

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN DIVISI
OPERASIONAL DI PT. TVIP LENTENG AGUNG**

**Oleh:
Aisyah Sekaryanti
2019116171**



Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk meraih gelar
Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sahid Jakarta

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS SAHID
JAKARTA
2023**

**PERNYATAAN MENGENAI KARYA ILMIAH DAN
SUMBER INFORMASI SERTA PELIMPAHAN HAK CIPTA***

Dengan ini saya menyatakan bahwa karya ilmiah berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Divisi Operasional Di PT. TVIP Lenteng Agung adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir karya ilmiah ini. Apabila ada dikemudian hari pernyataan saya ini terdapat penyimpangan dan/atau hal yang tidak benar adanya, maka saya siap untuk dicabut segala hak dan atribut keserjanaan saya.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta karya tulis saya kepada Universitas Sahid.

Jakarta, 16 Agustus 2023

Yang membuat pernyataan

Penulis



Aisyah Sekaryanti

NPM : 2019116171

ABSTRAK

Aisyah Sekaryanti. 2019116171.

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Divisi Operasional Di PT. TVIP Lenteng Agung. Dibawah bimbingan : Titin Astuti SE, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis penilaian karyawan tentang kepemimpinan supervisor di PT. TVIP Lenteng Agung. (2) menganalisis motivasi kerja karyawan divisi operasional pada PT. TVIP Lenteng Agung (3) menganalisis kinerja karyawan divisi operasional pada PT. TVIP Lenteng Agung dan (4) mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TVIP Lenteng Agung baik secara simultan maupun parsial. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan divisi operasional yang terdiri dari 20 orang karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda, dan Uji t dan Uji F, untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh pada variabel terikat, dalam pengelolaan data ini menggunakan alat bantu SPSS versi 29.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan semua variabel mempunyai pengaruh positif yang signifikan dengan nilai $<0,001$ terhadap kinerja karyawan pada karyawan divisi operasional di PT. TVIP Lenteng Agung, yang berarti pula bahwa hipotesis yang diajukan adalah diterima, sedangkan hasil analisis secara parsial kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan nilai 0,006, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai 0,048 terhadap kinerja karyawan pada karyawan divisi operasional di PT. TVIP Lenteng Agung.

Saran peneliti adalah pemimpin/atasan agar lebih aktif dalam memberi apresiasi atas hasil kerja karyawan sebagai apresiasi kinerja karyawan, perusahaan meningkatkan kualitas sarana dan prasarana kerja demi peningkatan kinerja, serta perusahaan menjalin mengkomunikasikan lebih detail mengenai target perusahaan untuk menimbulkan inisiatif lebih pada karyawan untuk mencapai target perusahaan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Aisyah Sekaryanti. 2019116171.

The Effect of Leadership and Work Motivation on Employee Performance in Operational Division Employees at PT. TVIP Lenteng Agung. Supervised by : Titin Astuti SE, M.Si.

This study aims to (1) analyze employee evaluations of supervisory leadership at PT. TVIP Lenteng Agung. (2) analyze the work motivation of operational division employees at PT. TVIP Lenteng Agung (3) analyzes the performance of operational division employees at PT. TVIP Lenteng Agung and (4) determine the influence of leadership and work motivation on employee performance at PT. TVIP Lenteng Agung either simultaneously or partially. The population and sample of this research are operational division employees consisting of 20 employees. The method used in this study is descriptive quantitative with data analysis techniques, namely multiple linear regression analysis, and t test and F test, to find out the independent variables that affect the dependent variable, in managing this data using SPSS version 29 tools.

The results of this study indicate that leadership and work motivation have a positive effect simultaneously all variables have a significant positive effect with a value <0.001 on the performance of employees in the operational division employees at PT. TVIP Lenteng Agung, which also means that the hypothesis proposed is accepted, while the results of the partial analysis of leadership have a positive and significant influence with a value of 0.006, and work motivation has a positive and significant effect with a value of 0.048 on employee performance in operational division employees at PT. TVIP Lenteng Agung.

The researcher's suggestion is that leaders/superiors be more active in appreciating the work of employees as an appreciation of employee performance, the company is improving the quality of work facilities and infrastructure for increased performance, and the company is establishing more detailed communication about company targets to generate more initiative for employees to achieve targets. company.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Employee Performance.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN DIVISI
OPERASIONAL DI PT. TVIP LENTENG AGUNG**

**Oleh:
Aisyah Sekaryanti
2019116171**



Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk meraih gelar
Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sahid Jakarta

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS SAHID
JAKARTA
2023**

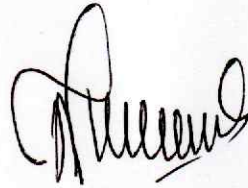
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Karyawan Divisi Operasional Di PT. TVIP Lenteng
Agung

Nama : Aisyah Sekaryanti

NPM : 2019116171

Menyetujui,
Dosen Pembimbing



(Titin Astuti SE, M,Si)

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen



(Kania Ratnasari.ST.MIB)

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada
Karyawan Divisi Operasional di PT. TVIP Lenteng Agung

Aisyah Sekaryanti


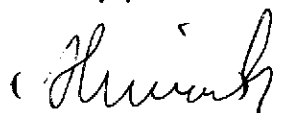
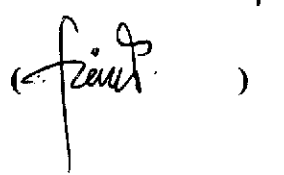
2019116171

1. TIM PENGUJI

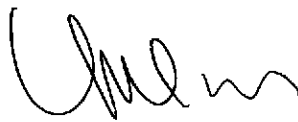
Dosen Penguji Utama : Titin Astuti, SE, M.Si

Dosen Penguji Penguji I : Miswan, SE, M.Si

Dosen Penguji Penguji II : Farida, SE, MP

()
()
()

2. DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



(Dr. Levyda, SE, MM)

Tanggal Kelulusan : 24 Agustus 2023

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas ridho dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Divisi Operasional di PT. TVIP LTA diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sahid Jakarta.

Skripsi ini dapat penulis selesaikan berkat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari banyak pihak, sehingga melalui kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah banyak memberikan dukungan, bantuan, dan bimbingan serta saran-saran yang sangat bermanfaat selama proses penulisan sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini, oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Kholil, M. Kom, IPU., selaku Rektor Universitas Sahid
2. Ibu Dr. Levyda, SE, MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sahid
3. Ibu Kania Ratnasari, ST, MIB., selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Ibu Titin Astuti, SE, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Karya Ilmiah
5. Bapak Miswan, SE, M.Si., selaku Dosen Penguji 1
6. Ibu Farida, SE, MP, selaku Dosen Penguji 2
7. Seluruh dosen dan staff akademik Fakultas Ekonomi Universitas Sahid.
8. Supervisor dan staff divisi operasional PT. TVIP Lenteng Agung.
9. Kedua orang tua Ibunda Alm. Sutinah, Ayahanda Suhendra Jaya, dan Ibunda Titi Sumiati serta keluarga besar yang senantiasa mendampingi dalam doa, memberikan dukungan baik moral maupun materi kepada penulis dalam menyelesaikan karya ilmiah.
10. Teman-teman kelas HRC yang banyak membantu dan memberi dukungan dalam menyelesaikan karya ilmiah.
11. Lina, Putri, Mba Desi, Mba Titin, Alvira dan semua teman-teman yang memberikan banyak motivasi dalam mengerjakan karya ilmiah.

Semoga segala bantuan, petunjuk, dorongan, dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis mendapat imbalan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Pada kesempatan ini pula penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun demi memperbaiki dan meningkatkan agar penulisan Proposal ini agar menjadi lebih baik lagi. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, 16 Agustus 2023

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Aisyah Sekaryanti', written in a cursive style.

Aisyah Sekaryanti

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINILITAS KARYA ILMIAH	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II	7
TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kepemimpinan	8
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan	8
2.1.2 Indikator Kepemimpinan.....	8
2.1.3 Fungsi dan Peran Kepemimpinan.....	8
2.2 Motivasi Kerja	10
2.2.1 Pengertian Motivasi.....	10
2.2.2 Teori Motivasi	11
2.2.3 Indikator Motivasi Kerja	14
2.3 Kinerja Karyawan.....	14
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2.4 Penelitian Terdahulu.....	16
2.5 Kerangka Pemikiran	19
2.6 Hipotesis	19

BAB III	20
METODE PENELITIAN	20
3.1 Desain Penelitian	20
3.2 Sumber Data	21
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	21
3.4 Teknik Perolehan Data	22
3.5 Operasional Variabel	23
3.6 Uji Instrumen.....	25
3.6.1 Uji Validitas	25
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	27
3.7 Analisis Regresi Linier Berganda.....	27
3.8 Uji Hipotesis.....	28
3.9 Koefisien Determinasi	28
BAB IV	29
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
4.1 Analisis Kepemimpinan Supervisor Divisi Operasional PT. TVIP Lenteng Agung.....	29
4.2 Analisis Motivasi Kerja pada Karyawan Divisi Operasional PT. TVIP Lenteng Agung.....	36
4.3 Analisis Kinerja Karyawan pada Karyawan Divisi Operasional PT. TVIP Lenteng Agung.....	41
4.4 Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. TVIP Lenteng Agung	46
4.4.1 Uji F (Simultan).....	46
4.4.2 Uji T (Parsial).....	47
4.4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) 47	
4.4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) 47	
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
4.6 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	49
BAB V	50
KESIMPULAN DAN SARAN	50
5.1 Kesimpulan.....	50
5.2 Saran 51	
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Keluhan pada PT. TVIP LTA	3
Tabel 1.2 Data Kehadiran Karyawan Tahun 2022 di PT. TVIP LTA	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Tabel Interval	23
Tabel 3.2 Operasional Variabel	23
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas	25
Tabel 3.4 Hasil Uji Realibilitas	27
Tabel 4.1 Tanggapan responden tentang perencanaan supervisor	29
Tabel 4.2 Tanggapan responden tentang pemrakarsaan supervisor	30
Tabel 4.3 Tanggapan responden tentang pengendalian.....	31
Tabel 4.4 Tanggapan responden tentang pendukung	32
Tabel 4.5 Tanggapan responden tentang penginformasi.....	33
Tabel 4.6 Tanggapan responden tentang pengevaluasi	34
Tabel 4.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan.....	35
Tabel 4.8 Tanggapan responden tentang kebutuhan fisiologis	36
Tabel 4.9 Tanggapan responden tentang kebutuhan rasa aman	37
Tabel 4.10 Tanggapan responden tentang kebutuhan sosial	38
Tabel 4.11 Tanggapan responden tentang kebutuhan penghargaan.....	38
Tabel 4.12 Tanggapan responden tentang kebutuhan aktualisasi diri.....	39
Tabel 4.13 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja	40
Tabel 4.14 Tanggapan supervisor tentang kualitas pekerjaan.....	41
Tabel 4.15 Tanggapan supervisor tentang kuantitas kerja	42
Tabel 4.16 Tanggapan supervisor tentang pelaksanaan tugas	43
Tabel 4.17 Tanggapan responden tentang tanggung jawab	43
Tabel 4.18 Rekapitulasi Tanggapan Supervisor Mengenai Kinerja Karyawan	44
Tabel 4.19 Ringkasan Hasil Regresi Linier Berganda	46
Tabel 4.20 Koefisien Determinasi.....	47
Tabel 4.21 Hasil Uji F	48
Tabel 4.21 Hasil Uji T	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Grafik Perbandingan Prosentase Kehadiran Karyawan dan Total Karyawan PT. TVIP Lenteng Agung tahun 2022.....	4
Gambar 2.1. Teori Kebutuhan Maslow	12
Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran	19
Gambar 3.1. Bagan Desain Penelitian	19

