BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan untuk melaksanakan tugas- tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas - tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok.

Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan. Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dengan keadaan seperti itu pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri.

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin adalah panutan dalam organisasi, oleh karena itu perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisai memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi. Arep & Tanjung (2002:235) menerangkan bahwa "Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaiaan tujuan tertentu ".

Jadi seorang pemimpin harus mampu memengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus bisa memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Pemimpin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu mempunyai tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam memahami segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai masalah yang dihadapi oleh individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif. Kinerja karyawan tidak lepas dari peran pemimpinnya.

Motivasi yang akan diberikan perusahaan hendaknya mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua para karyawan, sehingga betul-betul terjadi keselarasan motif antara perusahan dengan karyawannya tentang bagaimana bekerja sama membawa perusahaan kepada kinerja yang maksimal. Sehingga kedua belah pihak dapat bekerja secara efektif, maksimal dan terintegrasi segala daya potensinya untuk pengembangan perusahaan kedepannya. Gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerjadan motivasi kerja yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang buruk

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total perusahaan.

Dari penelitian yang dilakukan di PT. Indotama Anugrah, berdasarkan penuturan yang diutarakan oleh Bu Suci sebagai salah satu pegawai di sana, mengatakan bahwa pimpinan di perusahaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satunya dapat dilihat dari peranannya dalam upaya memantau dan mengevaluasi hasil atau output dari setiap pekerjaan pegawai. Hal itu menjadi sangat penting di era persaingan ini yang semakin ketat. Akan tetapi dalam kenyataan yang terjadi di PT.Indotama Anugrah peranan tersebut tidak sepenuhnya optimal di laksanakan oleh pemimpin. Salah satu konkretnya dapat di lihat dari masih kurangnya realisasi dari target pencapaian kinerja yang diinginkan banyak pegawai yang bekerja bukan kemampuan terbaiknya, terlihat dari masih banyaknya bekerjaan yang tertunda. Maka dari itu, pengaruh pemimpin harus di perhatikan sebagai faktor penting dalam upaya peningkatan pekerja.

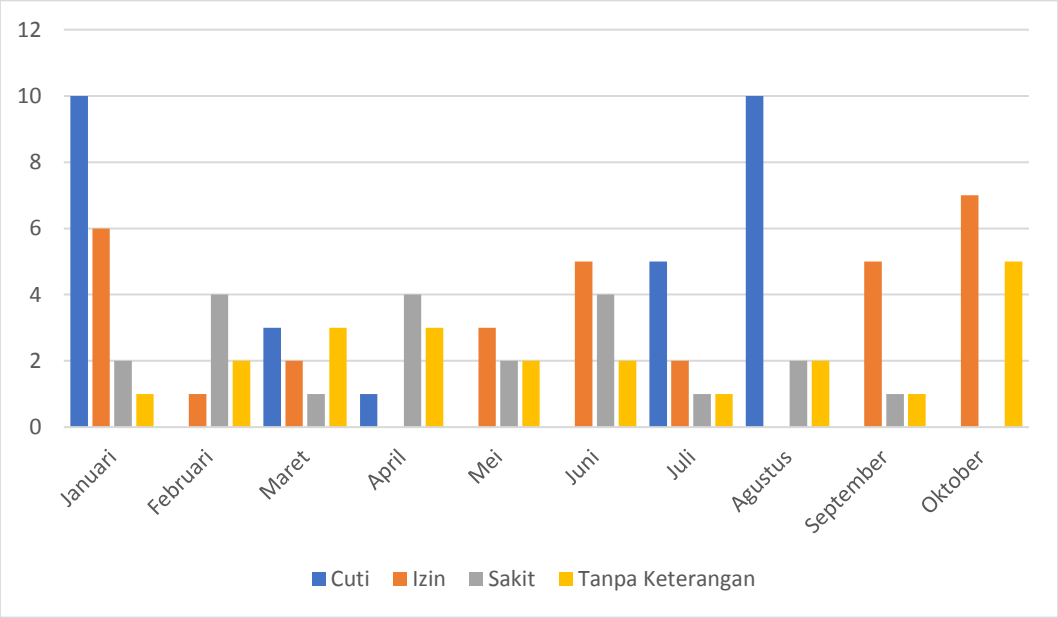
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Selain itu dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak Rifki sebagai salah satu direktur di PT Indotama Anugrah di dapat informasi mengenai masih kurangnya kinerja karyawan. Motivasi menjadi salah satu factor yang mempengaruhi kurangnya kinerja tersebut. Karyawan disana berdasarkan data absensi yang ada terlihat tingginya angka keterlambatan dan banyaknya pegawai yang tidak masuk. Hal tersebut menujukan bahwa karyawan kurang termotivasi untuk berkontribusi lebih terhadap perusahaan tempat dia bekerja.

