahan data kuantitatif, kinerja diukur secara kualitatif.

2.4.2 Indikator Kerja

Indikator kerja harus dapat dihitung dan diukur serta dapat digunakan untuk menilai tingkat kinerja. Indikator kinerja adalah untuk melihat bahwa dalam perusahaan mengalami peningkatan dengan seiringnya rencana yang telah ditetapkan.

Di sini dapat dijelaskan beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu:

1) Kuantitas kerja

Volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal

2) Kualitas kerja :

Kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan

3) Jangka waktu output :

Kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu yang

ditetapkan

4) Kerjasama

Kemampuan dalam hubungan sesama karyawan selama menangani pekerjaan.

5) Disiplin kerja

Dalam bekerja kedisiplinan sangat diperlukan untuk mencapai suatu tujuan dalam perusahaan baik didalam maupun diluar pekerjaan

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 : Penelitan Terdahulu

No.	Peneliti	Variabel	Hasil
1.	Gusli (2016)	X ₁ : Gaya Kepemimpinan X ₂ : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) RAYON MAKASSAR SELATAN.	gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan
2.	Arini Yulianita (2017)	X ₁ : Gaya Kepemimpinan X ₂ : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan CV. CIPTA NUSA SIDOARJO	gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

No.	Peneliti	Variabel	Hasil
3.	Dea Nita Nur Azizah (2018)	X1 : Pelatihan X2 : Gaya Kepemimpinan Y : Kepuasan Kerja . Di Bank BRI Kantor Cabang Kc BRI KAPAS KRAMPUNG SURABAYA.	Hasil penelitian dengan regresi linier bergandamenunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan sangatlah penting mempengaruhi terhadap produktivitas

2.6 Kerangka Konseptual Penelitian.

Suatu perusahaan dapat dikatakan sukses jika faktor Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

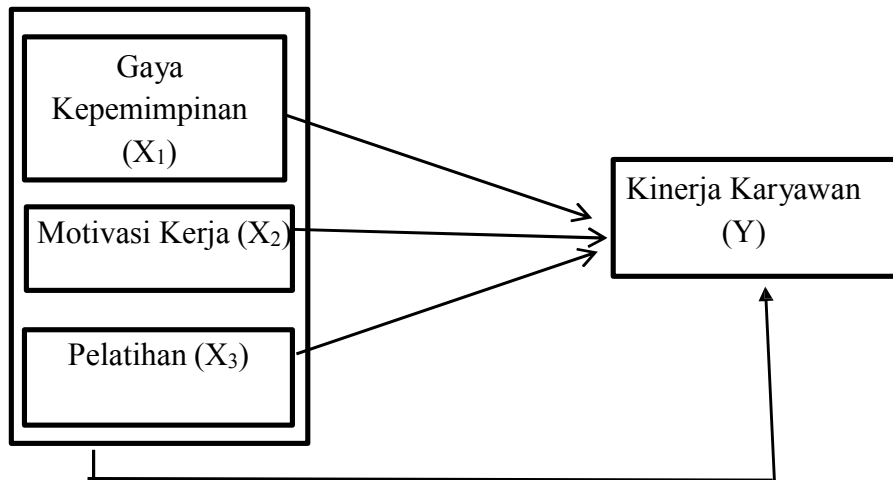
1. Gaya Kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang digunakan pemimpin perusahaan untuk memimpin sesuai dengan karakter masing-masing. Dalam hal ini kepemimpinan mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas jasa perusahaan.

2. Motivasi Kerja artinya pengembangan karier untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi, dengan adanya motivasi kerja karyawan akan mencapai prestasi kerja yang tinggi, motivasi kerja seseorang sering mengalami penurunan gairah bekerja karena kejenuhan atau suatu hal yang dihadapi karyawan. sehingga motivasi kerja menjadi alternatif untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Pelatihan kerja adalah kegiatan memperoleh atau meningkatkan kompetensi kerja baik disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian sesuai

dengan jabatan atau pekerjaan masing-masing. ketika mereka memperoleh pelatihan kerja yang baik dan cukup maka mempengaruhi kinerja karyawan dalam bidang pekerjaannya.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Gambar Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian terhadap permasalahan yang menjadi objek penelitian dimana kebenarannya masih harus di uji. Dari permasalahan diatas maka penulis memberikan hipotesis sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan

H₀ : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Duta Agung Group Medan.

H₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Duta Agung Group Medan

2. Motivasi kerja

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Duta Agung Group Medan.

H_1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Duta Agung Group Medan.

3. Pelatihan

H_0 : Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Duta Agung Group Medan.

H_1 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Duta Agung Group Medan.

4. H_0 : Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT.Duta Agung Group Medan.

H_1 : Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT.Duta Agung Group Medan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian adalah langkah dan prosedur yang akan dilakukan dalam pengumpulan data atau informasi empiris guna memecahkan permasalahan dan menguji hipotesis penelitian.

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah suatu langkah prosedur yang akan dilakukan untuk menghimpun data dengan tujuan memecahkan masalah serta menjawab hipotesis sebagai jawaban sementara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal atau sebab akibat dari antara dua atau lebih variabel.

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian.

3.2.1 Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini sebagai lokasi atau tempat di PT. Duta Agung Group Medan, yang beralamat di Jl. Pabrik Tenun No. 126E Medan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari penetapan judul hingga selesai, dimulai dari Bulan Febuari 2021 dari pengaduan judul proposal sampai dengan penyusunan laporan hasil penelitian. (lihat tabel 3.1)

Tabel 3.1
Jadwal Kegiatan Penelitian

NO	KEGIATAN	WAKTU KEGIATAN																											
		Feb-21				Mar-21				Apr-21				Mei-21				Jun-21				Jul-21				Agu-21			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul		■																										
2	ACC Judul			■																									
3	Persetujuan Pembimbing				■																								
4	Pernyusunan Proposal					■	■																						
5	Bimbingan Proposal							■	■	■	■																		
6	Seminar Proposal											■	■																
7	Revisi Proposal													■	■														
8	Pengumpulan Data															■	■												
9	Pengolahan dan Analisis Data																	■	■	■									
10	Bimbingan Skripsi																				■	■	■	■	■				
11	Periksa Buku																											■	

3.3 Populasi dan Ssampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut sugiono (2017:119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan kemudian ditarik kesimpulannya. Selain dari pengertian diatas, pengertian populasi lainnya adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan krakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh Karyawan PT Duta Agung Group Medan JL. Pabrik Tenun No 126E Medan yang berjumlah 45 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:120) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Jumlah sampel dalam penelitian ini sama besarnya dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 45 orang. Maka dari itu penulis menggunakan metode sampling jenuh. "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel."

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut: Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan metode :

1) Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data yang dengan cara mewawancarai responden untuk mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam

2) Kusioner

Kusioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan

cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan pertanyaan atau angket tertulis yang dibuat oleh peneliti.

3.5 Defenisi Operasional Variabel

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi kepemimpinan yang akan digunakan, bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat perhatian terhadap karir bawahan. 2. Berperilaku adil dan dapat menjadi teladan. 3. Kemampuan memotivasi. 4. Kemampuan komunikasi 5. Kemampuan pengembalian keputusan 6. Kemampuan manejerial 	Likert
Motivasi kerja (X2)	Motivasi kerja adalah kemauan kerja timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan. Dengan pengertian bahwatercapainya tujuan organisasi berarti tercapaipula tujuan pribadi para anggota	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya hubungan dan kerjasama yang baik ditempat kerja 2. Fasilitas dan lingkungan kerja yang memadai 	Likert

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
	organisasi yang bersangkutan.	3. Adanya Pelatihan dan Pengembangan 4. Adanya tunjangan kerja	
Pelatihan (X3)	Pelatihan merupakan jalan untuk mewujudkan cara- cara berfikir dan berbuat, meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan baik untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang.	1. Instruktur Pelatihan 2. Materi dan Isi Pelatihan 3. Metode Pelatihan 4. Evaluasi Pelatihan	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi	1. Pencapaian dan Semangat Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Displin Kerja 5. Loyal terhadap Team work	Likert

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Variabel dalam penelitian ini diukur dengan skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu, dalam penelitian ini, responden memilih salah satu dari jawaban yang tersedia, kemudian masing-masing jawaban diberi skor tertentu. Total skor inilah yang ditafsir sebagai posisi responden dalam

skala likert. Penelitian memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang dapat dilihat pada tabel berikutini.