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	
Lampiran 2 Hasil Kuesioner.....	
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas	
Lampiran 4 Hasil Regresi Linear Berganda	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam organisasi, sumber daya manusia merupakan unsur berharga dalam perusahaan untuk menjalankan kegiatan organisasi dengan baik. Dalam upaya mencapai produktivitas dan tujuan organisasi sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki karyawan yang kinerja kerjanya baik dan memuaskan. Tercapainya produktivitas dan tujuan organisasi tentu tidak lepas dari beberapa faktor dapat menghasilkan kinerja karyawan seperti kepemimpinan dan motivasi karyawan dalam bekerja. Perusahaan umumnya telah membuat standar yang ditetapkan sebagai alat ukur karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Dari standar tersebut perusahaan, karyawan wajib mengikuti standar yang dibuat agar perusahaan bisa memberikan penilaian kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan penilaian mengenai jumlah pekerjaan, bagaimana penyelesaiannya dan lainnya yang diberikan kepada karyawan dari organisasi dalam periode waktu tertentu. Umumnya, kinerja karyawan akan dinilai relatif terhadap rata-rata karyawan yang melakukan pekerjaan serupa. Karena sebagian besar keberhasilan suatu organisasi mana pun sangat bergantung pada kinerja karyawannya, sehingga kinerja karyawan merupakan pertimbangan yang sangat penting bagi suatu organisasi. Maka dari itu organisasi diharapkan dapat menyelesaikan beberapa masalah yang sedang dihadapi oleh karyawannya demi mencapai tingkat kinerja yang lebih maksimal (Angellina et al., 2023).

Kepemimpinan manajer harus mampu mengembangkan hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawan sehingga tercipta rasa saling menghargai, percaya, tolong-menolong dan persatuan di dalam lingkungan kerja. Pemimpin juga harus mampu berpikir secara sistematis dan teratur, serta harus mempunyai pengalaman, *knowledge* serta dapat merencanakan apa yang akan dilakukannya. Kuatnya kepemimpinan akan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan dan mengambil tindakan, sebaliknya kepemimpinan yang lemah tentu dapat

mempersulit kegiatan operasional. Proses manajemen dapat berjalan efektif ketika pemimpin dapat dengan baik dan mendukung kemajuan organisasi.

Sama halnya dalam organisasi bisnis seperti PT. Tirta Varia Inti Pratama cabang Lenteng Agung (PT. TVIP Lenteng Agung) yang tentunya memiliki banyak karyawan di dalamnya. Dari banyak karyawan tersebut, tentunya ada seorang pemimpin di setiap divisi yang ditunjuk untuk membawa pegawainya dalam mencapai tujuan bersama. Selain kepemimpinan diperlukan juga motivasi kerja yang datangnya baik dari diri sendiri, pemimpin maupun dari sesama anggotanya. Dorongan motivasi ini tentunya akan membuat anggota dalam organisasi tersebut merasa terpanggil untuk segera menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara cepat dan tepat. Hal inilah yang terkadang sering dilupakan dalam sebuah organisasi.

PT. TVIP Lenteng Agung adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distributor air minum dengan produknya yaitu Aqua, Vit dan Mizone yang memiliki visi menjadi perusahaan distribusi & logistik yang unggul serta terpercaya tentu perusahaan memiliki keterkaitan langsung dengan pelanggan karena perusahaanlah yang menjadi jembatan antara supplier dengan toko-toko besar yang menjadi agen bagi warung/outlet kecil yang berada dalam area lingkup Lenteng Agung dan Depok. PT. TVIP Lenteng Agung juga memiliki misi untuk meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan dengan mengembangkan sumber daya manusia yang berbudi pekerti, unggul, dan professional, berguna bagi perusahaan, bangsa dan negara.

Namun dalam pelaksanaannya di lapangan terkadang terjadi kendala yang dialami baik perusahaan maupun karyawan dan hal ini juga diamati baik dari sisi perusahaan maupun dari sisi karyawan yang bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan 15 orang karyawan, karyawan mengeluhkan seperti upah lembur yang tidak sesuai harapan karyawan dan kinerja atasan lebih adil kepada seluruh karyawan sehingga motivasi karyawan dalam bekerja dapat meningkat.

Tabel 1.1 Keluhan Pemimpin dan Karyawan pada PT. TVIP Lenteng Agung

No.	Jenis Keluhan	Sumber Keluhan
1.	Kinerja karyawan menurun/sering tidak mencapai target perusahaan.	Manajemen /atasan
2.	Kinerja karyawan yang kadang tidak menjalankan SOP.	Manajemen /atasan
3.	Upah lembur yang didapatkan tidak sesuai harapan karyawan.	Karyawan
4.	Bawahan mengharapkan kinerja atasan lebih adil kepada seluruh karyawan lain.	Karyawan

Sumber: Hasil Pra Penelitian Penulis di PT. TVIP Lenteng Agung

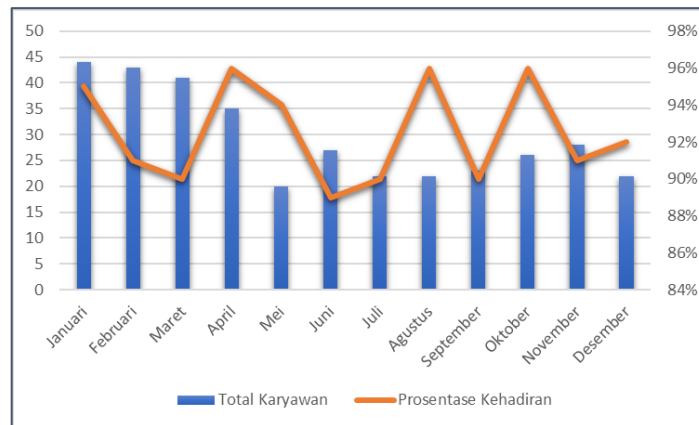
Tabel 1.1 didapatkan dari hasil wawancara dengan beberapa atasan PT. TVIP Lenteng Agung menilai bahwa motivasi kerja karyawan di PT. TVIP Lenteng Agung masih rendah dilihat dari naik turunnya tingkat ketidakhadiran karyawan dan penjualan di tahun 2022. Motivasi adalah semangat, usaha dan keinginan seseorang yang memberi energi dan membimbing dalam berperilaku untuk berkinerja baik dalam konteks pekerjaan. Motivasi kerja perlu dimiliki setiap karyawan agar meningkatkan produktivitas perusahaan.

Tabel 1.2 Data Kehadiran Karyawan Divisi Operasional Tahun 2022 di PT. TVIP Lenteng Agung

Tahun 2022	Total Karyawan	Hari Kerja/bulan	Hari Kerja Aktual	Total HK/bulan	Total HK Aktual/bulan	Prosentase Kehadiran
Januari	44	25	24	1.100	1.056	95%
Februari	43	24	22	1.032	946	91%
Maret	41	27	24	1.107	948	90%
April	35	26	25	910	875	96%
Mei	20	22	21	440	420	94%
Juni	27	26	23	702	621	89%
Juli	22	26	23	572	506	90%
Agustus	22	27	25	594	550	96%
September	23	26	23	598	529	90%
Oktober	26	25	22	650	572	96%
November	28	26	23	728	644	91%
Desember	22	27	25	594	550	92%
Jumlah	353	307	280	9027	8217	

Sumber: HRD PT. TVIP LENTENG AGUNG

Perubahan naik dan turunnya prosentase ketidakhadiran karyawan selama tahun 2022 juga diduga mempengaruhi kinerja karyawan sehingga rata-rata penjualan pada tahun 2022 naik turun.



Sumber: Data olahan penulis tahun 2023

Gambar 1.1 Grafik Perbandingan Prosentase Kehadiran Karyawan dan Total Karyawan PT. TVIP Lenteng Agung tahun 2022

Kinerja dapat meningkat atau menurun dalam kondisi dan situasi tertentu. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014). Saat organisasi sedang mengalami penurunan, bisa disebabkan karena kinerja organisasi sedang menurun. Sangat penting bagi seorang atasan untuk mengerti setiap situasi dalam suatu organisasi, karena manajer memiliki pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dari uraian diatas, peneliti akan melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya kepemimpinan dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. TVIP Lenteng Agung. Dan peneliti juga ingin mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Divisi Operasional di PT. TVIP Lenteng Agung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam mewujudkan salah satu visi perusahaan yaitu mengembangkan sumber daya manusia yang berbudi pekerti, unggul dan profesional, berguna bagi perusahaan, bangsa, dan negara. Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, masalah yang kemungkinan timbul dalam proses perusahaan mengembangkan sumber daya perusahaan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Terdapat keluhan dari perusahaan terkait kinerja karyawan dan karyawan terkait kepemimpinan dan motivasi kerja di PT. TVIP Lenteng Agung.
2. Data perusahaan menunjukkan pencapaian penjualan masih fluktuatif naik turun.
3. Prosentase kehadiran karyawan divisi operasional tahun 2022 sering mengalami penurunan dari target yang ditetapkan perusahaan yaitu 95%.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini batasan masalah akan difokuskan pada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan divisi operasional PT. TVIP Lenteng Agung yang berjumlah 20 orang.

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang diatas maka berikut rumusan masalah yang akan dibahas pada artikel, yaitu:

1. Bagaimana penilaian karyawan tentang kepemimpinan supervisor di PT. TVIP Lenteng Agung?
2. Bagaimana penilaian karyawan tentang motivasi kerja karyawan divisi operasional di PT. TVIP Lenteng Agung?
3. Bagaimana penilaian supervisor tentang kinerja karyawan pada karyawan divisi operasional di PT. TVIP Lenteng Agung?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial pada karyawan divisi operasional di PT. TVIP Lenteng Agung?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis penilaian karyawan tentang kepemimpinan supervisor di PT. TVIP Lenteng Agung.
2. Untuk menganalisis motivasi kerja karyawan divisi operasional pada PT. TVIP Lenteng Agung.
3. Untuk menganalisis kinerja karyawan divisi operasional pada PT. TVIP Lenteng Agung.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TVIP Lenteng Agung baik secara simultan maupun parsial.

