



HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Frans David Pandapotan
fransdavidp@yahoo.com

Emma Tampubolon
Emmatampubolon@yahoo.com

Ganda T Hutapea
ganda.hutapea@yahoo.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship work motivation and employee performance, relationship with the leadership performance of employees of PT. Sari Coffee Indonesia. This research was descriptive - correlation with a sample of 30 employees and the data were analyzed using the Spearman rank correlation analysis. The results of this study indicate that (1) Based on the results of Spearman correlation test above can be seen significant value of $0.000 < 0.05$, it can be concluded that there is a significant relationship between the variables of leadership performance, while the value of Spearman correlation between leadership and performance of 0.667 which is positive and signifies the strong relationship, it means there is a positive relationship that is if the leadership increases, the performance will increase, and vice versa. (2) Based on the results of Spearman correlation test above can be seen significant value of $0.000 < 0.05$, it can be concluded that there is a significant relationship between the variables of motivation to performance, while the value of Spearman correlation between motivation and performance of 0.714 which is positive and indicates a great relationship strong, it means there is a positive relationship that if the motivation increases, the performance will increase, and vice versa.

Keyword leadership, work motivation and employee performance.

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Kemajuan perusahaan atau organisasi tentu didukung oleh kinerja karyawan. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja, dengan kata lain akan mendorong karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus, atau dipromosikan ke jabatan yang lebih baik.

Menurut Raharjo dan Purbudi (1997:66) :

Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh kepemimpinan, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan atau organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi. Seorang pemimpin yang baik adalah mampu memanfaatkan seluruh

sumber daya manusia yang ada, sehingga kepemimpinan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Motivasi merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan kinerja lebih baik, berarti baik buruknya kinerja seseorang salah satunya dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi. Dalam kaitannya dengan motivasi,

Menurut Hamalik (2000:12) :

“Motivasi memiliki tiga fungsi utama, yaitu mendorong timbulnya tingkah laku atau perbuatan, mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dan menggerakkan tingkah laku seseorang, dengan demikian sangatlah jelas bahwa motivasi itu adalah modal utama bagi seseorang untuk bekerja. Tanpa adanya motivasi untuk bekerja, maka tidak akan pernah seseorang mau bekerja, sehingga sangatlah mustahil untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Hal itu dapat terjadi karena motivasi merupakan sumber energi individu untuk melakukan aktivitas.”

Sebagaimana dikemukakan oleh Timpe (2001:72) mengatakan bahwa “motivasi adalah kekuatan (dorongan) yang kuat dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas”.

Dengan demikian segala aktivitas ditimbulkan oleh adanya motivasi, jika tidak ada motivasi maka tidak akan ada aktivitas. Ini sama halnya dalam konteks dunia kerja. Bekerja berarti melakukan aktivitas, Tentu saja aktivitas yang dilaksanakan sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Bila tugas yang dilaksanakan tidak didasari motivasi yang tinggi, maka hasil kerja tidak akan pernah maksimal. Karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja juga akan menyebabkan kinerjanya kurang maksimal. Karyawan yang tidak bersemangat, minim dorongan untuk menjadi yang terbaik, dan tidak tergerak untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan berkualitas, kecil peluangnya untuk dapat berkinerja optimal. Kinerja karyawan berkaitan erat dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu

Sedangkan Rivai (2011:554) “mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Berdasarkan masing-masing pengertian kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan terlihat saling berkaitan. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba, dapat mengoreksi segala kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Hal ini dapat meningkatkan kinerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan/tidak menunda-nunda pekerjaan dan dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin untuk dapat meningkatkan kepuasan konsumen di karna semakin banyak pesaing dari PT. Sari Coffee Indonesia

Atas dasar inilah penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

II. Uraian Teoritis

A. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas utama untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wirawan (dalam Sagala 2000:144) “kepemimpinan adalah proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasi visi.”