Tabel 3.3 Tabel Skala Pengukuran

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pertanyaan pada suatu kusioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Hal ini memusatkan perhatian pada suatu karakteristik ukuran yang sangat penting disebut validitas pengukuran. Agar sebuah penelitian lebih teliti sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor masing-masing variabel $> 0,25$. Item yang punya r hitung $< 0,25$ akan disingkirkan akibat tidak melakukan pengukuran secara sama dengan yang dimaksud skor total.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula. Suatu kusioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang $> 0,60$ menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen. Jika koefisien *Cronbach Alpha* yang $> 0,60$ menunjukkan kurang handalnya instrumen. Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal realitasnya.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data dalam sebuah model berdistribusi mengikuti/mendekati distribusi norma atau tidak. Jika data tidak berdistribusi normal, maka hasil analisi akan menjadi bias. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Kolmogrov – Smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka nilai Asymp. Sig (2-tailed) diatas signifikansi signifikansi 5% artina variabel residual berdistribusi normal. Dengan kata lain data berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikansi) $> 0,05$ dan data berdistribusi tidak normal, jika nilai sig (signifkansi) $<0,05$.

3.8.2 Uji Heterokedasitas

Uji Heterokedasitas digunakan untuk menguji sama atau tidaknya varians dari residual observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama maka disebut terjadi heterokedasitas. Persamaan yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas. Pada penelitian ini uji heterokedasitas dilakukan dengan uji glejser dimana dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan.

1. Tidak terjadi heterokedasitas, jika nilai signifikansi $> 0,05$
2. Terjadi heterokedasitas, jika nilai signifikansi $< 0,05$

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan *vif* (*varians inflation factors*). kriteria yang dipakai adalah :

1. Tidak terjadi Multikolinearitas, jika nilai *Tolerance* $\geq 0,1$
2. Terjadi Multikolinearitas, jika *Tolerance* $\leq 0,1$
3. Tidak Terjadi Multikolinearitas, jika nilai ViF $\leq 5,00$
4. Terjadi Multikolinearitas, jika nilai VIF $\geq 5,00$

3.9 Metode Analisi data

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Metode analisis linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan)

terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Adapun persamaan regresi sampelnya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan

Y = Variabel dependen yaitu Kinerja karyawan

X1 = Gaya kepemimpinan

X2 = Motivasi kerja

X3 = Pelatihan

b₁b₂b₃ = koefisien Regresi

e = Variabel pengganggu

3.9.2 Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah pernyataan hipotesis benar, uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelasan secara individual dalam menerangkan variabel terkait. Kriteria pengujiannya yaitu sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan pelatihan) terhadap Kinerja karyawan.

H_1 : Ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan Pelatihan) terhadap Kinerja karyawan

- Menentukan nilai $F_{\alpha; k; n-k}$ dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan p-value 5% = 0,05 dan tingkat kebebasan (df)=(n-2)
- Menarik Kesimpulan

H_0 diterima, H_1 ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 ditolak, H_1 diterima apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

3.9.3 Uji Simultan (Uji-F)

Secara umum pengertian uji F yaitu koefisien regresi secara bersama-sama untuk menguji signifikan mengatur beberapa variabel independent terhadap variabel dependen. Adapun rumus yang sering digunakan secara manual untuk menguji F, yaitu:

Rumus :

$$F = \frac{JKR / k}{JKS / (n - 1 - k)}$$

Keterangan :

F = Nilai F

JKR = Jumlah Kuadrat Regresi

JKS= Jumlah kuadrat sisa

N = Jumlah sampel

K = Jumlah variable bebas

Untuk memastikan diterima atau tidak suatu pengujian simultan dapat didasarkan atas pernyataan berikut, yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$

maka H_0 tolak apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

3.9.4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian-pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 22.S