1.6 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti
Dapat menambah wawasan dan sebagai penerapan teori perkuliahan yang telah dipelajari dalam perkuliahan.
2. Bagi Tempat Penelitian
Sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan ke depan untuk peningkatan kinerja karyawan.
3. Bagi Almamater
Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi/bahan acuan bagi mahasiswa lain dalam melakukan penelitian sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan dengan antusias. Kemampuan atau *leadership* termasuk kelompok ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat untuk meningkatkan kesejahteraan manusia.

Kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial dimana pemimpin mencari keikutsertaan sukarela dari pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi.

Menurut Sutrisno (2016) “Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok”. Menurut Hasibuan (2010), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Yulk dalam jurnal *Effective Leadership Behavior* (2012), Kepemimpinan dinyatakan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Untuk memahami definisi kepemimpinan secara lebih dalam, ada beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli (Fahmi 2016), yaitu:

- a. Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.
- b. Ricard L. Daft mengatakan, kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapain tujuan.
- c. G. R Terry memberikan definisi: *Leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives.*
- d. Ricky W. Griffin mengatakan, pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku oaring lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.

2.1.2 Indikator Kepemimpinan

Berikut adalah indikator yang terdapat fungsi pada kepemimpinan, menurut Suwatno (2019)

1. Perencanaan.
2. Pemrakarsaan.
3. Pengendalian.
4. Pendukung.
5. Penginformasi.
6. Pengevaluasi.

2.1.3 Fungsi dan Peran Kepemimpinan

Fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Perbedaan ini di sebabkan oleh beberapa macam hal, antara lain: macam organisasi, situasi sosial dalam organisaasi, jumlah anggota kelompok (Sutrisno 2016).

Menurut Suwatno (2019) pemimpin dan kepemimpinan memiliki keterkaitan dan sejumlah fungsi yang berkenaan dengan perencanaan, pemrakarsaan, pengendalian, pengendalian, pendukung, penginformasi, dan pengevaluasi. Masing-masing fungsi tersebut dijelaskan sebagai berikut.

1. Perencanaan

Perencanaan berkenaan dengan aspek sebagai berikut.

- a. Mencari semua informasi yang tersedia
- b. Mendefinisikan tugas
- c. Maksud dan tujuan kelompok
- d. Membuat rencana yang dapat terlaksana agar mempunyai keputusan yang tepat.

2. Pemrakarsaan

Pemrakarsaan berkenaan dengan aspek sebagai berikut.

- a. Memberikan pengarahan pada kelompok mengenai sasaran dan rencana.
- b. Menjelaskan alasan menetapkan sasaran atau rencana sebagai hal yang penting.
- c. Membagi tugas pada anggota kelompok.
- d. Menetapkan standar kelompok.

3. Pengendalian

Pengendalian berkenaan dengan aspek sebagai berikut.

- a. Memelihara antarkelompok.
- b. Mempengaruhi tempo.
- c. Memastikan semua tindakan diambil dalam upaya meraih tujuan.
- d. Menjaga relevansi diskusi.
- e. Mendorong kelompok mengambil tindakan/keputusan.

4. Pendukung

Pendukung berkenaan dengan aspek sebagai berikut.

- a. Mengungkapkan pengakuan terhadap orang dan kontribusi mereka.
- b. Memberi semangat pada kelompok/individu.
- c. Menciptakan tim kerja yang solid.
- d. Meredakan ketegangan dengan humor.
- e. Merukunkan perselisihan atau meminta orang lain untuk menyelidikinya.

5. Penginformasi

Penginformasi berkenaan dengan aspek sebagai berikut.

- a. Memperjelas tugas dan rencana.
 - b. Memberi informasi baru bagi kelompok.
 - c. Menerima informasi dari kelompok.
 - d. Membuat ringkasan atas usul dan gagasan yang masuk akal.
6. Pengevaluasi
- Pengevaluasi berkenaan dengan aspek sebagai berikut.
- a. Mengevaluasi kelayakan gagasan.
 - b. Menguji konsekuensi solusi yang diusulkan.
 - c. Mengevaluasi prestasi kelompok.
 - d. Membantu kelompok untuk mengevaluasi prestasinya sendiri berdasarkan standar yang ada.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata "*Movere*" dalam Bahasa Inggris sama dengan "*Motivation*" yang dapat diartikan sebagai pemberian motif. Motif utama karyawan untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan.

Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya, namun sebaliknya karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja, maka cenderung untuk tidak termotivasi berprestasi dalam lingkup pekerjaan maupun kurang dapat bekerja sama dengan sesama karyawan.

Menurut Suwatno (2019) motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

2.2.2 Teori Motivasi

Teori motivasi yang dikembangkan oleh beberapa para ahli mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

a. Teori Abraham Maslow

Teori Abraham Maslow dalam Fomenky (2015) mengatakan bahwa ada lima kebutuhan yang memotivasi seseorang, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological*)

Meliputi kebutuhan fisik dan upaya untuk bertahan hidup, seperti makan, minum, dan lain-lain.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*safety*)

Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan dari bahaya fisik dan emosional. Kebutuhan rasa aman ini mengarah pada dua bentuk yakni: kebutuhan keamanan jiwa dan kebutuhan keamanan harta.

3. Kebutuhan Sosial (*affiliation*)

Kebutuhan untuk hidup bersama orang lain seperti kasih sayang, penerimaan, pertemanan dan lain-lain.

4. Kebutuhan Penghargaan (*esteem*)

Kebutuhan akan adanya penghargaan diri dan penghargaan dari lingkungan, baik faktor internal yaitu otonom dan prestasi, faktor eksternal yaitu pengakuan dan perhatian.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-actualization*)

Tingkat kebutuhan yang paling tinggi karena seseorang ingin memenuhi keinginannya untuk menggunakan potensi dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan diri.

Teori hierarki kebutuhan Maslow ini merupakan salah satu teori motivasi yang berhasil menjabarkan lima tingkatan kebutuhan, dimana setiap tingkatan akan diperoleh jika tingkatan sebelumnya telah terlewati secara bertahap seperti pada gambar di bawah ini.



Sumber: Piramida dibuat dengan Ms. Powerpoint
Gambar. 2.1 Teori Kebutuhan Maslow

b. Teori Dua Faktor Frederick Herzberg

Frederick Herzberg dalam Tannady (2017) mencetuskan teori mengenai dua faktor yang berpengaruh pada motivasi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kedua faktor tersebut yaitu:

1. Faktor Motivator, yang meliputi: pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, serta pengembangan.
2. Faktor Hygiene, yang meliputi: kebijakan dan administrasi perusahaan, supervisi teknis, supervisi interpersonal, kondisi kerja, dan kompensasi.

Dari teori ini dapat menjadi sebagai pendukung dari variabel motivasi motif layanan sosial yang diberikan kepada semua karyawan dan didistribusikan secara adil. Teori dua faktor Herzberg pada penelitian ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting untuk dapat mengetahui apakah motivasi motif moral, motivasi motif material, dan motivasi motif layanan sosial yang diterapkan telah memenuhi kinerja karyawan yang nantinya diharapkan dapat berimplikasi pada meningkatnya kinerja karyawan.

c. Teori Kebutuhan McClelland

Teori motivasi McClelland mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

1. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dan dorongan akan tanggung jawab untuk menemukan pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, dan selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
2. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
3. *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dan dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. Dapat disimpulkan bahwa orang tidak cukup memenuhi kebutuhan makan dan minum saja, akan tetapi orang juga mengharapkan pemuasan kebutuhan biologis dan psikologis orang tidak dapat hidup bahagia.

Dari teori ini dapat menjadi sebagai pendukung dari variabel motivasi motif moral, bahwa kebutuhan psikologisnya meningkatkan loyalitas mereka untuk bekerja. Semakin tinggi status seseorang dalam perusahaan, maka motivasi mereka semakin tinggi dan hanya pemenuhan jasmaniah saja. Semakin ada kesempatan untuk bekerja dengan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya.

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Adapun menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang dilakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses pencapaian kebutuhan yang diinginkan, sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya.

Penilaian kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Keberhasilan suatu organisasi baik keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat tergantung pada kinerja karyawan yang bersangkutan dalam suatu perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya atau pelaksanaan pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun non fisik (mental atau nonmental). Kinerja adalah perwujudan dari hasil pekerjaan yang telah dihasilkan atau dikerjakan karyawan lalu hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik (Suwatno, 2019)

2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan.

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja.

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas.

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab.

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Menurut Suwatno (2019) kriteria kinerja karyawan terdiri dari:

1. Sifat

Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

2. Perilaku

Kriteria berdasarkan perilaku pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan personal antar karyawan. Contohnya tingkat keramahan atau menyenangkan seorang karyawan.

3. Hasil

Kriteria yang terkait dengan hasil ditekankan oleh produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan daripada bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan terangkum dalam dibawah ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Judul, Tahun	Uraian Riset (metode)	Hasil Penelitian
1	Jelita Caroline Inaray, <i>Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance di Manado</i> , 2016	Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amanah Finance, Manado. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan.
2	Florentina Meldawati Duha, Yohanes Dakhi,	Analisis data dilakukan dengan korelasi	Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

	Progresif Buulolo <i>Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan, 2022</i>	berganda dan regresi berganda.	memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan
3	Rahayu Saputri, Nur Rahmah Andayani, <i>Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam, 2018</i>	Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Andri Saputra, Rizky Natassia, <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang, 2014</i>	Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Jalur (Path Analisis)	Hasil dari penelitian ini adalah: terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang, terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang, terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang.
5	Luis Aparicio Guterres, Wayan Gede Supartha, <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru, 2016</i>	Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif, baik berasal dari sumber primer dan sekunder. Data yang telah terkumpul dianalisis	Berdasarkan hasil perhitungan analisis Regresi didapat kesimpulan, besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru (Y) 0,571. Besarnya pengaruh motivasi yang secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,313. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan

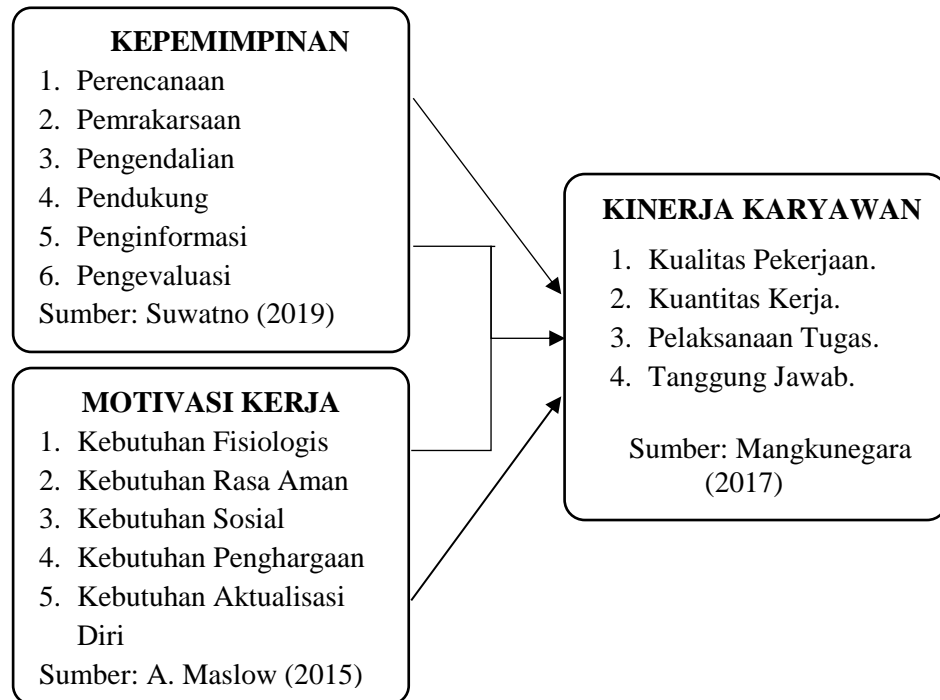
		dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.	motivasi (X2) berpengaruh secara bersama-sama sebesar 73,5 persen sementara sisanya 26,5 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
--	--	---	---

Sumber: *Google Scholar* 2023

Dari penjelasan diatas, dapat dilihat bahwa dari variabel-variabel yang diteliti terdapat beberapa penelitian yang variabelnya sama namun menggunakan dimensi dan pengukuran indikator yang berbeda dengan penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut menjelaskan bahwa terdapat beberapa perbedaan antara penelitian-penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dituangkan dalam proposal penelitian ini, salah satunya yaitu jumlah variabel yang diteliti, serta perusahaan yang diteliti pun berbeda. Belum terdapat penelitian yang meneliti mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Divisi Operasional di PT TVIP Lenteng Agung”.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menguji kebenaran penelitian. Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu peneliti merumuskan kerangka berpikir mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:



Sumber: Konsep penelitian oleh peneliti 2023

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka berpikir dan penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis, sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

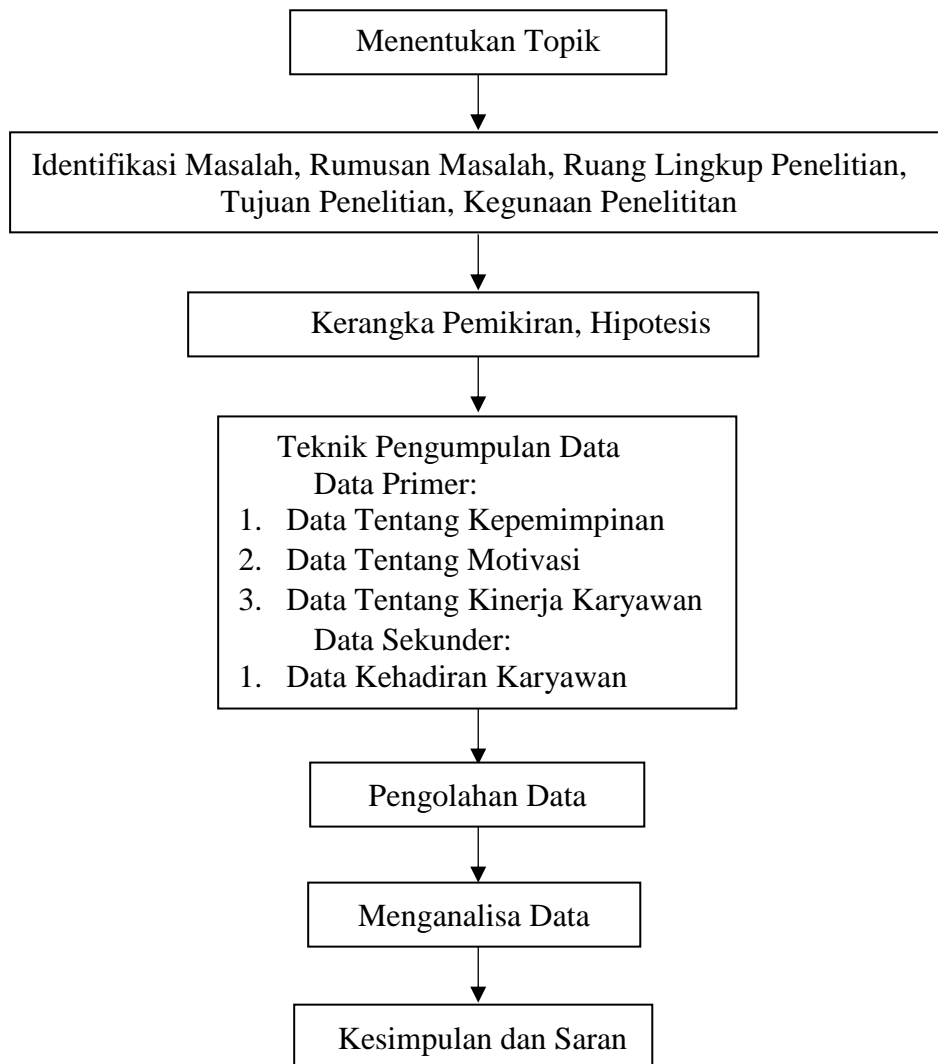
H3: Kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian dibuat untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. TVIP Lenteng Agung dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis meneliti tiga variabel yaitu Kepemimpinan sebagai variabel (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja karyawan sebagai variabel (Y) pada PT. TVIP Lenteng Agung. Adapun tahapan proses yang akan dilakukan dapat dilihat dari diagram berikut:



Gambar 3.1. Bagan Desain Penelitian

3.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan digolongkan menjadi dua:

1. Data Primer

Data primer pada penelitian ini adalah:

a. Data tentang kepemimpinan

Data kepemimpinan menggunakan teori dari Suwatno sebagai indikator. Dimana data ini akan diberikan kepada 20 responden untuk menilai atau memberikan tanggapan tentang kepemimpinan kepala divisi.

b. Data tentang motivasi kerja

Data pelatihan menggunakan teori Abraham Maslow sebagai indikator. Dimana data ini akan diberikan kepada 20 responden untuk menilai atau memberikan tanggapan tentang motivasi kerja di perusahaan.

c. Data tentang kinerja karyawan

Data ini menggunakan teori skala peringkat (*rating scale*) dengan indikator-indikator. Kuesioner kinerja ini akan diisi oleh atasan dari 20 responden yang akan menilai kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain untuk tujuan lainnya. Data sekunder penelitian ini diperoleh dari jurnal, buku, dan data tambahan dari divisi HRD PT. TVIP Lenteng Agung.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi (Sugiyono, 2017). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. TVIP Lenteng Agung yang berjumlah 20 orang.

3.4 Teknik Perolehan Data

Metode perolehan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Dalam penelitian ini metode perolehan data menggunakan metode survei kuesioner dan peneliti menggunakan skala *Likert*. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisis kuantitatif maka diberi lima alternatif jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala Likert diberi skor atau nilai sebagai berikut:

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

Hasil dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan dan pimpinan divisi akan dihitung nilai rata-rata sehingga dapat diketahui dari setiap dimensi pernyataan yang diajukan masuk ke dalam kategori masing-masing. Untuk mendapatkan intervalnya menggunakan rumus sebagai berikut:

$$i = \frac{R}{K}$$

i : interval

R : Jarak pengukuran

K: Jumlah kelas atau interval

Tabel 3.1 Tabel Interpretasi Data

No	Interval	Kategori / Kriteria		
		Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
1.	1 - 1,8	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Tinggi	Sangat Tidak Baik
2.	1,9 - 2,7	Tidak Baik	Tidak Tinggi	Tidak Baik
3.	2,8 - 3,6	Cukup Baik	Cukup Tinggi	Cukup Baik
4.	3,7 - 4,5	Baik	Tinggi	Baik
5.	4,6 - 5	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Baik

Sumber: Konsep penelitian oleh peneliti 2023

3.5 Operasional Variabel

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yang masing-masing memiliki indikator yang digunakan sebagai alat ukur di dalam pembuatan kuesioner. Dalam penelitian ini membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. TVIP Lenteng Agung melalui kuesioner.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Kepemimpinan	Perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> - Mendefinisikan tugas dan tanggung jawab. - Membuat rencana yang dapat terlaksana agar mempunyai keputusan yang tepat. 	<i>Likert</i>
	Pemrakarsaan	<ul style="list-style-type: none"> - Menjelaskan alasan menetapkan sasaran atau rencana sebagai hal yang penting. - Menetapkan standar tim. 	
	Pengendalian	<ul style="list-style-type: none"> - Memelihara antarkelompok - Mengatur tempo kerja tim. - Memastikan semua tindakan diambil dalam upaya meraih tujuan. - Menjaga relevansi diskusi. - Mendorong kelompok mengambil tindakan/keputusan. 	
	Pendukung	<ul style="list-style-type: none"> - Memberi semangat pada kelompok /individu. - Menciptakan tim kerja yang solid. - Meredakan ketegangan dengan humor. - Merukunkan perselisihan atau meminta orang lain untuk menyelidikinya. 	
	Penginformasi	<ul style="list-style-type: none"> - Menyampaikan informasi dan edukasi kepada karyawan 	
	Pengevaluasi	<ul style="list-style-type: none"> - Mengevaluasi kelayakan gagasan. - Menguji konsekuensi solusi yang diusulkan. - Mengevaluasi prestasi kelompok. - Membantu kelompok untuk mengevaluasi prestasinya sendiri berdasarkan standar yang ada. 	
Motivasi Kerja	Kebutuhan Fisiologis	<ul style="list-style-type: none"> - Upah yang diberikan - Sarana dan prasarana ditempat bekerja yang memadai 	<i>Likert</i>
	Kebutuhan Rasa Aman	<ul style="list-style-type: none"> - Perlindungan karyawan saat bekerja 	

	Kebutuhan Sosial	- Karyawan dapat menjalin persahabatan di tempat kerja	
	Kebutuhan Penghargaan	- Apresiasi perusahaan terhadap kinerja karyawan	
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	- Keinginan karyawan untuk menggunakan potensi diri untuk perusahaan	
Kinerja Karyawan	Kualitas pekerjaan	- Mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. - Cakap menyelesaikan masalah - Kepuasan kerja dari imbalan yang diterima.	<i>Likert</i>
	Kuantitas kerja	- Menyelesaikan pekerjaan dengan efisien. - Jumlah pekerjaan yang diselesaikan. - Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	
	Pelaksanaan tugas	- Mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja. - Disiplin dalam menyelesaikan tugas. - Bekerja sesuai SOP	
	Tanggung jawab	- Jujur dan tekun saat melakukan pekerjaan. - Inisiatif dan berani mengambil tindakan. - Patuh terhadap peraturan perusahaan.	