Tujuan dari suatu organisasi sangatlah ditentukan oleh kemampuan seorang pemimpin (*leader*) untuk menggerakkan bawahannya dalam menggerakkan tugasnya.

Sehubungan dengan itu George R. Terry yang dikutip dari (Sutarto, 1998 : 17) “Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.”

Kepemimpinan berkaitan erat dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Kepemimpinan menurut Anoraga (2003:2) “kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu.”

Pemimpin merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi. Pengarahan terhadap pekerjaan yang dilakukan pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan maupun lembaga-lembaga harus diberikan oleh pemimpin sehingga kepemimpinan tersebut dapat menjadi efektif. Menurut Rauch dan Behling (1984:46) “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasikan ke arah pencapaian tujuan”

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan tugas yang tidak mudah. Seorang pemimpin adalah orang-orang yang berada pada barisan terdepan untuk memperjuangkan perubahan.

Menurut Sudarmanto (2009:133) “Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama”

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

B. Motivasi Kerja

Tiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.

Menurut Hamzah B. Uno (2012:71) “Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.”

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unit secara biologis maupun psikologis dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula .

Menurut Sarwoto (1983:135) “motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien”

Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi menurut Hasibuan (2000:142) “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Orang-orang tidak hanya berbeda dalam kemampuan melakukan sesuatu tetapi juga dalam motivasi mereka melakukan hal itu. Motivasi orang bergantung pada kuat lemahnya motif yang ada. Motif berarti suatu keadaan di dalam diri seseorang (*inner state*) yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan menyalurkan perilaku kearah tujuan

Menurut Stephen P. Robbin (2006:214) “Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan.”

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah tenaga pendorong atau daya kekuatan untuk melakukan suatu usaha yang yang diarahkan pada perilaku yang melibatkan diri dengan pekerjaan.

C. Kinerja Karyawan

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana karyawan tersebut melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja.

Menurut Soelaiman (2007:279)

Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang tidak diduga sebelumnya di dalam bekerja dalam proses mencapai kebutuhan dan seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya dilihat dari bagaimana kinerjanya adalah dalam proses bekerja tersebut.

Menurut Irawan (2002:11) “kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur.”

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya keterampilan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau insentif serta hubungan mereka dengan organisasi yang dapat memicu para karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pekerjaannya.

Menurut Soenarmo (2003:91) “Kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan pada seseorang, organisasi atau kelompok, adapun perilaku tersebut berupa gambaran umum tahapan dan semua unsur yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik” Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberi arah dan memengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Walaupun demikian, penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran, apakah seseorang telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan memegang peranan penting.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

inerja karyawan adalah kemampuan yang dicapai dan diinginkan dari perilaku karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok.

Kemudian menurut Simamora (2003:327) “kinerja adalah tingkat dimana para karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Dengan demikian penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

D. Kerangka Teoritis

Pada Kerangka Teoritis ini penulis menjelaskan pengaruh antara kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja dari judul yang penulis kembangkan yaitu Hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja.

1. Hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hubungan seorang pemimpin merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja kerja karyawan karena hubungan yang dimiliki oleh pimpinan merupakan aktivitas yang utama dimana tujuan organisasi dapat tercapai. Pada umumnya pengaruh kepemimpinan didefinisikan sebagai sesuatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dari situasi tertentu. Hubungan kepemimpinan yang dapat diterima oleh bawahan, membuat karyawan tidak jenuh dalam menjalankan pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja lebih berprestasi dan mempercepat tercapainya sasaran organisasi

Kinerja kerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti target, sasaran dengan kondisi dan kriteria yang telah ditentukan. Hubungan sikap pimpinan yang dapat diterima oleh bawahan adalah yang tidak membuat karyawan jenuh dan tidak terjadinya salah paham sehingga karyawan akan cepat menyelesaikan pekerjaan dengan tidak ada gangguan menghambat dalam kegiatan perusahaan, maka akan dapat menghasilkan output yang maksimal dari segi kuantitas maupun kualitas, maka hal ini dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi tergantung dari keberhasilan para karyawan yang menggerakkannya. Karyawan tersebut harus bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan oleh pemimpinnya, oleh karena itu peran kepemimpinan sangat penting dalam suatu organisasi untuk menggerakkan suatu organisasi agar tetap berada dalam jalur yang benar.