Tabel 1.1.
Daftar hadir PT. Indotama Anugrah

Bulan	Tingkat Absensi				Jumlah
	Cuti	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	
Januari	10	6	2	1	19
Februari	-	1	4	2	7
Maret	3	2	1	3	9
April	1	-	4	3	8
Mei	-	3	2	2	7
Juni	-	5	4	2	11
Juli	5	2	1	1	9
Agustus	10	-	2	2	14
September	-	5	1	1	7
Oktober	-	7	3	5	15

Sumber: PT Indotama Anugrah (Diolah oleh penulis)



Gambar 1.1.
Absensi PT. Indotama Anugrah Bulan Januari - Oktober 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat cuti paling tinggi ada pada bulan Januari dan Agustus. Untuk tingkat izin tertinggi ada pada bulan oktober.

Data tabel di atas juga menunjukkan bahwa masih tingginya angka ketidakhadiran tanpa keterangan. Hal tersebut tentunya menjadi hal yang tidak baik bagi perusahaan. Ketidakhadiran tanpa keterangan harus bisa ditekan semaksimal mungkin agar tidak mengganggu produktivitas perusahaan.

Tabel 1.2.
Pencapaian Kinerja Bulan Januari

No	Indikator	Pencapaian kinerja	
		Target	Realisasi
1	Sistem Komunikasi Antara Pemimpin dan Karyawan	85%	72%
2	Pengetahuan dan Kemampuan Teknik SDM	87%	81%
3	Kemampuan Kepemimpinan	82%	73%
4	Pengalaman Menejer	91%	86%
5	Produktivitas Karyawan	95%	88%

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Dari tabel 1.2 di atas, terdapat 5 indikator pencapaian kinerja karyawan PT. Indotama Anugrah pada bulan Januari. Dari 5 indikator tersebut, cukup disayangkan karena tidak ada satupun indikator yang dapat memenuhi target atau harapan dari manajemen mengenai kinerja karyawannya. Bahkan pada indikator nomor 1 dan 3, diketahui bahwa realisasinya masih di angka 72% dan 73%. Artinya kinerja karyawan yang belum sesuai target tersebut masih menjadi pekerjaan yang harus dipikirkan baik-baik oleh manajemen perusahaan.

Tabel 1.3.
Pencapaian Kinerja Bulan Februari

No	Indikator	Pencapaian kinerja	
		Target	Realisasi
1	Sistem Komunikasi Antara Pemimpin dan Karyawan	87%	74%
2	Pengetahuan dan Kemampuan Teknik SDM	89%	83%
3	Kemampuan Kepemimpinan	84%	75%
4	Pengalaman Menejer	93%	88%
5	Produktivitas Karyawan	97%	90%

Dari tabel 1.3 di atas, terdapat 5 indikator pencapaian kinerja karyawan PT. Indotama Anugrah pada bulan Februari. Sama dengan indikator pencapaian kinerja bulan Januari, dari 5 indikator tersebut, cukup disayangkan karena tidak ada satupun indikator yang dapat memenuhi target atau harapan dari manajemen mengenai kinerja karyawannya. Diketahui bahwa pada indikator nomor 1 dan 3 (sama dengan kondisi pada bulan januari). Akan tetapi pada presentase realisasinya mengalami sedikit peningkatan yaitu diketahui bahwa realisasinya di angka 74% dan 75%. Artinya kinerja karyawan yang belum sesuai target tersebut masih menjadi pekerjaan yang harus dipikirkan baik-baik oleh manajemen perusahaan. Manajemen perusahaan harus mampu mencari solusi agar karyawan dapat mengeluarkan kinerjanya yang optimal.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Tabel 1.4.
Pencapaian Kinerja Bulan Maret