Sumber: Konsep penelitian oleh peneliti 2023

3.6 Uji Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Hasil penelitian dikatakan valid apabila menghasilkan data yang sama dengan data yang terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2017). Kriteria untuk menguji validitas dapat dilakukan apabila r hitung $>$ r tabel, maka instrument atau item pertanyaan yang digunakan dapat dikatakan valid. Sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel, maka instrument atau item pertanyaan yang digunakan tidak valid.

Melalui pengujian validitas menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29.00, dilakukan perbandingan antara nilai Korelasi Pearson (korelasi product moment) dan nilai t tabel dengan

- tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$.
- $df_1 = 3-1 = 2$ (jumlah variabel bebas dan terikat dikurangi 1)
- $df_2 (n-k-1) = 20 - 2 - 1 = 17$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas)

hasil diperoleh untuk R_{tabel} yaitu sebesar 0,444, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas

Item	<i>Pearson Correlation</i>	$R_{Tabel} (N=20, \alpha = 0,05)$	Keterangan
Kepemimpinan (X1)			
X _{1.1}	0,525	0,444	Valid
X _{1.2}	0,699	0,444	Valid
X _{1.3}	0,883	0,444	Valid
X _{1.4}	0,875	0,444	Valid
X _{1.5}	0,897	0,444	Valid
X _{1.6}	0,788	0,444	Valid
X _{1.7}	0,935	0,444	Valid
X _{1.8}	0,85	0,444	Valid
X _{1.9}	0,875	0,444	Valid
X _{1.10}	0,753	0,444	Valid
X _{1.11}	0,902	0,444	Valid
X _{1.12}	0,596	0,444	Valid
X _{1.13}	0,897	0,444	Valid
X _{1.14}	0,73	0,444	Valid
X _{1.15}	0,786	0,444	Valid
X _{1.16}	0,788	0,444	Valid

Motivasi Kerja (X2)			
X _{2.1}	0,825	0,444	Valid
X _{2.2}	0,771	0,444	Valid
X _{2.3}	0,876	0,444	Valid
X _{2.4}	0,856	0,444	Valid
X _{2.5}	0,519	0,444	Valid
X _{2.6}	0,807	0,444	Valid
X _{2.7}	0,835	0,444	Valid
X _{2.8}	0,716	0,444	Valid
X _{2.9}	0,538	0,444	Valid
X _{2.10}	0,939	0,444	Valid
X _{2.11}	0,711	0,444	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,885	0,444	Valid
Y.2	0,798	0,444	Valid
Y.3	0,935	0,444	Valid
Y.4	0,78	0,444	Valid
Y.5	0,841	0,444	Valid
Y.6	0,9	0,444	Valid
Y.7	0,799	0,444	Valid
Y.8	0,88	0,444	Valid
Y.9	0,886	0,444	Valid
Y.10	0,875	0,444	Valid
Y.11	0,689	0,444	Valid
Y.12	0,851	0,444	Valid
Y.13	0,693	0,444	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.19 hasil uji validitas di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini terlihat dari fakta bahwa setiap item pernyataan memiliki nilai *Pearson Correlation* yang positif dan lebih besar daripada nilai t tabel.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaannya adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2010). Uji realibilitas data dilakukan dengan metode *Cronbach alpha*. Instrumen atau variabel dinyatakan *reliable* memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0,60. Alat untuk mengukur realibilitas adalah *Cronbach Alpha* dengan bantuan aplikasi *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 29,00.

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbhach's Alpha</i>	<i>Cronbhach's Alpha Standard</i>	Keterangan
Kepemimpinan	0,785	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,835	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,667	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2023

Dari tabel hasil uji reliabilitas, dapat dilihat bahwa empat puluh item variabel (pertanyaan) memiliki koefisien alpha yang melebihi 0,60. Mengacu pada kriteria tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi kerja

b1 dan b2 = Koefisien regresi

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji F (Simultan)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) $H_0 : B_1 = B_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y secara bersama-sama, apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) $H_a : B_1 \neq B_2 \neq 0$, terdapat pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y secara bersama-sama, apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.8.2 Uji-t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y , apakah variabel X_1 , X_2 (kepemimpinan, motivasi kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial.

3.9 Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016) Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas X_1 (Kepemimpinan) dan X_2 (Motivasi kerja) terhadap variabel terikat atau variabel Y (kinerja karyawan) adalah koefisien penggunaan parsial berapapun derajatnya. Koefisien determinasi menjelaskan proporsi pada variabel terikat atau variabel Y (kinerja karyawan) yang dijelaskan oleh satu variabel bebas atau variabel X_1 (kepemimpinan) dan X_2 (motivasi kerja) (lebih dari satu variabel bebas X_i ; $i = 1, 2, 3, 4$, dll) secara bersama-sama.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Kepemimpinan Supervisor Divisi Operasional PT. TVIP

Lenteng Agung

Analisa kepemimpinan supervisor di PT. TVIP Lenteng Agung berisi 16 pernyataan tentang teori fungsi kepemimpinan menurut Suwatno (2019) dengan 6 dimensi yaitu perencanaan, pemrakarsaan, pengendalian, pendukung, penginformasi, dan pengevaluasi, dimana dari hasil penyebaran kuesioner tentang kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan hasilnya sebagai berikut:

1. Perencanaan

Berdasarkan dimensi perencanaan, peneliti mengajukan satu pernyataan, tanggapan responden mengenai dimensi perencanaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Tanggapan responden tentang perencanaan supervisor

No	Pernyataan	Skala Penilaian					Total Skor	Rata-rata	Kategori
		SS	S	N	TS	STS			
1.	Atasan saya mampu menjelaskan rencana tugas dan tanggung jawab kerja.	5	13	0	2	0	81	4,05	Baik

Sumber: Hasil kuesioner peneliti

Berdasarkan tabel 4.1 mengenai tanggapan responden tentang perencanaan, pada pernyataan “Atasan saya mampu menjelaskan tugas dan tanggung jawab kerja”, dari hasil perhitungan kuesioner diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,05 (baik), hal ini menunjukkan bahwa atasan divisi operasional PT. TVIP Lenteng Agung dapat membuat perencanaan tugas dan tanggung jawab dalam tim kerja. Hal tersebut bisa juga terjadi karena karyawan merasa tugas dan tanggung jawab yang diberikan memang merupakan kewajibannya sehingga memang sudah seharusnya dikerjakan.

2. Pemrakarsaan

Berdasarkan dimensi pemrakarsaan, peneliti mengajukan dua pernyataan dan tanggapan responden tentang dimensi pemrakarsaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Tanggapan responden tentang pemrakarsaan supervisor

No	Pernyataan	Skala Penilaian					Total Skor	Rata-rata	Kategori
		SS	S	N	TS	STS			
1.	Atasan saya menjelaskan sasaran atau target perusahaan dengan baik.	5	10	5	0	0	80	4	Baik
2.	Atasan dapat menetapkan standar tim.	6	13	1	0	0	85	4,25	Baik
Rata-rata								4,125	Baik

Sumber: Hasil kuesioner peneliti

Berdasarkan tabel 4.2 mengenai tanggapan responden tentang pemrakarsaan, pada pernyataan “Atasan saya menjelaskan sasaran atau target perusahaan dengan baik”, dari hasil perhitungan kuesioner diperoleh nilai rata-rata sebesar 4 (baik), hal ini menunjukkan bahwa atasan divisi operasional PT. TVIP Lenteng Agung dapat menggambarkan sasaran atau target perusahaan dengan baik kepada bawahannya.

Selanjutnya, pada pernyataan kedua yaitu “Atasan dapat menetapkan standar tim”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,25 (baik). Hasil ini menunjukkan bahwa atasan mampu menciptakan standar kerja untuk dijalankan karyawannya.

3. Pengendalian

Berdasarkan dimensi pengendalian, peneliti mengajukan tiga pernyataan dan tanggapan responden tentang dimensi pengendalian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Tanggapan responden tentang pengendalian

No	Pernyataan	Skala Penilaian					Total Skor	Rata-rata	Kategori
		SS	S	N	TS	STS			
1.	Atasan saya memelihara dan mengatur tempo kerja tim.	3	12	5	0	0	78	3,9	Baik
2.	Atasan saya memastikan semua tindakan diambil untuk mencapai target.	5	14	1	0	0	84	4,2	Baik
3.	Atasan saya mendorong tim untuk mengambil tindakan/keputusan.	5	6	8	1	0	75	3,75	Baik
Rata-rata								3,95	Baik

Sumber: Hasil kuesioner peneliti

Berdasarkan tabel 4.3 mengenai tanggapan responden tentang pengendalian supervisor, pada pernyataan “Atasan saya memelihara dan mengatur tempo kerja tim”, dari hasil perhitungan kuesioner diperoleh nilai rata-rata 3,95 (baik), hasil ini menunjukkan bahwa atasan divisi operasional PT. TVIP Lenteng Agung kurang mampu untuk memelihara serta mengatur tempo kerja dalam tim.

Selanjutnya, pada pernyataan kedua dalam dimensi pengendalian yaitu “Atasan saya memastikan semua tindakan diambil untuk mencapai target”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,2 (baik) yang menunjukkan bahwa atasan divisi operasional PT. TVIP Lenteng Agung memeriksa segala langkah yang diambil guna mencapai target perusahaan.

Dan pada pernyataan “Atasan saya mendorong tim untuk mengambil tindakan/keputusan”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,85 (baik) hasil ini menunjukkan atasan divisi operasional PT. TVIP Lenteng Agung masih belum maksimal dalam mengarahkan tim agar mampu mengambil langkah atau keputusan. Hal tersebut bisa saja terjadi karena belum memahami secara detail cara menyelesaikan suatu permasalahan sehingga karyawan terkadang ragu-ragu untuk mengambil keputusan.

4. Pendukung

Berdasarkan dimensi pendukung, peneliti mengajukan lima pernyataan dan tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Tanggapan responden tentang pendukung

No	Pernyataan	Skala Penilaian					Total Skor	Rata-rata	Kategori
		SS	S	N	TS	STS			
1.	Atasan saya memberi semangat kerja pada tim/individu.	7	7	3	3	0	78	3,9	Baik
2.	Atasan saya mampu menciptakan tim kerja yang solid.	4	7	6	2	1	71	3,55	Baik
3.	Atasan saya peduli dan menghargai kinerja bawahannya.	7	7	4	1	1	78	3,9	Cukup Baik
4.	Atasan saya memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan kontribusi yang terbaik setiap hari di tempat kerja.	6	10	4	0	0	82	4,1	Baik
5.	Atasan saya pernah memberikan pengakuan atau pujian dan apresiasi terhadap kinerja saya.	2	10	5	2	1	70	3,5	Cukup Baik
Rata-rata								3,79	Baik

Sumber: Hasil kuesioner peneliti

Berdasarkan tabel 4.4 mengenai tanggapan responden tentang dimensi pendukung, pada pernyataan pertama “Atasan saya memberi semangat kerja pada tim/individu”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,9 hasil ini menunjukkan bahwa atasan divisi operasional PT. TVIP Lenteng Agung mengupayakan menyemangati karyawannya dalam bekerja namun hal tersebut belum menyeluruh ke seluruh karyawan.