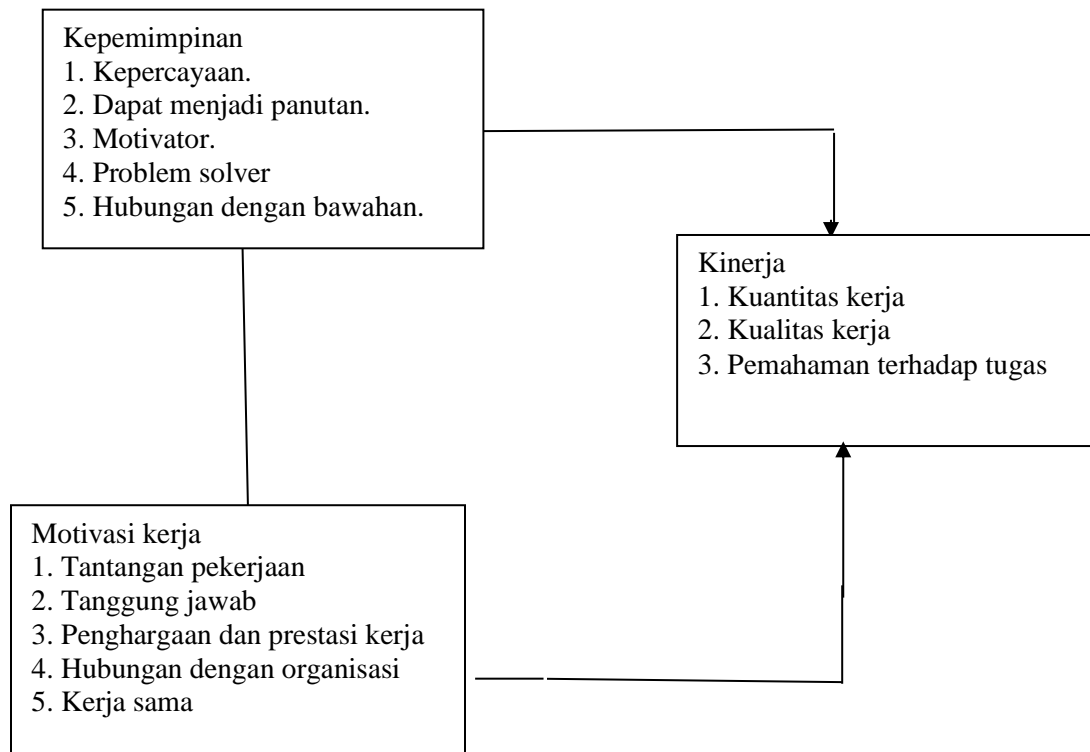
2. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi adalah sekelompok faktor yang ada dalam diri maupun di luar diri seseorang yang mendorong untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara mencurahkan segala daya dan potensi yang ada. Sehingga pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi dapat meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen.

Hubungan motivasi dan kinerja mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini, motivasi mempunyai hubungan yang besar terhadap kinerja karyawan, karena keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang lebih baik harus dikerjakan dengan penuh rasa tanggung jawab serta adanya minat dan daya pendorong untuk bekerja dengan baik, dari dalam diri individu maupun dari organisasi. Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang membuat seseorang mempunyai tujuan dan ukuran standar yang akan dicapai. Indikator dari motivasi meliputi hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, pemberian tunjangan.