No	Indikator	Pencapaian kinerja	
		Target	Realisasi
1	Sistem Komunikasi Antara Pemimpin dan Karyawan	88%	75%
2	Pengetahuan dan Kemampuan Teknik SDM	90%	84%
3	Kemampuan Kepemimpinan	85%	76%
4	Pengalaman Menejer	94%	89%
5	Produktivitas Karyawan	97%	90%

Dari tabel 1.4 di atas, terdapat 5 indikator pencapaian kinerja karyawan PT. Indotama Anugrah pada bulan Maret. Sama dengan indikator pencapaian kinerja bulan Januari dan Februari sebelumnya, dari 5 indikator tersebut, cukup disayangkan karena tidak ada satupun indikator yang dapat memenuhi target atau harapan dari manajemen mengenai kinerja karyawannya. Diketahui bahwa pada indikator nomor 1 dan 3 (sama dengan kondisi pada bulan januari dan februari). Akan tetapi pada presentase realisasinya mengalami sedikit peningkatan yaitu diketahui bahwa realisasinya di angka 75% dan 76%. Artinya kinerja karyawan yang belum sesuai target tersebut masih menjadi pekerjaan yang harus dipikirkan baik-baik oleh manajemen perusahaan. Manajemen perusahaan harus mampu mencari solusi agar karyawan dapat mengeluarkan kinerjanya yang optimal.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Tabel 1.5.
Pencapaian Kinerja Bulan April

No	Indikator	Pencapaian kinerja	
		Target	Realisasi
1	Sistem Komunikasi Antara Pemimpin dan Karyawan	89%	76%
2	Pengetahuan dan Kemampuan Teknik SDM	91%	85%
3	Kemampuan Kepemimpinan	86%	77%
4	Pengalaman Menejer	94%	89%
5	Produktivitas Karyawan	97%	90%

Dari tabel 1.5 di atas, terdapat 5 indikator pencapaian kinerja karyawan PT. Indotama Anugrah pada bulan Maret. Sama dengan indikator pencapaian kinerja bulan Januari, Februari dan Maret sebelumnya, dari 5 indikator tersebut, cukup disayangkan karena tidak ada satupun indikator yang dapat memenuhi target atau harapan dari manajemen mengenai kinerja karyawannya. Diketahui bahwa pada indikator nomor 1 dan 3 (sama dengan kondisi pada bulan Januari, Februari dan Maret). Akan tetapi pada presentase realisasinya mengalami sedikit peningkatan yaitu diketahui bahwa realisasinya di angka 76% dan 77%. Artinya kinerja karyawan yang belum sesuai target tersebut masih menjadi pekerjaan yang harus dipikirkan baik-baik oleh manajemen perusahaan. Manajemen perusahaan harus mampu mencari solusi agar karyawan dapat mengeluarkan kinerjanya yang optimal.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan ulatar belakang tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja karyawan yang diungkapkan oleh salah satu direktur PT. Indotama Anugrah ditunjukkan dengan data realisasi kinerja
2. Belum optimalnya peran pimpinan di PT. Indotama Anugrah
3. Kurangnya motivasi bekerja dari para karyawan PT. Indotama Anugrah

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indotama Anugrah ?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indotama Anugrah ?
3. Apakah terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simutan terhadap kinerja karyawan PT. Indotama Anugrah ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah yang diteliti sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indotama Anugrah
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indotama Anugrah
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simutan terhadap kinerja karyawan PT. Indotama Anugrah

E. Manfaat Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan informasi serta tambahan referensi dalam bidang ilmu pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indotama Anugrah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang baik bagi perusahaan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki gaya kepemimpinan dari pimpinan serta meningkatkan motivasi kerja.

b. Bagi Karyawan

Hasil ini dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk memperbaiki serta meningkatkan motivasinya dalam melaksanakan pekerjaan supaya kinerjanya meningkat.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan maupun tambahan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya jika tertarik melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan judul atau tema mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

F. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia maka organisasi maupun perusahaan tidak dapat menjalankan fungsi manajerial dengan baik. Dengan demikian memiliki sumber daya manusia yang mau bekerja keras untuk perusahaan, diperlukan adanya dukungan dan motivasi dari perusahaan itu sendiri. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi, maka akan bekerja lebih keras lagi untuk perusahaan dan akan menunjukkan kinerja atau prestasi kerja yang sangat baik. Indikator kinerja karyawan menurut Chester I Barnard dalam Suyadi Prawirasentono (2008:27-32) diantaranya yaitu Efektivitas, Tanggungjawab, Disiplin dan Inisiatif.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain. Selain itu kepemimpinan juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dalam upaya mempengaruhi tersebut seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda-beda dalam setiap situasi. Gaya kepemimpinan (*leadership styles*)

merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja atau karyawannya.

Berdasarkan pengertian tersebut terungkap bahwa apa yang dilakukan oleh atasan mempunyai pengaruh terhadap bawahan, terutama dapat membangkitkan semangat, dan kegairahan kerja maupun sebaliknya.

Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Agustiningrum, dkk (2012), dan Ramlawati (2016) yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik atau tinggi gaya kepemimpinan seorang pimpinan, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2009) mengungkapkan motivasi adalah suatu cara mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pendapat tersebut menandakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2005) dalam Supriadi (2015) yang menunjukan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Pendapat atau pernyataan dari Rivai (2005) dalam Supriadi (2015) tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Tampi (2014) maupun Guterres dan Supartha (2016), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

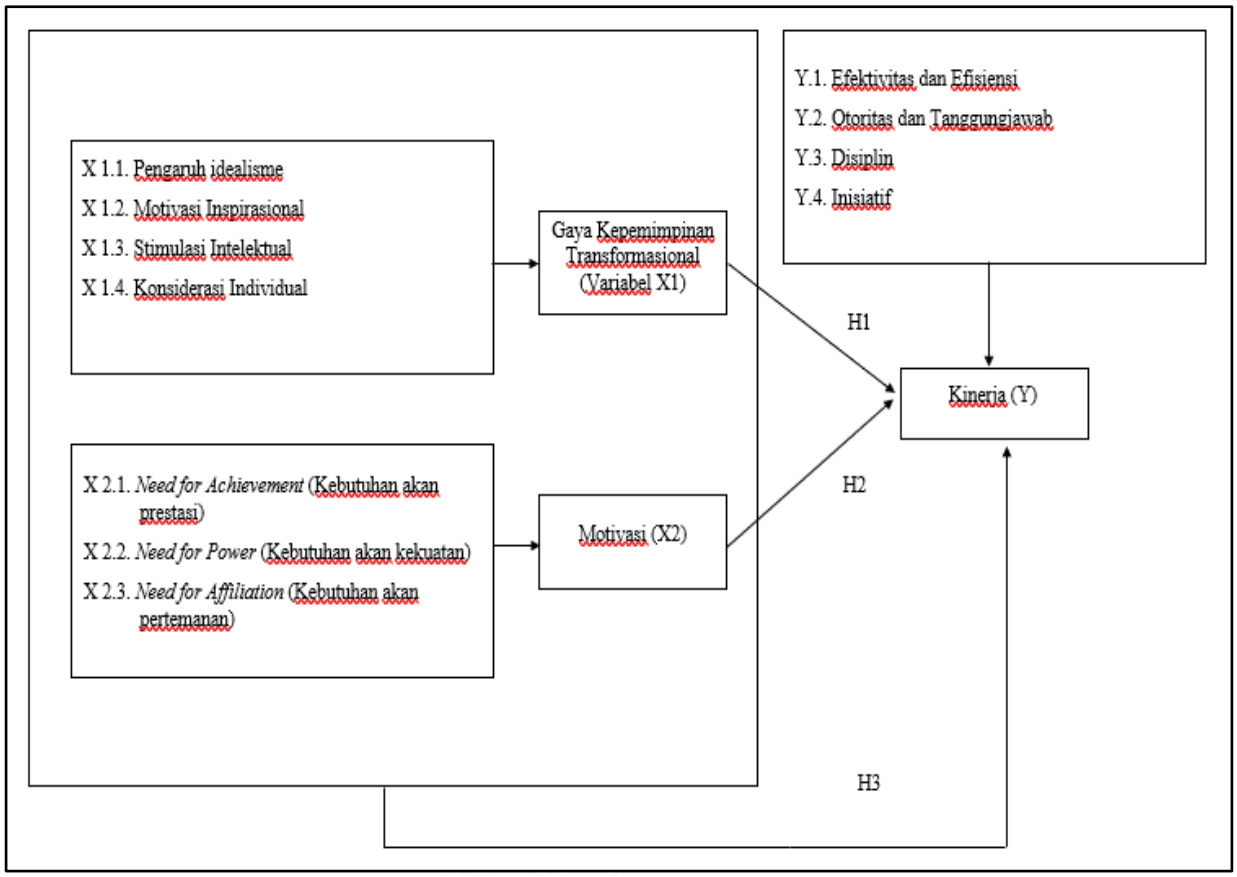
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan maupun motivasi kerja dapat mempengaruh kinerja karyawan di suatu perusahaan. Pendapat ini didukung oleh hasil penelitian Tampi (2014) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara besama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang lainnya dari Guterres dan Supartha (2016), serta Ramlawati (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersamaan, maka cenderung semakin baik pula kinerja karyawannya. Berdasarkan pernyataan dan hasil penelitian tersebut, maka dapat diartikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan seorang pimpinan, serta semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka cenderung semakin tinggi atau semakin baik pula kinerja karyawannya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1.2.
Model Kerangka Pemikiran Penelitian