Nilai rata-rata yang didapatkan dari seluruh pernyataan dalam dimensi pendukung yaitu 3,79 dimana hasil ini menunjukkan karyawan divisi operasional PT. TVIP Lenteng Agung belum cukup puas terhadap fungsi pendukung dalam kepemimpinan di dalam divisi operasional PT. TVIP Lenteng Agung.

5. Penginformasi

Berdasarkan dimensi penginformasi, peneliti mengajukan tiga pernyataan dan tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan responden tentang penginformasi

No	Pernyataan	Skala Penilaian					Total Skor	Rata-rata	Kategori
		SS	S	N	TS	STS			
1.	Atasan saya memiliki komunikasi yang baik dengan bawahannya.	7	8	3	2	0	80	4	Baik
2.	Atasan saya menyampaikan informasi dan edukasi kepada karyawan.	9	8	1	2	0	84	4,2	Baik
3.	Atasan saya mengkomunikasikan progress (kemajuan) saya dalam 6 bulan terakhir.	1	12	7	0	0	74	3,7	Baik
Rata-rata								3,967	Baik

Sumber: Hasil kuesioner peneliti

Berdasarkan tabel 4.5 mengenai tanggapan responden tentang dimensi penginformasi, pada pernyataan pertama “Atasan saya memiliki komunikasi yang baik dengan bawahannya”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4, hasil ini menunjukkan bahwa atasan divisi operasional PT. TVIP Lenteng Agung dapat menjalin komunikasi dengan karyawannya.

Kemudian pada pernyataan kedua yaitu “Atasan saya menyampaikan informasi dan edukasi kepada karyawan”, diperoleh nilai rata-rata 4,2 hasil ini menunjukkan bahwa atasan divisi operasional PT. TVIP Lenteng Agung cukup mampu menyampaikan dalam informasi kepada karyawan. Dan pada pernyataan ketiga, “Atasan saya mengkomunikasikan progress (kemajuan) saya dalam 6 bulan terakhir”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,7 dari hasil ini menunjukkan bahwa atasan divisi operasional PT. TVIP Lenteng Agung belum menyampaikan bagaimana kemajuan kinerja bawahannya setiap 6 bulan sekali.

6. Pengevaluasi

Berdasarkan dimensi pengevaluasi, peneliti mengajukan dua pernyataan dan tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan responden tentang pengevaluasi

No	Pernyataan	Skala Penilaian					Total Skor	Rata-rata	Kategori
		SS	S	N	TS	STS			
1.	Atasan saya pernah mengevaluasi atas hasil kerja karyawan.	4	13	1	2	0	79	3,95	Baik
2.	Atasan saya membantu tim untuk mengevaluasi prestasinya sendiri berdasarkan standar yang ada.	3	11	4	2	0	75	3,75	Baik
Rata-rata								3,85	Baik

Sumber: Hasil kuesioner peneliti

Berdasarkan tabel 4.6 mengenai tanggapan responden tentang dimensi pengevaluasi, pada pernyataan “Atasan saya pernah mengevaluasi atas hasil kerja karyawan”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,95 dan pada pernyataan “Atasan saya membantu tim untuk mengevaluasi prestasinya sendiri berdasarkan standar yang ada”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,75, hal ini yang menunjukkan bahwa atasan divisi operasional PT. TVIP Lenteng Agung cenderung jarang mengevaluasi hasil kerja karyawannya.

Tabel 4.7. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan

No	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
Perencanaan			
1.	Atasan saya mampu menjelaskan tugas dan tanggung jawab kerja.	4,05	Baik
Pemrakarsaan			
2.	Atasan saya menjelaskan sasaran atau target perusahaan dengan baik.	4	Baik
3.	Atasan dapat menetapkan standar tim.	4,25	Baik
Pengendalian			
4.	Atasan saya memelihara dan mengatur tempo kerja tim.	3,9	Baik
5.	Atasan saya memastikan semua tindakan diambil untuk mencapai target.	4,2	Baik

No	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
6.	Atasan saya mendorong tim untuk mengambil tindakan/keputusan.	3,75	Cukup Baik
	Pendukung		
7.	Atasan saya memberi semangat kerja pada tim/individu.	3,9	Baik
8.	Atasan saya mampu menciptakan tim kerja yang solid.	3,55	Cukup Baik
9.	Atasan saya peduli dan menghargai kinerja bawahannya.	3,9	Baik
10.	Atasan saya memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan kontribusi yang terbaik setiap hari di tempat kerja.	4,1	Baik
11.	Atasan saya pernah memberikan pengakuan atau pujian dan apresiasi terhadap kinerja saya.	3,5	Cukup Baik
	Penginformasi		
12.	Atasan saya memiliki komunikasi yang baik dengan bawahannya.	4	Baik
13.	Atasan saya menyampaikan informasi dan edukasi kepada karyawan.	4,2	Baik
14.	Atasan saya mengkomunikasikan progress (kemajuan) saya dalam 6 bulan terakhir.	3,7	Cukup Baik
	Pengevaluasi		
15.	Atasan saya pernah mengevaluasi atas hasil kerja karyawan.	3,95	Baik
16.	Atasan saya membantu tim untuk mengevaluasi prestasinya sendiri berdasarkan standar yang ada.	3,75	Cukup Baik
	Rata-rata	3,92	Baik

Berdasarkan tabel 4.7 penilaian responden terhadap kepemimpinan diperoleh rata-rata **3,92 (baik)** artinya responden menilai kepemimpinan supervisor divisi operasional PT. TVIP Lenteng Agung baik dalam memimpin. Dari hasil rekapitulasi diatas diketahui bahwa terdapat nilai terendah yaitu 3,5 pada pernyataan dimensi pendukung yaitu “Atasan saya pernah memberikan pengakuan atau pujian dan apresiasi terhadap kinerja saya” dan nilai tertinggi yaitu 4,25 pada pernyataan “Atasan dapat menetapkan standar tim”.

4.2 Analisis Motivasi Kerja pada Karyawan Divisi Operasional PT.

TVIP Lenteng Agung

Analisa motivasi kerja karyawan divisi operasional PT. TVIP Lenteng Agung berisi 11 pernyataan tentang teori motivasi kerja menurut Maslow (2015) dengan 5 dimensi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri, dimana dari hasil penyebaran kuesioner tentang motivasi kerja yang telah diberikan kepada karyawan hasilnya sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Berdasarkan dimensi kebutuhan fisiologis, peneliti mengajukan dua pernyataan dan tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan responden tentang kebutuhan fisiologis

No	Pernyataan	Skala Penilaian					Total Skor	Rata-rata	Kategori
		SS	S	N	TS	STS			
1.	Perusahaan memberikan gaji/upah lembur sesuai dengan pekerjaan saya.	7	6	5	1	1	77	3,85	Tinggi
2.	Sarana dan prasarana di tempat kerja memadai untuk menunjang pencapaian target kerja saya.	1	6	6	4	3	58	2,9	Cukup Tinggi
Rata-rata								3,375	Cukup Tinggi

Sumber: Hasil kuesioner peneliti

Berdasarkan tabel 4.8 mengenai tanggapan responden tentang dimensi kebutuhan fisiologis, pada pernyataan “Perusahaan memberikan gaji/upah lembur sesuai dengan pekerjaan saya”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,95 hal ini menunjukkan bahwa karyawan cukup puas dengan gaji yang diberikan perusahaan.

Kemudian pada pernyataan “Sarana dan prasarana di tempat kerja memadai untuk menunjang pencapaian target kerja saya”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,95 hal ini menunjukkan bahwa sarana dan prasarana di perusahaan belum cukup baik dalam mendukung kinerja karyawan. Hal tersebut bisa saja terjadi

karena teknologi ataupun jaringan perusahaan belum sepenuhnya mengikuti perkembangan teknologi saat ini.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Berdasarkan dimensi kebutuhan rasa aman, peneliti mengajukan dua pernyataan dan tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Tanggapan responden tentang kebutuhan rasa aman

No	Pernyataan	Skala Penilaian					Total Skor	Rata-rata	Kategori
		SS	S	N	TS	STS			
1.	Perusahaan mengatur K3 sebagai perlindungan karyawan saat bekerja.	7	7	3	0	3	75	3,75	Tinggi
2.	Perusahaan menyediakan perlindungan saat bekerja.	5	6	6	0	3	71	3,5	Cukup Tinggi
Rata-rata								3,625	Cukup Tinggi

Sumber: Hasil kuesioner peneliti

Berdasarkan tabel 4.9 mengenai tanggapan responden tentang dimensi kebutuhan rasa aman, pada pernyataan “Perusahaan mengatur K3 sebagai perlindungan karyawan saat bekerja” dan “Perusahaan menyediakan perlindungan saat bekerja” diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,625 hal ini menunjukkan bahwa peraturan perlindungan dan jaminan perlindungan kerja yang diberikan perusahaan dirasa belum cukup memotivasi karyawan dalam bekerja. Hal tersebut bisa juga terjadi karena karyawan yang belum menjalankan peraturan yang mengatur K3 dijalankan sebagai perlindungan dibuat untuk keselamatan karyawan saat bekerja.

3. Kebutuhan Sosial

Berdasarkan dimensi kebutuhan sosial, peneliti mengajukan dua pernyataan dan tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Tanggapan responden tentang kebutuhan sosial

No	Pernyataan	Skala Penilaian					Total Skor	Rata-rata	Kategori
		SS	S	N	TS	STS			
1.	Saya dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja.	11	6	2	1	0	87	4,35	Baik
2.	Saya memiliki sahabat (teman terbaik) di tempat saya bekerja.	6	7	4	3	0	76	3,8	Baik
Rata-rata								4,075	Baik

Sumber: Hasil kuesioner peneliti

Berdasarkan tabel 4.10 mengenai tanggapan responden tentang dimensi kebutuhan sosial, pada pernyataan “Saya dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja” dan “Saya memiliki sahabat (teman terbaik) di tempat saya bekerja”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,075 dalam hal ini menunjukkan bahwa karyawan divisi operasional PT. TVIP Lenteng Agung memiliki relasi yang baik antar karyawan dalam tim dan memungkinkan beberapa diantaranya memiliki hubungan persahabatan di luar pekerjaan.