GAMBAR 1
KERANGKA PEMIKIRAN



III. Metode Penelitian

A. Lokasi Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dilakukan di PT. Sari Coffee Indonesia beralamat di Jl. Jend Sudirman Kav 86 Jakarta 10220 Sahid Sudirman Center - Indonesia

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan. Adapun jumlah karyawan di perusahaan adalah 100 karyawan.
2. Sampel adalah bagian inti dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling. Dalam penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Umar, 2004:108) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

Dari semua jumlah populasi di lingkungan bank dengan tingkat kelonggaran sebesar 10% maka dengan menggunakan rumus di atas diperoleh sampel sebesar :

$$n = \frac{100}{1+100(0,1)^2}$$

$$n = \frac{100}{3,3}$$

$$n = 30 \text{ orang}$$

Identitas data responden meliputi :

- a. Usia
- b. Jenis kelamin
- c. Pendidikan
- d. Lama bekerja

Responden yang merupakan sampel dari penelitian ini, memiliki kriteria yaitu : Masa kerja kurang dari 1 tahun yang merupakan karyawan dengan pertimbangan bahwa responden sudah mengenal dan lebih mengetahui seluk beluk organisasi mengenai kompensasi dan komunikasi dengan baik.

C. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012:31), definisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan kontrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran kontrak yang lebih baik.

Berdasarkan perumusan masalah, variabel dalam penelitian ini terdiri dari seleksi, pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2012:59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Definisi operasional variabel dari penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan adalah kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berupaya agar rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Adapun indikatornya yang digunakan dalam penyusunan kuesioner dari kepemimpinan yaitu:

TABEL 1
INDIKATOR KEPEMIMPINAN

NO	INDIKATOR	PERTANYAAN	JUMLAH
1	Kepercayaan	2 dan 6	2
2	Dapat menjadi panutan	3 dan 7	2
3	Motivator	4 dan 5	2
4	Problem solver	1 dan 11	2
5	Hubungan dengan bawahan	8,9 dan 10	3
	Total		11

Sumber : Penulis

2. Motivasi kerja adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Adapun indikator yang digunakan dalam menyusun kuesioner dari motivasi kerja yaitu:

TABEL 2
INDIKATOR MOTIVASI KERJA

NO	INDIKATOR	PERTANYAAN	JUMLAH
1	Tantangan pekerjaan	1 dan 7	2
2	Tanggung jawab	8 dan 9	2
3	Penghargaan dan prestasi kerja	2 dan 5	2
4	Hubungan dengan organisasi	3, 6 dan 11	3
5	Kerja sama	4 dan 10	2
	Total		11

Sumber : Penulis

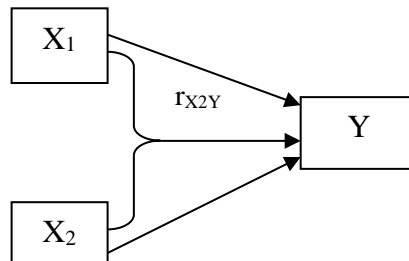
3. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Adapun indikator dari kinerja tersebut yaitu:

TABEL 3
INDIKATOR KINERJA

NO	INDIKATOR	PERTANYAAN	JUMLAH
1	Kuantitas kerja	2, 10 dan 11	3
2	Kualitas kerja	1, 3, 4, 5, 6 dan 9	6
3	Pemahaman terhadap tugas	7 dan 8	2
	Total		11

Sumber : Penulis

GAMBAR 2
HUBUNGAN ANTAR VARIABEL



Sumber : Sugiyono (2009: 232)

Keterangan :

X₁ : Kepemimpinan

X₂ : Motivasi Kerja

Y : Kinerja

r_{X₁Y} : Korelasi antara X₁ dengan Y

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2010:137), "data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti." Data tersebut adalah wawancara dengan karyawan pada PT. Sari Coffee Indonesia..

b. Data Sekunder

Pengertian dari data sekunder menurut Sugiyono (2010:137), adalah data yang diberikan kepada pengumpul data lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui jurnal, artikel dan internet.

2. Sumber Data

Sumber data yang diperoleh berasal dari seluruh karyawan PT. Sari Coffee Indonesia.

E. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner
2. Pengamatan atau observasi
3. Wawancara terstruktur
4. Wawancara tidak langsung
5. Studi kepustakaan

F. Metode Pengolahan Data

Terdapat beberapa metode atau teknik pengolahan data, yaitu:

1. Editing
2. Coding
3. Tabulating
4. Scoring

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke validan atau kesahihan suatu instrument. Menurut Sugiyono (2009:348) “ validitas atau valid yaitu berarti alat ukur yang digunakan penelitian untuk mengukur, mendapatkan data yang hendaknya diukur.” Untuk menguji validitas instrumen pemberian insentif, motivasi dan kinerja, penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum X_i Y) - (\sum X_i)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2} \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

$r_{x,y}$ = Koefisien korelasi (r hitung)

n = Jumlah subjek

X = Skor setiap item

Y = Skor total

$(\sum X_i)^2$ = Kuadrat jumlah skor item

$\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

$(\sum Y)^2$ = Kuadrat jumlah skor total

Penentuan r tabel dengan menggunakan tabel harga titik dari *Pearson Product Moment* dengan jumlah sampel uji coba (n) 20 orang dan taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 0,444. Kriteria batas minimal butir pernyataan yang diterima adalah r tabel 0,444, sehingga diketahui:

- 1) Jika r hitung > r tabel, maka butir pernyataan dianggap valid
- 2) Jika r hitung \leq r tabel, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, kemudian dibuang atau tidak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan *reliable* (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan/ pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono,2009:365). Perhitungan reliabilitas *instrument* dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut

$$r_{it} \left[\frac{K}{K - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{it} = Reliabilitas

k = Banyaknya butir yang valid

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir

$\sum S_i$ = Varians total

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, dimana koefisien *Cronbach's Alpha* dapat diartikan sebagai hubungan positif antara butir atau pertanyaan satu dengan yang lainnya. Menurut (Sugiyono, 2008: 280), dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas sebagai berikut:

- 1) Jika α positif dan α lebih besar dari r tabel maka *instrument reliabel*.
- 2) Jika α positif dan α lebih kecil dari r tabel maka *instrument tidak reliabel*.
- 3) Jika α negatif dan α lebih besar dari r tabel maka *instrument tidak reliabel*.
- 4) Jika α negatif dan α lebih kecil dari r tabel maka *instrument tidak reliabel*.

TABEL 4
DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Seleksi (X1)	proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan.	a. Wawancara pendahuluan b. Pengisian formulir lamaran c. Wawancara d. Tes seleksi e. Pemeriksaan referensi dan latar belakang f. Pemeriksaan fisik g. Wawancara dengan penyelia	Skala <i>Likert</i>
Pengalaman Kerja (X2)	sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.	a. Lama waktu/masa kerja b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Skala <i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Pelaksanaan tugas d. Tanggung jawab	Skala <i>Likert</i>

Sumber : diolah oleh penulis

G. Metode Analisa Data

1. Analisa Kolerasi *Sprearman*

Analisis korelasi *spearman* digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi.

Menurut Sugiyono (2009: 231) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

TABEL 5
INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI NILAI r

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,00-0,199	Sangat rendah
2.	0,20-0,399	Rendah
3.	0,40-0,599	Sedang
4.	0,60-0,799	Kuat
5.	0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber: Metode penelitian bisnis (Sugiyono : 2009: 231)

Nilai koefisien korelasi r berkisar antara -1 sampai +1 yang kriteria pemanfaatannya dijelaskan sebagai berikut:

- a. Jika nilai $r > 0$ artinya ada hubungan yang positif.
- b. Jika nilai $r < 0$ artinya ada hubungan yang negatif.
- c. Jika nilai $r = 1$ atau $r = -1$ artinya ada hubungan yang sempurna.

H. Teknik Pengolahan Data

Menurut Hasan (2006:24), pengolahan data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu. Pengolahan data meliputi kegiatan :

1. *Editing*
2. *Coding*
3. Pemberian skor atau nilai (*scoring*)
4. Tabulasi (*tabulating*)

I. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:172), *valid* berarti instrumen tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. *Valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan menurut Arikunto (2002:144), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahan sesuatu instrumen.

Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah *valid* sebagai pembentuk indikator. Uji validitas instrumen dapat menggunakan rumus korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Menurut Sugiyono (2011:183), rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut :

Keterangan :

- r_{xy} : koefisien korelasi (r_{hitung})
 n : jumlah subjek
 x : skor setiap *item*
 y : skor total

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) - (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

$(\sum x)^2$: kuadrat jumlah skor *item*

$(\sum y)^2$: kuadrat jumlah skor total

$\sum x^2$: jumlah kuadrat skor *item*

$\sum y^2$: jumlah kuadrat skor total

Dalam uji validitas setiap item pertanyaan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Penentuan r_{tabel} dengan menggunakan tabel harga titik dari *Pearson Product Moment* dengan jumlah sampel (n) sebanyak 29 orang dan taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 0,367.

Berikut ini adalah kriteria batas minimal butir pernyataan yang diterima adalah r_{tabel} 0,367, sehingga diketahui :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (*degree of freedom*) maka instrumen dianggap *valid*.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (*degree of freedom*) maka instrumen dianggap tidak *valid (drop)*, sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Menurut Sugiyono (2012:178) kriteria atau syarat suatu item tersebut dinyatakan valid adalah bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif dan besarnya 0,3 keatas.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Menurut Ghazali (2011:133), jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Menurut Sugiyono (2011:121), hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Setelah semua pertanyaan sudah valid, analisis selanjutnya dengan uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*. Dilakukan terhadap seluruh pernyataan variabel. Untuk menguji reliabilitas maka digunakan rumus *Alpha* (Sugiyono, 2009:365) sebagai berikut:

Keterangan:

r_{it} : koefisien realibilitas

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum Si^2$: jumlah varians butir

$\sum S^2$: varians total

$$r_{it} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{\sum S^2} \right]$$

Pengujian realibilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, dimana koefisien *Cronbach's Alpha* dapat diartikan sebagai hubungan positif antara butir pertanyaan satu dengan yang lainnya. Menurut Sugiyono (2008:280), dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas sebagai berikut :

- Jika α positif dan α lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen reliable
- Jika α positif dan α lebih kecil dari r_{tabel} maka instrumen tidak reliable
- Jika α negatif dan α lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen tidak reliable
- Jika α negatif dan α lebih kecil dari r_{tabel} maka instrumen tidak reliable.

IV. Pembahasan

A. Gambaran Umum PT. Sari Coffee Indonesia.

1. Profile perusahaan

PT Sari Coffee Indonesia ada melalui hubungan antara Starbucks Coffee International dan PT Mitra Adiperkasa Tbk, salah satu perusahaan barang--barang bermerek dan department store yang paling dikenal di negara ini. Perusahaan ini juga memegang lisensi eksklusif untuk menjalankan dan mengoperasikan Starbucks in Indonesia. Gerai pertama Starbucks di Indonesia dibuka pada tanggal

17 Mei 2002 di Plaza Indonesia yang sudah terkenal dan bergaya, terletak di jantung kota Jakarta. PT. Sari Coffee Indonesia berlokasi di Sahid Sudirman Center 27th Floor, Jl. Jend. Sudirman Kav. 86 Jakarta 10220 –Indonesia www.starbucks.co.id. Starbucks Coffee Indonesia membuka toko pertamanya di Plaza Indonesia, 17 Mei 2002. Pada 10 April 2013, Starbucks Coffee Indonesia saat ini di 147 lokasi yang berbeda di seluruh kota-kota besar (12 kota), menghubungkan ke Indonesia satu cangkir pada suatu waktu.