BANDUNG

G. Penelitian Terdahulu

Dalam pembahasan ini peneliti akan memaparkan beberapa penelitian terdahulu atau sebelumnya yang relevan dengan "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotama Anugrah". Hal ini bertujuan agar sebagai bahan dasar peneliti maupun referensi bagi peneliti dalam melakukan penelitian ini.

Berikut beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini :

Tabel 1.6.
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul peneliti	Hasil peneliti
1	Aries Susanty Dan Sigit Wahyu Baskoro (2012)	Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada PT PLN (PERSERO) APD Semarang	Hasil penelitian menunjukan bahwa (1) tidak ada pengaruh kopensasi finansial (X1) terhadap motivasi kerja (z) (2) gaya kepemimpinan (X2) pengaruh positif terhadap motivasi (3) tidak ada pengaruh kopensasi finansial (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) (4) gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (5) (Y) motivasi kerja (Z) secara langsung

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

No	Nama peneliti	Judul peneliti	Hasil peneliti
			memiliki nilai signifikan pengaruh positif terhdap kinerja karyawan
2	Dwi Sandy Trang (2013)	Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (studi pada perwakilan BPKP provinsi Sulawesi utara)	Hasil peneliti menujukan gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,447 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruhterhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Budaya organisasi signifikan artinya budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhdap kerja karyawan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

No	Nama peneliti	Judul peneliti	Hasil peneliti
3	Bryan Johannes Tampi (2014)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT BANK Negara Indonesia, Tbk (regional sales manado)	Uji T bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menujukan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

1. Slamet Riyadi (2011) Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan diambil dari Jurnal "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur". Tujuan dari penelitian ini adalah penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dan sifat penelitian ini adalah penjelasan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, daftar pertanyaan dan studi dokumentasi.

Metode analisis data yang digunakan adalah data dianalisis dengan menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan paket PLS Smart. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) tidak ada pengaruh kompensasi finansial (X1) terhadap motivasi kerja (Z), (2) gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif terhadap motivasi (Z) secara signifikan, (3) tidak ada Pengaruh kompensasi finansial (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), (4) gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan (5) motivasi kerja (Z) secara langsung memiliki nilai signifikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini berimplikasi bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi pekerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan arahan kepada karyawan terutama pada saat sekarang dimana transparansi menjadi penting.

Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang dapat memberdayakan karyawan mereka. Kepemimpinan yang bisa memotivasi karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri dari para karyawan dalam menjalankan tugasnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah :

a. Persamaan : Metode yang digunakan dalam skripsi ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik pengumpulan datanya juga sama-sama menggunakan kuisioner.
b. Perbedaan : Penelitian yang menggunakan analisis data berupa Structural Equation Modelling (SEM) dengan paket PLS Smart sedangkan yang akan digunakan peneliti yakni regresi linier berganda. c. Kritik : Teori yang digunakan dalam penelitian terdahulu terlalu sedikit.

2. Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro (2012) Penelitian yang dilakukan oleh Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Displin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang)".

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk menerapkan tujuan penelitian tersebut, maka metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif.

Penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) APD Semarang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 63 orang. Selain kuesioner, data juga dikumpulkan melalui wawancara singkat. Penelitian

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) yang dijalankan oleh SmartPLS 2.0 M3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak

positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk perbaikan pekerjaan di masa depan yang berkaitan dengan motivasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

a) Persamaan : Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian yang terdahulu sama dengan penelitian saat ini yang sedang diteliti saat ini yaitu metode kuantitatif. Teknik pengumpulan datanya juga sama-sama menggunakan kuisioner. Variabel yang digunakan dalam penelitian terdahulu sama-sama menggunakan variabel Motivasi dan Gaya Kepemimpinan.

b) Perbedaan : Penelitian yang terdahulu menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM) yang dijalankan oleh SmartPLS 2.0 M3 sedangkan yang akan digunakan peneliti yakni regresi liner berganda.

c) Kritik : Pada penelitian terdahulu teori penelitian yang dideskripsikan kurang dijabarkan secara jelas oleh penulis.

3. Dewi Sandy Trang (2013) Penelitian tersebut berjudul “Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)”.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen berupa kuesioner dengan Populasi terdiri dari 92 orang dengan menggunakan sampel jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,447 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Budaya organisasi signifikan artinya budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya temuan dalam penelitian ini, sebaiknya gaya kepemimpinan yang ada di Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada pada saat ini.

a. Persamaan : Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian yang terdahulu sama dengan penelitian saat ini yang sedang diteliti saat ini. Teknik pengumpulan datanya juga sama-sama menggunakan kuisioner serta sample jenuh.
b. Perbedaan : Pada penelitian terdahulu, terdapat pada salah satu variabel yang di teliti yaitu pada variabel (X2) Budaya Organisasi, sedangkan pada penelitian sekarang ini (X2) nya adalah Motivasi.
c. Kritik : Penjabaran hasil penelitian kurang dijelaskan secara detail.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

4. Ragil Permansari (2013) Penelitian yang dilakukan oleh Ragil Permansari yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. ANUGRAH RAHARJO SEMARANG".

   Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang yang berjumlah 69 orang.

   Penelitian ini merupakan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 69 orang menggunakan sample jenuh. Pengujian hipotesis menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda.

   Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari perhitungan Koefisiensi determinasi (R2) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 55,4%.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

a. Persamaan : Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian yang terdahulu sama dengan penelitian saat ini yang sedang diteliti saat ini. Teknik pengumpulan datanya juga sama-sama menggunakan kuisioner.

b. Perbedaan : Berbeda di salah satu variabel X2 yaitu Lingkungan Kerja. Kemudian lokasi penelitian yang digunakan adalah PT. ANUGRAH RAHARJO SEMARANG, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan lokasi CV. CIPTA NUSA Sidoarjo sebagai tempat penelitian.

c. Kritik : Teori penelitian terlalu banyak.

5. Bryan Johannes Tampi (2014) Penelitian yang dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)".

Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,637 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti.

a. Persamaan : Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian yang terdahulu sama dengan penelitian saat ini yang sedang diteliti saat ini

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

denganpendekatan korelasi ganda dan regresi ganda dan menggunakan program SPSS version 18.0.

b. Perbedaan : Lokasi yang digunakan oleh peneliti terdahulu adalah Pada PT. BANK Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado), sedangkan lokasi yang menjadi bahan penelitian saya adalah CV. CIPTA NUSA Sidoarjo.

c. Kritik : Teori penelitian yang kurang bervariasi. Kurang mencantumkan banyak teori yang lebih relevan.

H. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, kerangka berpikir, dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 = Terdapat pengaruh positif dari Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan

H2 = Terdapat pengaruh positif dari Motivasi terhadap Kinerja karyawan

H3 = Terdapat pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG