

JURNAL KOMPILEK

Jurnal Kompilasi Ilmu Ekonomi

Aris Sunandes/
Septika Sari Indrawati

**KEPUTUSAN INVESTASI DI BEI DENGAN
PENILAIAN HARGA SAHAM**
(Studi Kasus Perusahaan *Food and Beverages*)

Hanif Yusuf Seputro

**PENGARUH TINGKAT SUKU BUNGA SBI,
INDEKS DOW JONES INDUSTRIAL AVERAGE,
INDEKS HANG SENG, TERHADAP INDEKS HARGA
SAHAM GABUNGAN (IHSG) BURSA EFEK INDONESIA**

Yuyung Rizka
Aneswari

**EVALUASI IMPLEMENTASI SISTEM
INFORMASI AKUNTANSI SIKLUS PENDAPATAN**
(Studi Kasus pada Hotel Patria Palace Blitar)

Rumanintya
Lisaria Putri

**HUBUNGAN MODEL KEPEMIMPINAN MANAJER
DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PT. KITA PRATAMA BLITAR**

Dedis Eko Setiawan

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
TINGKAT PENDAPATAN PETANI JAGUNG DI
KABUPATEN BLITAR (Studi Kasus Desa Wates
Kecamatan Wates Kabupaten Blitar)**

Kukuh Suwandi Putro

**ANALISIS HUBUNGAN ANTARA LABA AKUNTANSI
DAN LABA TUNAI DENGAN DEVIDEN KAS PADA
PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BEI**

Heru

**PENERAPAN *BALANCED SCORECARD* SEBAGAI
TOLOK UKUR PENGUKURAN KINERJA
PADA BADAN USAHA BERBENTUK RUMAH SAKIT**
(Studi Kasus Pada RSD. Mardi Waluyo)

[Vol 4, No. 1]

Hal. 1 - 96

Juni 2012

ISSN 2088-6268

Diterbitkan oleh:

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT (LPPM)
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI KESUMA NEGARA BLITAR
JI. Mastrip 59 Blitar 66111, Telp./Fax : (0342) 802330/813788
Email : info@stieken.ac.id

[STIE KESUMA NEGARA BLITAR]

JURNAL KOMPILEK

Jurnal Kompilasi Ilmu Ekonomi

Daftar Isi :

Aris Sunandes/ Septika Sari Indrawati	KEPUTUSAN INVESTASI DI BEI DENGAN PENILAIAN HARGA SAHAM (Studi Kasus Perusahaan <i>Food and Beverages</i>) (Hal 1-11)
Hanif Yusuf Seputro	PENGARUH TINGKAT SUKU BUNGA SBI, INDEKS DOW JONES INDUSTRIAL AVERAGE, INDEKS HANG SENG, TERHADAP INDEKS HARGA SAHAM GABUNGAN (IHSG) BURSA EFEK INDONESIA (Hal 12-26)
Yuyung Rizka Aneswari	EVALUASI IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI AKUNTANSI SIKLUS PENDAPATAN (Studi Kasus pada Hotel Patria Palace Blitar) (Hal 27-52)
Rumanintya Lisaria Putri	HUBUNGAN MODEL KEPEMIMPINAN MANAJER DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. KITA PRATAMA BLITAR (Hal 53-62)
Dedis Eko Setiawan	ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT PENDAPATAN PETANI JAGUNG DI KABUPATEN BLITAR (Studi Kasus Desa Wates Kecamatan Wates Kabupaten Blitar) (Hal 63-70)
Kukuh Suwandi Putro	ANALISIS HUBUNGAN ANTARA LABA AKUNTANSI DAN LABA TUNAI DENGAN DEVIDEN KAS PADA PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BEI (Hal 71-83)
Heru	PENERAPAN BALANCED SCORECARD SEBAGAI TOLOK UKUR PENGUKURAN KINERJA PADA BADAN USAHA BERBENTUK RUMAH SAKIT (Studi Kasus Pada RSD. Mardi Waluyo) (Hal 84-96)

Pengaruh Model Kepemimpinan Manajer dan Motivasi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kita Pratama Blitar

Rumanintya Lisaria Putri
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara Blitar

Abstraksi : Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh model kepemimpinan manajer dan motivasi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan bentuk Pengaruh kausal (sebab akibat), terdiri dari tiga variabel yaitu model manajer dan motivasi karyawan sebagai variabel bebas serta prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat. Populasi Dalam Penelitian ini adalah karyawan PT. Kita Pratama dan diperoleh 96 sampel karyawan. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode quota random sampling. Data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh secara langsung dari responden yang merupakan jawaban dari kuisioner yang diberikan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan korelasi dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian hasil penelitian ini menemukan bahwa ada PENGARUH antara model manajer manajer dan prestasi kerja karyawan dengan koefisien korelasi $r = 0,991$. Hasil analisis statistik juga juga membuktikan adanya Pengaruh motivasi karyawan dengan prestasi kerja karyawan dengan koefisien korelasi $r = 0,991$. Dan pengujian korelasi berganda ada pengaruh antara model manajer dan motivasi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan dengan koefisien korelasi $r = 0,995$ dengan persamaan regresi $Y = 35,807 + (0,332)X_1 + (0,328)X_2 + e$ dan signifikansi pada 0,00.

Kata Kunci: Model Manajer, Motivasi Karyawan dengan Prestasi Kerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi keragaman dunia usaha tidak terbatas. Perusahaan melakukan berbagai aktifitas bisnis dalam lingkungan ekonomi pasar dengan persaingan tajam. Perusahaan berbagai ukuran berkecimpung dalam macam-macam bidang usaha di antaranya adalah manufaktur, perdagangan, keuangan dan berbagai jasa pelayanan lainnya dengan berbagai perbedaan hukum dan struktur organisasi yang luas tergantung jenis usaha dari masing-masing perusahaan. Namun dari semua itu ada satu persamaan tujuan utama dari berbagai bidang usaha yaitu adanya komitmen terencana untuk memanfaatkan secara maksimal dari sumber daya yang dimiliki perusahaan dengan tujuan menciptakan nilai ekonomi yang cukup untuk mengembalikan semua sumber daya yang telah digunakan dan untuk mendapatkan margin laba sebagai tambahan secara terus menerus. Dalam pengelolaan perusahaan manajemen menetapkan sasaran yang akan dicapai di masa yang akan datang melalui proses yang disebut perencanaan.

Dalam penetapan rencana tersebut memerlukan pengendalian yang bagus yang terpenting adalah demi tetap eksisnya perusahaan sampai batas waktu yang tidak terhingga. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi dimana

orang-orang atau karyawan tersebut memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi karena manusia memberikan kontribusi terbesar dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain. Untuk mendapatkan tenaga kerja atau karyawan yang cakap, maka bagian SDM dalam suatu perusahaan harus mengadakan penarikan tenaga kerja atau karyawan secara selektif agar sesuai dengan *job description* dan *job specification*. Pimpinan perusahaan juga harus dapat membina, mengkoordinasikan dan mengarahkan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini sangat diperlukan karena tidak semua karyawan baru secara langsung dapat sesuai dengan kebutuhan. Mereka harus dilatih agar dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efektif.

Untuk meningkatkan kinerja para karyawan, pimpinan perlu mengadakan latihan dan pengembangan karyawan karena itu juga merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak perusahaan. Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya

adalah meningkatkan kinerja karyawan. Strategi (*strategy*) adalah kerangka acuan yang terintegrasi pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:67).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Sasaran kinerja yang menetapkan adalah individu secara spesifik, dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggung jawab karyawan. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:68).

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi dimana orang-orang atau karyawan tersebut memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi karena manusia memberikan kontribusi terbesar dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain. Untuk mendapatkan tenaga kerja atau karyawan yang cakap, maka bagian SDM dalam suatu perusahaan harus mengadakan penarikan tenaga kerja atau karyawan secara selektif agar sesuai dengan *job description* dan *job specification*. Pimpinan perusahaan juga harus dapat membina, mengkoordinasikan dan mengarahkan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini sangat diperlukan karena tidak semua karyawan baru secara langsung dapat sesuai dengan kebutuhan. Mereka harus dilatih agar dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efektif. Untuk meningkatkan kinerja para karyawan, pimpinan perlu

mengadakan latihan dan pengembangan karyawan karena itu juga merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak perusahaan.

Dengan adanya motivasi kerja, maka tenaga kerja secara individual maupun kelompok akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, sukses tidaknya pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan itu sendiri tergantung pada keefektifan model manajer, artinya jika model kepemimpinan manajer dipandang oleh karyawan sebagai sesuatu yang mendukung, pada akhirnya karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat yang dapat dikenali melalui kinerja karyawan yang bersangkutan secara lebih baik. Ini berarti bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan hanya dapat dikenali melalui perilaku kerja (*performasi*) karyawan yang bersangkutan.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan seperti telah diuraikan sebelumnya, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh antara model kepemimpinan manajer dengan prestasi kerja karyawan?
2. Apakah ada Pengaruh antara motivasi karyawan dengan prestasi kerja karyawan?
3. Apakah ada Pengaruh antara model kepemimpinan manajer dan motivasi karyawan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan paparan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh antara model kepemimpinan manajer dengan prestasi kerja karyawan.
2. Pengaruh antara motivasi karyawan dengan prestasi kerja karyawan.
3. Pengaruh antara model kepemimpinan manajer dan motivasi karyawan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan.