Kembali ke rumah di kamar kami mencicipi, kami mengambil ini kopi biasa dan campuran mereka dengan kacang dari daerah lain. Itulah cara kita membuat beberapa campuran kami yang paling terkenal, seperti Starbucks® Pike Place Roast. Kami mencintai semua ini kopi tunggal asal dan campuran. Lebih dari itu, kami senang untuk berbagi semangat kami. Jadi setiap hari kami memiliki salah satu dari ini kopi diseduh luar biasa bagi Anda untuk menikmati. Pernyataan Misi Lingkungan Starbucks berkomitmen untuk peran kepemimpinan lingkungan di semua aspek dari bisnis kami.

Kami memenuhi misi ini dengan komitmen untuk:

- a. Memahami masalah lingkungan dan berbagi informasi dengan mitra kami.
- b. Mengembangkan solusi inovatif dan fleksibel untuk membawa perubahan.
- c. Berjuang untuk membeli, menjual dan menggunakan produk ramah lingkungan.
- d. Menyadari bahwa tanggung jawab keuangan sangat penting untuk masa depan lingkungan kita.
- e. Menanamkan tanggung jawab lingkungan sebagai nilai perusahaan.
- f. Mengukur dan memantau kemajuan kami untuk setiap proyek.
- g. Mendorong semua mitra untuk berbagi dalam misi kami.

B. Karakteristik Responden

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 responden pada karyawan di PT. Sari Coffee Indonesia. Sebelum menganalisis Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

C. Pengujian Instrumen

Dalam penelitian ini jawaban kuesioner yang telah dikumpulkan langsung dimasukkan ke aplikasi software SPSS versi 22.00 untuk pengukur antar variabel yang berfungsi untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitasnya.

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini analisis validitas dilakukan terhadap instrument penelitian variabel Kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan metode korelasi *pearson*. Dengan bantuan software SPSS 22.0 yang dapat dilihat pada lampiran.

Dari output SPSS dapat diketahui nilai korelasi antara tiap item dengan skor total item yang sudah dikoreksi. Nilai korelasi ini dibandingkan dengan r_{tabel} . r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah data (30) sebesar 0,361 Dengan keputusan sebagai berikut:

- $r_{hitung} > r_{tabel}$ (data dinyatakan valid)
Dapat diketahui bahwa untuk semua butir pernyataan pada kuesioner variabel Kepemimpinan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,444). Hal ini berarti bahwa semua butir pernyataan adalah valid dan dapat digunakan sebagai butir pernyataan pada kuesioner penelitian.
- $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ (data tidak dinyatakan valid) variabel motivasi memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361). Hal ini berarti bahwa semua butir pernyataan adalah valid dan dapat digunakan sebagai butir pernyataan pada kuesioner penelitian.
- kuesioner variabel kinerja memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361). Hal ini berarti bahwa semua butir pernyataan adalah valid dan dapat digunakan sebagai butir pernyataan pada kuesioner penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah data dari variabel yang diteliti telah *reliable* atau tidak. Untuk mengetahui apakah data dari variabel *reliable* atau tidak maka dapat diketahui dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Untuk penentuan apakah instrumen *reliable* atau tidak, menggunakan batasan tertentu yaitu sebesar 0,6. Dengan keputusan sebagai berikut:

- Jika *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka pernyataan *reliable*
- Jika *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka pernyataan tidak *reliable*
-

TABEL 6
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,738	<i>Reliable</i>
Motivasi (X ₂)	0,763	<i>Reliable</i>
Kinerja (Y)	0,765	<i>Reliable</i>

Sumber : Data diolah

Ketiga koefisien *Cronbach's Alpha* bernilai positif dan hasil lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur masing-masing instrument tersebut adalah konsisten dan dapat dipercaya (*reliable*).

D. Hasil Pengujian Statistik

Setelah semua data telah dikumpulkan, maka penulis selanjutnya melakukan analisis data statistik, yaitu: analisis korelasi spearman, regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan bantuan program *SPSS versi 22.00*.

1. Analisis korelasi Spearman

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Spearman*. Analisis korelasi *Spearman* digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel berdasarkan peringkat dan mengetahui arah hubungan.

Signifikansi pengujian dari analisis korelasi ini adalah sebagai berikut:

- Jika signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat hubungan
- Jika signifikansi < 0,05 maka terdapat hubungan

Adapun Interpretasi koefisien korelasi ini adalah sebagai berikut:

0,00 - 0,199 hubungan sangat rendah

0,20 - 0,399 hubungan rendah

0,40 - 0,599 hubungan sedang

0,60 - 0,799 hubungan kuat

0,80 - 1,000 hubungan sangat kuat

Hasil analisis korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* yaitu analisis yang digunakan untuk mencari hubungan atau menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal.

Hasil pengujian korelasi *Rank Spearman* antara Seleksi (X₁) dan Pengalaman Kerja (X₂) dengan Kinerja Karyawan(Y) ditunjukkan pada tabel berikut ini :

TABEL 7
HASIL PENGUJIAN KORELASI RANK SPEARMAN

Correlations

		x1	x2	Y
Spearman's rho	x1	1.000	.595**	.667**
	Correlation Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	.	.001	.000
	N	30	30	30
x2	Correlation Coefficient	.595**	1.000	.714**
	Sig. (2-tailed)	.001	.	.000
	N	30	30	30
Y	Correlation Coefficient	.667**	.714**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

a. Hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji korelasi spearman diatas dapat diketahui nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan dengan kinerja Sedangkan nilai korelasi spearman antara kepemimpinan dengan kinerja sebesar 0,667 yang bernilai positif dan menandakan hubungan yang kuat, artinya terjadi hubungan positif yaitu jika kepemimpinan meningkat maka kinerja akan meningkat, dan bisa sebaliknya.

b. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji korelasi spearman diatas dapat diketahui nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variable motivasi dengan kinerja Sedangkan nilai korelasi spearman antara motivasi dengan kinerja sebesar 0,714 yang bernilai positif dan menandakan hubungan yang sangat kuat, artinya terjadi hubungan positif yaitu jika motivasi meningkat maka kinerja akan meningkat, dan bisa sebaliknya.

Kesimpulan

- Berdasarkan hasil uji korelasi spearman diatas dapat diketahui nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan dengan kinerja Sedangkan nilai korelasi spearman antara kepemimpinan dengan kinerja sebesar 0,667 yang bernilai positif dan menandakan hubungan yang kuat, artinya terjadi hubungan positif yaitu jika kepemimpinan meningkat maka kinerja akan meningkat, dan bisa sebaliknya.
- Berdasarkan hasil uji korelasi spearman diatas dapat diketahui nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variable motivasi dengan kinerja Sedangkan nilai korelasi spearman antara motivasi dengan kinerja sebesar 0,714 yang bernilai positif dan menandakan hubungan yang sangat kuat, artinya terjadi hubungan positif yaitu jika motivasi meningkat maka kinerja akan meningkat, dan bisa sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Danles, *Penelitian Suatu Pendekatan Praktika*. Rineka Cipta. Jakarta, 2012
- Handoko, Hani T., *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, BPFeyogyakarta, 2001.
- Hasibuan, H. Malayu S.P., *Manajemen Sumber-Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000.
- Kartono, Kartini, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, PT. Rineka Cipta. Jakarta, 2001.
- Maman, Ukas, *Manajemen: Konsep, Prinsip dan Aplikasi*, Agnini, Bandung, 2004.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daaya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009.
- Mathis, Robert, L dan J.H.Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 2 Jilid Pertama, Salemba Empat, Jakarta, 2001
- Nazir, Moh, *Metode Penelitian*, Cetakan keenam, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2005.
- Rivai, V., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2005.
- Siagian, Sondang P., *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Asti Mahasatya, Jakarta, 2002.
- Simamora, H., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, 2004
- Sudarmanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Kinerja*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2009.
- Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, PT. Alfabeta, Bandung, 2009.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan , *Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Edisi pertama, BPFE, Yogyakarta, 1999.