II. TELAAH LITERATUR

A. Konsep manajer

Manajer dapat ditelaah dari berbagai segi tergantung dari konsep manajer yang terjadi dasar sudut pandang. Karena beragamnya konsep manajer, melahirkan berbagai pendekatan atau teori manajer yang beragam pula. Sehingga efektifitas

manajer dapat diidentifikasi dari berbagai kriteria sesuai dengan konsep manajer yang dipergunakan.

Ditinjau dari perkembangannya, Thieraul, Kiekamp, dan Geeding (1990) mengemukakan adanya tiga konsep manajer, yaitu: (1) *leadership is within the individual leader*, (2) *leadership is function of the group*, and (3) *leadership is function of the situation*. *Leadership is within the individual leader*, adalah suatu konsep yang memandang bahwa manajer sebagai suatu kemampuan berupa sifat-sifat yang dibawa sejak lahir oleh seorang pemimpin. Sedangkan *leadership is function of the group*, adalah suatu konsep yang memandang bahwa esensi manajer lebih ditekankan pada sifat suatu kelompok daripada sifat pribadi pemimpin. Sementara itu, *leadership is junction of the situation*, adalah suatu konsep yang memandang bahwa manajer sebagai interaksi dari berbagai faktor internal dan faktor eksternal organisasi.

Situasi yang selalu berubah mempengaruhi perubahan dan perkembangan organisasi. Situasi organisasi yang senantiasa berubah tersebut menuntut perubahan dan perkembangan sifat-sifat, kemampuan, dan perilaku manajer seorang pemimpin.

Dalam penelitian ini, manajer ditelaah dari pendekatan perilaku (*behavioral approach*) atau manajer sebagai *function of the group* yang memandang efektifitas organisasi sebagai fungsi perilaku manajer (gaya manajer) pemimpin yang bersangkutan. Telah dikemukakan bahwa gaya manajer (*leadership style*) adalah merupakan norma perilaku yang dipergunakan seorang pemimpin saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Pemimpin (*leader*) adalah: *the individual in the group given the task of directing and coordinating task relevant group activities* (Oliva, 1993). Suatu proses atau aktivitas yang dilakukan oleh pemimpin dalam upaya mempengaruhi perilaku bawahannya guna mencapai tujuan organisasi, disebut manajer. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Owens (1991) bahwa: *leadership may be viewed as a process through which others are influenced achieve goals in a specific situations*.

B. Model Kepemimpinan Manajer

Tiap-tiap dimensi model manajer (baik pola perilaku tugas maupun pola perilaku tenggang rasa) dalam aplikasinya dapat dibedakan atas derajad yang

terendah sampai dengan derajad yang tertinggi. Oleh karena perbedaan derajad pola perilaku tugas dan perilaku tenggang rasa dalam proses kepemimpinan manajer melahirkan model kepemimpinan manajer dengan karakteristik yang berbeda-beda satu sama lain. Sebagaimana telah dikemukakan, dalam penelitian ini perhatian dipusatkan pada empat gaya kepemimpinan manajer seperti yang tersebut pada gambar di bawah ini.

Tinggi Perilaku Tenggang	M.2 Tr + Rt	M.3 Tt + Rt
	M.1 Tr + Rr	M.4 Tt + Rr

Rendah_Perilaku_Tugas_Tinggi

Gambar 1. Empat Gaya kemimpinan Manajer

Keterangan:

- M = Gaya kepemimpinan manajer
- T = Pola perilaku tugas
- R = Pola perilaku tenggang rasa
- t = Tinggi
- r = Rendah
- M.1 = Pola perilaku tugas rendah dan pola perilaku tenggang Rasa rendah (Tr Rr)
- M.2 = Pola perilaku tugas rendah dan pola perilaku tenggang Rasa tinggi (Tr Rt)
- M.3 = Pola perilaku tugas tinggi dan pola perilaku tenggang Rasa tinggi (Tt Rt)
- M.4 = Pola perilaku tugas tinggi dan pola perilaku tenggang Rasa rendah (Tt Rr)

C. Motivasi

Motivasi adalah masalah yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata "movare" yang berarti dorongan. Motivasi diartikan sebagai suatu usaha untuk menimbulkan suatu dorongan pada individu atau kelompok agar bertindak (melakukan sesuatu) (Mohyi, 1996). Motivasi merupakan hal yang sederhana akan tetapi rumit. Hal ini dikarenakan seseorang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah pada ganjaran. Karena itu motivasi diperlukan

seseorang untuk mengetahui kebutuhan yang dapat digunakan sebagai kemungkinan ganjaran.

Selanjutnya Robbins (1996) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur kunci dalam definisi ini adalah upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Konsep lain yang berkaitan dengan motivasi adalah konsep yang diutarakan dengan istilah "needs" (kebutuhan) dan "incentive" (perangsang). Menurut Wahjusumidjo (1999) menyatakan bahwa:

"Motivasi sebagai proses timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor di luar yang disebut ekstrinsik. Faktor di dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan. Sedangkan faktor di luar diri dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber, bisa karena pengaruh pimpinan, kolega..."

Dengan demikian tampak bahwa pengertian motivasi menyangkut proses dinamis dan menghasilkan perilaku yang berorientasi pada tujuan. Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Di samping faktor ekstern seperti sarana, prasarana yang lengkap dan memadai, dan lain sebagainya, juga ditentukan oleh faktor-faktor intern yang melekat pada setiap orang (bawahan) seperti pembawaan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan di masa depan.

D. Prestasi Kerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, prestasi kerja diartikan sebagai, "sesuatu yang dicapai atau hasil yang diperlihatkan atau kemampuan kerja" (Depdiknas, 1999). Snell dan Wexley (1992) mendefinisikan prestasi kerja sebagai kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu: keterampilan, upaya, dan sifat eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis. Prinsip dasar manajemen menyatakan bahwa prestasi kerja berada pada perpaduan antara kemampuan kerja melaksanakan suatu pekerjaan dengan

motivasi yang ada pada dirinya. Dengan demikian prestasi kerja = kemampuan x motivasi (Sujak, 1990). Untuk itu dalam rangka meningkatkan prestasi kerja, di samping mengetahui tingkat kemampuan dalam bekerja, juga dituntut untuk mengetahui motivasinya.

Seperti pendapat Hasibuan (1991) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dan efisiensi dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu (Robbins, 1996). Dari kajian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang, baik secara kuantitatif maupun kualitatif melalui kegiatan-kegiatan atau pengalaman-pengalaman dalam jangka waktu tertentu. Untuk melihat bagaimana prestasi kerja yang dicapai seseorang, maka perlu adanya suatu pengukuran. Pada hakekatnya pengukuran prestasi kerja dimaksudkan untuk menilai kinerja. Nilai kinerja tersebut adalah untuk mengukur efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Pengukuran merupakan kegiatan awal dari suatu proses penilaian. Allen dan Yen (dalam Mardapi, 1996) mendefinisikan pengukuran sebagai penetapan angka terhadap suatu obyek atau peristiwa dengan cara yang sistematis. Untuk memudahkan pengukuran dan penilaian prestasi kerja karyawan, maka penilaian dilakukan oleh manajer terhadap tugas-tugas karyawan.

E. Sejarah Umum Perusahaan

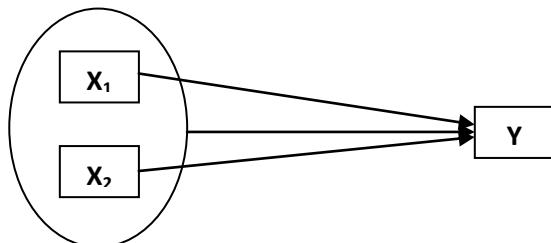
PT. KITA PRATAMA adalah sebuah perusahaan distribusi eggtre yang telah berdiri sejak tanggal 16 Oktober 2001, yang terletak di JL. Raya No.18 Srengat Kab. Blitar. Pada saat di dirikan pabrik eggtre merupakan perusahaan skala kecil namun pada tahun 2003-2009 telah mengalami perkembangan sangat pesat dengan ukuran pabrik yg luas. perusahaan ini telah menerapkan sistem yang sudah memadai sampai saat ini. PT.KITA PRATAMA termasuk perusahaan manufaktur yang sudah menerapkan sistem secara komputer. Dan struktur organisasi yang mereka gunakan cukup memadai dan berjalan lancar sampai saat ini meskipun

dalam pengendalian intern lembaga ini belum optimal.

III. METODE PENELITIAN

A. Kerangka Konsep

Kerangka konsep dalam penelitian ini digambarkan secara sederhana dalam gambar berikut:



Gambar 2. Kerangka Konsep Penelitian

Ket:

X_1 : (Variabel bebas) adalah model kepemimpinan manajer

X_2 : (Variabel bebas) adalah motivasi karyawan Y : (Variabel terikat) adalah prestasi kerja karyawan

B. Hipotesis Penelitian

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah "Terdapat PENGARUH antara Model kepemimpinan Manajer dengan prestasi kerja karyawan. Secara statistik, hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

$H_a : \rho_{y.1} > 0$: Terdapat PENGARUH antara gaya kepelembagaan manajer dengan kinerja karyawan.

$H_o : \rho_{y.1} = 0$: Tidak terdapat PENGARUH antara gaya kepemimpinan manajer dengan prestasi kerja karyawan.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah "terdapat PENGARUH antara motivasi karyawan dengan prestasi kerja karyawan". Secara statistik, hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

$H_a : \rho_{y.2} > 0$: Terdapat PENGARUH antara motivasi karyawan dengan prestasi kerja karyawan.

$H_o : \rho_{y.2} = 0$: Tidak terdapat PENGARUH antara motivasi karyawan dengan prestasi kerja

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah "Terdapat pengaruh antara model kepemimpinan manajer dan motivasi karyawan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan." Secara statistik, hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

$H_a : \rho_{y.1.2} > 0$: Terdapat pengaruh antara model kepemimpinan manajer dan motivasi

karyawan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan.

$H_o : \rho_{y.1.2} = 0$: Tidak terdapat pengaruh antara model kepemimpinan manajer dan motivasi karyawan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan.

C. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional, dalam penelitian korelasional ini peneliti memilih individu-individu yang mempunyai variasi dalam hal yang diselidiki. Semua anggota yang dipilih sebagai subyek penelitian diukur mengenai dua jenis variabel yang diselidiki, kemudian dihitung untuk diketahui koefisien korelasinya. Penelitian ini termasuk penelitian korelasi sebab akibat (Arikunto, Suharsimi, 1982:27)

D. Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Kita Pratama Blitar.

E. Proses Pemilihan Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Arikunto, Suharsimi, 1982:124). Mengingat populasi dalam penelitian ini cukup banyak dan karena keterbatasan peneliti, maka popualsi diambil secara acak atau random untuk mendapatkan sampel yang diinginkan. Dan Terpilih 96 Karyawan Pt.Kita Pratama Sebagai Sampel Penelitian.

IV. HASIL DAN ANALISIS PENGUJIAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen

Adapun hasil pengujian validitas dan reliabilitas tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel Model kepemimpinan Manajer

Pada tabel di bawah ini akan menjelaskan tentang hasil uji validitas dan reliabilitas model kepemimpinan manajer oleh manajer(X_1).

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Model kepemimpinan Manajer (X_1)

No	PENGARUH	Koefisien Korelasi	Ket
1	$X_{1.1} - X_1$	0,766	Valid
2	$X_{1.2} - X_1$	0,902	Valid
3	$X_{1.3} - X_1$	0,640	Valid

4	X1.4 – X1	0,753	Valid
5	X1.5 – X1	0,640	Valid
6	X1.6 – X1	0,902	Valid
7	X1.7 – X1	0,766	Valid
8	X1.8 – X1	0,656	Valid
9	X1.9 – X1	0,782	Valid
10	X1.10 – X1	0,656	Valid
11	X1.11 – X1	0,757	Valid
12	X1.12 – X1	0,520	Valid
13	X1.13 – X1	0,431	Valid
14	X1.14 – X1	0,690	Valid
15	X1.15 – X1	0,580	Valid
16	X1.16 – X1	0,561	Valid
17	X1.17 – X1	0,580	Valid
18	X1.18 – X1	0,902	Valid
19	X1.19 – X1	0,528	Valid
20	X1.20 – X1	0,561	Valid
21	X1.21 – X1	0,902	Valid
22	X1.22 – X1	0,782	Valid
23	X1.23 – X1	0,698	Valid
24	X1.24 – X1	0,561	Valid
25	X1.25 – X1	0,698	Valid
Alpha Cronbach		0,9610	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 1 tersebut di atas dari hasil uji validitas dan reliabilitas model kepemimpinan manajer (X_1) dapat diketahui bahwa terdapat signifikansi untuk setiap item dengan total skornya dan angka koefisien korelasi $\geq 0,1986$ (harga kritisik r untuk $N = 96$ signifikansi 5%) yang hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner adalah valid. Diperoleh pula koefisien Alpha Cronbach $\geq 0,6$ yaitu 0,9610 berarti instrumen koesioner yang digunakan reliabel/handal.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Karyawan

Pada tabel di bawah ini akan menjelaskan tentang hasil uji validitas dan reliabilitas motivasi karyawan (X_2).

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Karyawan (X_2)

No	PENGARUH	Koefisien Korelasi	Ket
1	X2.1 – X2	0,649	Valid
2	X2.2 – X2	0,822	Valid
3	X2.3 – X2	0,649	Valid
4	X2.4 – X2	0,822	Valid
5	X2.5 – X2	0,888	Valid
6	X2.6 – X2	0,888	Valid
7	X2.7 – X2	0,730	Valid
8	X2.8 – X2	0,675	Valid
9	X2.9 – X2	0,805	Valid
10	X2.10 – X2	0,805	Valid
11	X2.11 – X2	0,561	Valid
12	X2.12 – X2	0,576	Valid
13	X2.13 – X2	0,752	Valid

14	X2.14 – X2	0,753	Valid
15	X2.15 – X2	0,682	Valid
16	X2.16 – X2	0,595	Valid
17	X2.17 – X2	0,568	Valid
18	X2.18 – X2	0,682	Valid
19	X2.19 – X2	0,888	Valid
20	X2.20 – X2	0,595	Valid
21	X2.21 – X2	0,888	Valid
22	X2.22 – X2	0,752	Valid
23	X2.23 – X2	0,753	Valid
24	X2.24 – X2	0,595	Valid
25	X2.25 – X2	0,753	Valid
Alpha Cronbach		0,9627	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 2 tersebut di atas dari hasil uji validitas dan reliabilitas motivasi karyawan (X_2) dapat diketahui bahwa terdapat signifikansi untuk setiap item dengan total skornya dan angka koefisien korelasi $\geq 0,1986$ (harga kritisik r untuk $N = 96$ signifikansi 5%) yang hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner adalah valid. Diperoleh pula koefisien Alpha Cronbach $\geq 0,6$ yaitu 0,9627 berarti instrumen kuesioner yang digunakan reliabel/handal.

3. Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Pada tabel di bawah ini akan menjelaskan tentang hasil uji validitas dan reliabilitas prestasi kerja karyawan (Y).

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No	PENGARUH	Koefisien Korelasi	Ket
1	Y1 – Y	0,652	Valid
2	Y2 – Y	0,822	Valid
3	Y3 – Y	0,652	Valid
4	Y4 – Y	0,822	Valid
5	Y5 – Y	0,885	Valid
6	Y6 – Y	0,885	Valid
7	Y7 – Y	0,732	Valid
8	Y8 – Y	0,674	Valid
9	Y9 – Y	0,802	Valid
10	Y10 – Y	0,802	Valid
11	Y11 – Y	0,564	Valid
12	Y12 – Y	0,579	Valid
13	Y13 – Y	0,757	Valid
14	Y14 – Y	0,755	Valid
15	Y15 – Y	0,679	Valid
16	Y16 – Y	0,593	Valid
17	Y17 – Y	0,566	Valid
18	Y18 – Y	0,679	Valid
19	Y19 – Y	0,855	Valid
20	Y20 – Y	0,593	Valid
21	Y21 – Y	0,885	Valid
22	Y22 – Y	0,757	Valid

23	Y23 – Y	0,755	Valid
24	Y24 – Y	0,593	Valid
25	Y25 – Y	0,755	Valid
Alpha Cronbach	0,9627	Reliable	

Berdasarkan tabel 3 tersebut di atas dari hasil uji validitas dan reliabilitas prestasi kerja karyawan (Y) dapat diketahui bahwa terdapat signifikansi untuk setiap item dengan total skornya dan angka koefisien korelasi $\geq 0,1986$ (harga kritis r untuk $N = 96$ signifikansi 5%) yang hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner adalah valid. Diperoleh pula koefisien Alpha Cronbach $\geq 0,6$ yaitu 0,9627 berarti instrumen koesioner yang digunakan reliabel/handal.

B. Deskripsi Data

1. Responden karakteristik menurut status karyawan

Gambaran karakteristik responden berdasarkan status karyawan dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Karyawan

No	Uraian	F	F%
1	Karyawan tetap	74	72,2
2	Karyawan Tidak Tetap (kontrak)	22	22,8
Jumlah		96	100,0

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 4, status karyawan yang dimiliki responden, sebagian besar responden berstatus karyawan tetap dengan persentase sebesar 77,2% dan sisanya berstatus tidak tetap dengan persentase sebesar 22,8%. Hal ini ditunjukkan pada tabel berikut.

4	16 – 20 tahun	14	14,7
5	> 21 tahun	5	4,9
Jumlah		96	100,0

Sumber: Data Primer Diolah

Dilihat dari masa kerja yang dimiliki responden sebagian besar menunjukkan memiliki masa kerja antara 0 – 5 tahun dengan persentase sebesar 34,9% dan 26,8% memiliki masa kerja antara 6 – 10 tahun.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil perhitungan uji normalitas variabel penelitian berdasarkan perhitungan komputer melalui SPSS 11 dengan menggunakan uji test kolmogorov-smirnov diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Normalitas Sampel Penelitian (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

		PRESTASI
<i>N</i>		96
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	82,04
	<i>Std. Deviation</i>	8,407
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.133
	<i>Positive</i>	.047
	<i>Negative</i>	-.133
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		1,307
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.066

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Tabel 7. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	35,807	.590		60,719	.000
KPEMIMPN	.332	.038	.487	8,695	.000
MOTIVASI	.328	.036	.512	9,141	.000

a Dependent Variable: PRESTASI

3. Responden menurut lama kerja

Gambaran karakteristik berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Uraian	F	F%
1	0 – 5 tahun	33	34,9
2	6 – 10 tahun	26	26,8
3	11 – 15 tahun	18	18,7

Pada tabel 7 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov adalah 0,066 yang lebih besar dari 0,05 yang berarti sampel karyawan terpilih terdistribusi secara normal.

2. Uji Homokedasitas

Ketuntasan homokedasitas dalam penelitian ini adalah jika probabilitas yang dihasilkan $> 0,05$, berarti terjadi homokedasitas yakni bahwa data tersebut memiliki varian populasi yang sama (homogen). Hasil pengujian homokedasitas juga ditunjukkan pada Tabel 7 tersebut.

Dimana pada tabel tersebut terlihat nilai probabilitas pada koefisien korelasi adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas pada koefisien korelasi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat diartikan dalam penelitian ini terjadi Heterokedasitas.

3. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas diartikan adanya PENGARUH linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel bebas dan model regresi. Sedangkan menurut Santoso (1999), untuk menilai apakah terjadi multikolinieritas dari model yang digunakan dengan melihat nilai VIF. Jika nilai $VIF < 5$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas ditunjukkan dalam tabel 8:

1. Autokorelasi

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil perhitungan korelasi sederhana antar variabel yaitu sebagai berikut :

Tabel 9. Rekapitulasi Korelasi antar Variabel Penelitian

PENGARUH antar Variabel	Koef. Korelasi	Nilai Probabilitas (t_{hitung})
Model kepemimpinan Manajer dengan Prestasi Kerja Karyawan	0.991	0.000
Motivasi Karyawan dengan Prestasi Kerja Karyawan	0.991	0.000

Sumber: Hasil SPSS Release 11 For windows

2. Perhitungan Analisis Regresi Berganda

Tabel 10. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koef. Regresi	t_{hitung} $\alpha = 0,05$	P	r Parsial	t_{tabel} pada df = 93
X_1	0.332	8.695	0.000	0.670	1.675
X_2	0.328	9.141	0.000	0.688	1.675
Constant	35.807				
R	0.995				
R squared	0.990				
F ratio	4749.960				
P	0.000				

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Release 11 For Windows

Tabel 8. Rangkuman VIP dan Uji Multikolinieritas untuk Masing-masing Variabel Bebas

Variabel Bebas	VIP
X_1	30,113
X_2	30,113

Sumber: Data Output SPSS

Dari Tabel 8 tersebut dapat dilihat bahwa nilai VIP untuk masing-masing variabel bebas lebih besar dari 5, ini berarti bahwa variabel bebas X_1 dan X_2 dan model regresi yang digunakan terjadi multikolinieritas.

E. Pengujian Hipotesis

Seperi yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya tentang hipotesis yang diajukan, maka untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan tersebut dan untuk mengetahui bagaimana PENGARUH antara variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan menghitung korelasi dan regresi baik secara sederhana maupun secara berganda. Berikut ini akan disajikan rekapitulasi hasil perhitungan korelasi sederhana dan berganda pada masing-masing variabel.

Hasil perhitungan dari analisis regresi berganda yang telah dilakukan ditunjukkan pada tabel 10.

Catatan:

R = Koefisien Korelasi Berganda Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

r parsial = besarnya korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial untuk mengetahui variabel mana yang dominan mempengaruhi variabel terikat

X_1 = Variabel Model Manajer

X_2 = Variabel Motivasi Karyawan

R Squared = Koefisien Determinasi

Constant = nilai tetap yang tidak dipengaruhi oleh variabel manapun

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 18 di bawah, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 35,807 + (0,332)X_1 + (0,328)X_2$.

V. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji PENGARUH model kepemimpinan manajer dan motivasi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan korelasi dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut :

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah "Terdapat Pengaruh antara Model Manajer manajerdengan prestasi kerja karyawan. Dari hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa data pada prestasi kerja karyawan

menunjukkan data yang normal dan homogen dan dari hasil pengujian korelasi dan regresi berganda menunjukkan koefisien korelasi yang positif yakni sebesar ($r = 0,991$, untuk korelasi sederhana) dan $R = 0,995$, untuk regresi berganda. Sedangkan dari uji signifikansi yang telah dilakukan dengan uji t menunjukkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} pada df 93 dan nilai probabilitas_{regresi} menunjukkan 0.000 yang berarti Hipotesis nihil ditolak dan Hipotesis alternatif diterima. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 8,695 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,989. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat PENGARUH antara model kepemimpinan manajer dengan prestasi kerja karyawan adalah terbukti. Dan dapat diartikan bahwa hipotesis nihil ditolak dan hipotesis alternatif diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa model kepemimpinan manajer manajer berPENGARUH secara signifikan dengan prestasi kerja karyawan. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah "terdapat PENGARUH antara motivasi karyawan dengan prestasi kerja karyawan".

Dari hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa data pada variabel prestasi kerja karyawan menunjukkan data yang normal dan homogen dan dari hasil pengujian korelasi dan regresi berganda menunjukkan koefisien korelasi yang positif yakni sebesar ($r = 0,991$, untuk korelasi sederhana) dan $R = 0,995$, untuk regresi berganda. Sedangkan dari uji signifikansi yang telah dilakukan dengan uji t menunjukkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} pada df 93 dan nilai probabilitas menunjukkan 0,000 yang berarti Hipotesis nihil ditolak dan Hipotesis alternatif diterima. Hasil

perhitungan menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 9,141 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,989. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat PENGARUH antara motivasi karyawan dengan prestasi kerja karyawan adalah terbukti. Dan dapat diartikan bahwa hipotesis nihil ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi karyawan berPENGARUH secara signifikan dengan prestasi kerja. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah "Terdapat pengaruh antara model kepemimpinan manajer dan motivasi karyawan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan."

Dari hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa data pada variabel prestasi kerja karyawan menunjukkan sampel terpilih memenuhi persyaratan karena normal dan homogen, juga dari hasil pengujian regresi berganda menunjukkan koefisien korelasi yang positif yakni sebesar $R = 0,995$. Dari pengujian signifikansi regresi berganda dengan uji F dengan syarat signifikansi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti Hipotesis nihil ditolak dan Hipotesis alternatif diterima. Hasil perhitungan uji F menunjukkan bahwa nilai hitung sebesar 4749,960 dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada df (2,93) sebesar 3,1135. Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara model kepemimpinan manajer dan motivasi karyawan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan adalah terbukti. Dan dapat dikatakan bahwa hipotesis nihil ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa model kepemimpinan manajer dan motivasi karyawan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

VI. DAFTAR REFERENSI

- Amstrong,M.**1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia .Cet-4 (alih bahasa sofyancikmat dan haryanto)*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo, kelompok gramedia.
- Anaroga,Tanji.** 1992. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta : rineka cipta
- Arikunto,suharsimi,**1998. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Yogyakarta: Bina aksara gajah mada university press,,
- Dharma, agus.**1992. *manajemen perilaku organisasi.: pendaugunaan sumber*

- daya manusia,edisi keempat,*
Surabaya: penerbit erlangga.
- Santoso, singgih.** 1996. *spss: mengolah
data statistik secara profesional.*
jakarta: PT.Elek media komputindo.
- Suprihanto,john.** 2000. *Penilaian Kinerja
dan Pengembangan Karyawan. ED-1*
Cet-4.Yogyakarta : BPFE UGM
- Singodimejo,Markum.** 1996. *Manajemen
Sumber Daya Manusia.* Jakarta: AIMI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.** 2005.
Manajemen Sumber Daya Perusahaan.
Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sulistiyani, Ambar. T dan Rosidah.** 2003.
Majemen Sumber Daya Manusia.
Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simamura, Henry.** 1997. *Manajemen
Sumber daya Manusia.* Yogayakarta:
STIE YKPN.
- Handoko, T. Hani.** 2003. *Manajemen edisi 2.*
Yogyakarta: BPFF.
- Hasibuan, Melayu.** 2002. *Manajemen
Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi
Aksara.