4. Kebutuhan Penghargaan

Berdasarkan dimensi kebutuhan sosial, peneliti mengajukan dua pernyataan dan tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Tanggapan responden tentang kebutuhan penghargaan

No	Pernyataan	Skala Penilaian					Total Skor	Rata-rata	Kategori
		SS	S	N	TS	STS			
1.	Pendapat, ide, saran dan masukan saya untuk perusahaan dihargai.	3	8	6	2	1	70	3,5	Cukup Tinggi
2.	Saya mendapatkan apresiasi atas kinerja saya.	3	4	9	2	2	64	Cukup Tinggi	Cukup Tinggi
Rata-rata								3,35	Cukup Tinggi

Sumber: Hasil kuesioner peneliti

Berdasarkan tabel 4.11 mengenai tanggapan responden tentang dimensi kebutuhan penghargaan, terdapat dua pernyataan yaitu “Pendapat, ide, saran dan masukan saya untuk perusahaan dihargai” dan “Saya mendapatkan apresiasi atas kinerja saya”, dari perhitungan hasil kuesioner diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,35 dimana hal ini menunjukkan bahwa ide dan opini serta saran dari karyawan cenderung belum mendapat perhatian perusahaan. Selain itu karyawan merasa kurangnya apresiasi yang diberikan oleh perusahaan mengurangi motivasi kerja karyawan di perusahaan.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Berdasarkan dimensi kebutuhan aktualisasi diri, peneliti mengajukan tiga pernyataan dan tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Tanggapan responden tentang kebutuhan aktualisasi diri

No	Pernyataan	Skala Penilaian					Total Skor	Rata-rata	Kategori
		SS	S	N	TS	STS			
1.	Saya memiliki keinginan menggunakan dan meningkatkan potensi diri saya untuk kemajuan perusahaan.	4	8	4	1	3	69	3,5	Cukup Tinggi
2.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya dalam mengembangkan pengetahuan.	2	8	6	3	1	67	3,4	Cukup Tinggi
3.	Perusahaan memiliki jenjang karir untuk saya.	4	3	10	0	3	65	3,3	Cukup Tinggi
Rata-rata								3,35	Cukup Tinggi

Sumber: Hasil kuesioner peneliti

Berdasarkan tabel 4.12 mengenai tanggapan responden tentang dimensi kebutuhan aktualisasi diri, diperoleh nilai rata-rata 3,35 dari seluruh pernyataan yang diberikan hal ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung kurang berminat untuk menggunakan dan meningkatkan potensi diri mereka untuk kemajuan perusahaan. Hal ini bisa saja terjadi karena perusahaan yang mungkin belum berhasil meyakinkan karyawan mengenai benefit yang akan diperoleh karyawan jika karyawan memiliki keahlian lebih untuk meningkatkan kemajuan perusahaan.

Tabel 4.13. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
Kebutuhan Fisiologis			
1.	Perusahaan memberikan gaji/upah sesuai dengan pekerjaan saya.	3,85	Tinggi
2.	Sarana dan prasarana di tempat kerja memadai untuk menunjang pencapaian target kerja saya.	2,9	Cukup Tinggi
Kebutuhan Rasa Aman			
3.	Perusahaan mengatur K3 sebagai perlindungan karyawan saat bekerja.	3,75	Tinggi
4.	Perusahaan menyediakan perlindungan saat bekerja	3,5	Cukup Tinggi
Kebutuhan Sosial			
5.	Saya dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja.	4,35	Tinggi
6.	Saya memiliki sahabat (teman terbaik) di tempat saya bekerja.	3,8	Tinggi
Kebutuhan Penghargaan			
7.	Pendapat, ide, saran dan masukan saya untuk perusahaan dihargai.	3,5	Cukup Tinggi
8.	Saya mendapatkan apresiasi atas kinerja saya.	3,2	Cukup Tinggi
Kebutuhan Aktualisasi Diri			
9.	Saya memiliki keinginan menggunakan dan meningkatkan potensi diri saya untuk kemajuan perusahaan.	3,5	Cukup Tinggi
10.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya dalam mengembangkan pengetahuan.	3,4	Cukup Tinggi
11.	Perusahaan memiliki jenjang karir untuk saya.	3,5	Cukup Tinggi
	Rata-rata	3,53	Cukup Tinggi

Sumber: Hasil kuesioner peneliti

Berdasarkan tabel 4.13 penilaian responden pada pernyataan tentang motivasi kerja diperoleh rata-rata **3,53 (cukup tinggi)** artinya motivasi kerja karyawan divisi operasional PT. TVIP Lenteng Agung kurang baik. Dari hasil rekapitulasi diatas diketahui bahwa terdapat nilai terendah yaitu 2,9 pada pernyataan dimensi pendukung yaitu “Sarana dan prasarana di tempat kerja memadai untuk menunjang pencapaian target kerja saya”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menilai sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan belum cukup baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4.3 Analisis Kinerja Karyawan pada Karyawan Divisi Operasional PT.

TVIP Lenteng Agung

Analisa kinerja karyawan divisi operasional PT. TVIP Lenteng Agung berisi 13 pernyataan tentang indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) dengan 4 dimensi yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, dimana kuesioner ini diberikan kepada supervisor divisi operasional PT. TVIP Lenteng Agung untuk mengisi setiap pernyataan dan menilai karyawan bawahannya, dari hasil penyebaran kuesioner tentang kinerja karyawan hasilnya sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan

Berdasarkan dimensi kualitas pekerjaan, peneliti mengajukan tiga pernyataan dan tanggapan supervisor terhadap pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Tanggapan supervisor tentang kualitas pekerjaan

No	Pernyataan	Skala Penilaian					Total Skor	Rata-rata	Kategori
		SS	S	N	TS	STS			
1.	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.	7	12	1	0	0	86	4,3	Baik
2.	Karyawan cakap dalam menyelesaikan masalah.	7	9	4	0	0	83	4,15	Baik
3.	Karyawan memiliki kehadiran yang baik di perusahaan.	7	10	3	0	0	84	4,2	Baik
Rata-rata								4,21	Baik

Sumber: Hasil kuesioner peneliti

Berdasarkan tabel 4.14 mengenai tanggapan supervisor tentang dimensi kualitas pekerjaan, pada pernyataan pertama “Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan”, dari hasil perhitungan kuesioner diperoleh nilai rata-rata 4,3 hal ini menunjukkan bahwa karyawan cukup baik dalam mencapai target perusahaan yang dibuat perusahaan. Hal ini bisa saja terjadi karena atasan yang mungkin cukup sering dalam mengingatkan karyawan untuk memperhatikan pencapaian target perusahaan.

Kedua pada pernyataan “Karyawan cakap dalam menyelesaikan masalah”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,15 dimana hal ini menunjukkan bahwa karyawan dinilai cukup terampil dalam menangani berbagai masalah di tempat

kerja. Dan pernyataan terakhir dalam dimensi ini yaitu “Karyawan memiliki kehadiran yang baik di perusahaan”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,2 dimana hal ini menunjukkan bahwa karyawan dinilai berusaha untuk menjaga kehadiran di perusahaan. Hal ini juga bisa saja terjadi karena karyawan tidak ingin mendapatkan teguran atau surat peringatan dari manajemen pusat jika karyawan memiliki kehadiran yang buruk atau mungkin karyawan tidak hadir tanpa alasan yang jelas (alfa).

2. Kuantitas Kerja

Berdasarkan dimensi kualitas pekerjaan, peneliti mengajukan dua pernyataan dan tanggapan supervisor terhadap pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Tanggapan supervisor tentang kuantitas kerja

No	Pernyataan	Skala Penilaian					Total Skor	Rata-rata	Kategori
		SS	S	N	TS	STS			
1.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien.	0	15	5	0	0	75	3,75	Baik
2.	Karyawan memiliki ketepatan waktu yang baik dalam menyelesaikan tugas.	3	12	5	0	0	78	3,9	Baik
Rata-rata								3,82	Baik

Sumber: Hasil kuesioner peneliti

Berdasarkan tabel 4.15 mengenai tanggapan supervisor tentang dimensi kuantitas pekerjaan, pada pernyataan pertama “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien” dan “Karyawan memiliki ketepatan waktu yang baik dalam menyelesaikan tugas”, dari hasil perhitungan kuesioner diperoleh nilai rata-rata dari kedua pernyataan tersebut yaitu 3,82, hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja belum cukup baik efisien menyelesaikan tugasnya dan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

3. Pelaksanaan Tugas

Berdasarkan dimensi pelaksanaan tugas, peneliti mengajukan empat pernyataan dan tanggapan supervisor terhadap pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16 Tanggapan supervisor tentang pelaksanaan tugas

No	Pernyataan	Skala Penilaian					Total Skor	Rata-rata	Kategori
		SS	S	N	TS	STS			
1.	Karyawan disiplin dalam menyelesaikan tugas.	7	13	0	0	0	87	4,35	Baik
2.	Karyawan bekerja sesuai dengan SOP.	0	19	1	0	0	79	3,75	Baik
3.	Karyawan dapat membangun kerjasama dan interaksi sesama karyawan.	1	19	0	0	0	81	4,05	Baik
4.	Karyawan dapat meningkatkan potensi diri untuk kemajuan perusahaan.	2	16	2	0	0	80	3,85	Baik
Rata-rata								4,08	Baik

Sumber: Hasil kuesioner peneliti

Berdasarkan tabel 4.16 mengenai tanggapan supervisor tentang dimensi pelaksanaan tugas, pada pernyataan “Karyawan disiplin dalam menyelesaikan tugas” dari hasil perhitungan kuesioner diperoleh nilai rata-rata yaitu sebesar 4,35, hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja cukup baik disiplin dan patuh dengan SOP dalam menyelesaikan tugas.

4. Tanggung Jawab

Berdasarkan dimensi tanggung jawab, peneliti mengajukan empat pernyataan dan tanggapan supervisor terhadap pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17 Tanggapan supervisor tentang tanggung jawab

No	Pernyataan	Skala Penilaian					Total Skor	Rata-rata	Kategori
		SS	S	N	TS	STS			
1.	Karyawan patuh terhadap peraturan perusahaan.	5	14	1	0	0	84	4,2	Baik
2.	Karyawan memiliki inisiatif dalam pekerjaan dan berani mengambil tindakan.	3	8	9	0	0	74	3,7	Baik
3.	Karyawan bersikap jujur dan tekun dalam melakukan pekerjaan.	6	13	1	0	0	85	4,25	Baik
4.	Karyawan hadir dan bekerja tepat waktu.	8	10	2	0	0	86	4,3	Baik
Rata-rata								4,125	Baik

Sumber: Hasil kuesioner peneliti

Berdasarkan tabel 4.17 mengenai tanggapan supervisor tentang dimensi tanggung jawab, dari keseluruhan pernyataan antara lain “Karyawan patuh terhadap peraturan perusahaan”, “Karyawan memiliki inisiatif dalam pekerjaan dan berani mengambil tindakan”, “Karyawan bersikap jujur dan tekun dalam melakukan pekerjaan” dan “Karyawan hadir dan bekerja tepat waktu”, dari hasil perhitungan kuesioner diperoleh nilai rata-rata yaitu sebesar 4,125, hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam bekerja cukup memahami kewajiban dan tanggung jawab mereka pada pekerjaan.

Tabel 4.18 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
Kualitas Pekerjaan			
1.	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.	4,3	Baik
2.	Karyawan cakap dalam menyelesaikan masalah.	4,15	Baik
3.	Karyawan memiliki kehadiran yang baik di perusahaan.	4,2	Baik
Kuantitas Kerja			
4.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien.	3,75	Baik
5.	Karyawan memiliki ketepatan waktu yang baik dalam menyelesaikan tugas.	3,9	Baik
Pelaksanaan Tugas			
6.	Karyawan disiplin dalam menyelesaikan tugas.	4,35	Baik
7.	Karyawan bekerja sesuai dengan SOP.	3,75	Baik

No	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
8.	Karyawan dapat membangun kerjasama dan interaksi sesama karyawan.	4,05	Baik
9.	Karyawan dapat meningkatkan potensi diri untuk kemajuan perusahaan.	3,85	Baik
Tanggung Jawab			
10.	Karyawan patuh terhadap peraturan perusahaan.	4,2	Baik
11.	Karyawan memiliki inisiatif dalam pekerjaan dan berani mengambil tindakan.	3,7	Baik
12.	Karyawan bersikap jujur dan tekun dalam melakukan pekerjaan.	4,25	Baik
13.	Karyawan hadir dan bekerja tepat waktu.	4,3	Baik
Rata-rata		3,82	Baik

Sumber: Hasil kuesioner peneliti

Berdasarkan tabel 4.18 penilaian supervisor atas kinerja responden pada pernyataan tentang motivasi kerja diperoleh rata-rata **3,82 (baik)** artinya kinerja karyawan divisi operasional PT. TVIP Lenteng Agung sudah cukup baik. Dari hasil rekapitulasi diatas diketahui bahwa terdapat nilai terendah yaitu 3,7 pada pernyataan dimensi pendukung yaitu “Karyawan memiliki inisiatif dalam pekerjaan dan berani mengambil tindakan”.

4.4 Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Karyawan PT. TVIP Lenteng Agung

4.4.1 Uji F (Simultan)

Uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Tabel 4.21 Tabel ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	497.642	2	248.821	14.558	<,001 ^b
	Residual	290.558	17	17.092		
	Total	788.200	19			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA_X2, KEPEMIMPINAN_X1

Sumber: Data olahan menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 4.21 diketahui F hitung sebesar 14,558. Karena nilai F_{hitung} $14,558 > F_{tabel}$ 3,49, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

4.4.2 Uji T (Parsial)

**Tabel 4.22 Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.074	8.325		.369	.717
	KEPEMIMPINAN_X1	.442	.143	.536	3.101	.006
	MOTIVASI_KERJA_X2	.413	.194	.369	2.132	.048

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Sumber: Data olahan menggunakan SPSS

4.4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.22 nilai t_{hitung} untuk variabel X1 sebesar 3,101 sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,086. Maka t_{hitung} (3,101) > t_{tabel} (2,086). Hal ini berarti variabel kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang positif.

4.7.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.22 nilai t_{hitung} untuk variabel X2 sebesar 2,132 sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,086. Maka t_{hitung} (2,132) > t_{tabel} (2,086). Hal ini berarti variabel motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perlu diuji menggunakan analisis regresi linear berganda, berikut ini adalah hasil pengujian regresi linear berganda menggunakan SPSS:

Tabel 4.19 Ringkasan Hasil Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.074	8.325		.369	.717
	KEPEMIMPINAN_X1	.442	.143	.536	3.101	.006
	MOTIVASI_KERJA_X2	.413	.194	.369	2.132	.048

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Sumber: Data olahan menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 4.19 hasil uji statistik menunjukkan bahwa model persamaan regresi linear berganda untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja adalah

$Y = 3,074 + 0,442 X_1 + 0,413 X_2$, dimana Y adalah Kinerja Karyawan, X₁ adalah Kepemimpinan dan X₂ adalah Motivasi Kerja. Dari persamaan tersebut dapat dianalisis beberapa hal sebagai berikut:

1. Bila X=0, maka Y=3,074, artinya apabila variabel kepemimpinan (X₁) dan variabel motivasi kerja (X₂) = 0, maka nilai dari variabel kualitas kinerja karyawan (Y) = 3,074. Sedangkan bila X₁ dan X₂ bertambah 1 (X₁=1 dan X₂=1), maka diperkirakan Y akan bertambah sebanyak $3,074 + 0,442(1) + 0,413(1) = 3,929$. Artinya jika perusahaan tidak memiliki kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik kinerja karyawan cukup baik, jika kepemimpinan dan motivasi kerja dibuat lebih baik lagi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Koefisien regresi b₁ = 0,442 dan b₂ = 0,413 mengindikasikan besaran penambahan tingkat kepemimpinan dan motivasi kerja. Dari uji ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi operasional PT. TVIP Lenteng Agung.

4.6 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.20 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.631	.588	4.134

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA_X2, KEPEMIMPINAN_X1

Sumber: Data olahan menggunakan SPSS

Dalam ringkasan hasil regresi yang ditunjukkan pada Tabel 4.22 diatas, nilai $R = 0,588$ artinya terdapat hubungan positif dan kuat antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai R square dapat digunakan untuk menganalisa hasil koefisien determinasi (KD), dimana nilainya didapat dari rumus ($KD=R^2 \times 100\%$) $0,588 \times 100\% = 58,8\%$. Artinya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai kontribusi besar yaitu 58,8 % dalam meningkatkan kinerja karyawan divisi operasional PT. TVIP Lenteng Agung. Sedangkan sisanya sebesar 41,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berikut beberapa hal yang bisa diungkapkan peneliti berdasarkan hasil penelitian.

1. Berdasarkan analisis hasil kuesioner pada variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa karyawan menilai kepemimpinan supervisor operasional PT. TVIP Lenteng Agung masuk kategori baik dengan rata-rata nilai **3,92**. Dari hasil kuesioner pula diperoleh nilai tertinggi yaitu **4,25** pada pernyataan “Atasan dapat menetapkan standar tim” dan nilai terendah yaitu **3,5** pada pernyataan “Atasan saya pernah memberikan pengakuan atau pujian dan apresiasi terhadap kinerja saya”. Berdasarkan hasil uji-t (parsial), diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu **3,101 > 2,086** serta nilai signifikansinya yaitu **0,006 < 0,05** , maka disimpulkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan pada karyawan divisi operasional di PT. TVIP Lenteng Agung.
2. Berdasarkan analisis hasil kuesioner pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa karyawan menilai motivasi kerja supervisor operasional PT. TVIP Lenteng Agung masuk kategori “cukup tinggi” dengan rata-rata nilai **3,53**. Dari hasil kuesioner pula diperoleh nilai tertinggi yaitu **4,35** pada pernyataan “Saya dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja” dan nilai terendah yaitu **2,9** pada pernyataan “Sarana dan prasarana di tempat kerja memadai untuk menunjang pencapaian target kerja saya”. Berdasarkan hasil uji-t (parsial), diperoleh hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu **2,132 > 2,086** serta nilai signifikansinya yaitu **0,048 < 0,05** ,maka disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan divisi operasional di PT. TVIP Lenteng Agung.
3. Berdasarkan analisis hasil kuesioner pada variabel kinerja karyawan yang dinilai oleh supervisor divisi operasional di PT. TVIP Lenteng Agung,

supervisor menilai kinerja karyawan masuk kategori “baik” dengan nilai rata-rata **3,82**. Dari hasil kuesioner pula diperoleh nilai tertinggi yaitu **4,35** pada pernyataan “Karyawan disiplin dalam menyelesaikan tugas” dan nilai terendah yaitu **3,7** pada pernyataan “Karyawan memiliki inisiatif dalam pekerjaan dan berani mengambil tindakan”. Berdasarkan hasil uji-F (simultan), hal ini dilihat dari hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu **14,558 > 3,49** serta nilai signifikansinya yaitu $<0,001 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan diantara dua variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan jumlah

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat disampaikan peneliti terkait penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pernyataan mengenai kepemimpinan dengan nilai terendah yaitu atasan saya pernah memberikan pengakuan atau pujian dan apresiasi terhadap kinerja saya, yang berarti supervisor jarang memberi apresiasi terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya supervisor lebih aktif dalam memberi apresiasi atas hasil kerja karyawan sehingga dapat menambah semangat kerja karyawannya seperti mengupayakan meningkatkan insentif/bonus untuk karyawan sebagai apresiasi kinerja karyawan.
2. Pernyataan mengenai motivasi kerja dengan nilai terendah yaitu sarana dan prasarana di tempat kerja memadai untuk menunjang pencapaian target kerja saya, yang berarti karyawan merasa sangat penting bagi perusahaan untuk terus memperbaiki sarana dan prasana di perusahaan. Sebaiknya perusahaan meningkatkan kualitas sarana dan prasarana kerja demi peningkatan kinerja karyawan dan rasa nyaman karyawan dalam bekerja seperti memperbaiki kualitas jaringan internet agar proses penginputan tidak lambat.
3. Pernyataan mengenai kinerja karyawan dengan nilai terendah yaitu karyawan memiliki inisiatif dalam pekerjaan dan berani mengambil tindakan, yang berarti inisiatif karyawan dalam pekerjaan dinilai supervisor kurang

memuaskan. Sebaiknya supervisor divisi operasional PT. TVIP Lenteng Agung menjalin mengkomunikasikan lebih detail mengenai apa saja target perusahaan dan bekerja sama dengan karyawan bagaimana cara yang sebaiknya dilakukan untuk mencapai target yang ditetapkan sehingga akan menimbulkan inisiatif lebih karyawan untuk meraih target tersebut seperti melakukan briefing dan evaluasi kinerja setiap minggu atau setiap bulan. Selain itu, pemimpin juga perlu memberikan pelatihan kepada karyawan untuk menangani masalah di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
www.aswajapressindo.co.id
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Angellina, D., Masman, R. R., & Korespondensi, P. 2023. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mega Tirana Internasional. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, Vol.05(01), 159–166.
- Duha, F M, Dakhi, Y & Buololo, P. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, Vol.7, 36-46
- Fahmi, I. 2014. *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- Fomenky, Nkafu Fondu (2015). The Impact of Motivation on Employee Performance. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*. Volume 10. Number 1.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Guterres, L A & Supartha, W G. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol.5. hal 429-454
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Inaray, J C, Nelwan, O S, & Lengkong V. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16 No. 02
- Kamus Besar Bahasa Indoensia (1991). (Ed. Ke-2). Jakarta: Balai Pustaka.
- Mangkunegara. A.A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*
- Mangkunegara, A. A. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Robbins SP, dan judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta

- Saputra, A & Natassia, R. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Padang. *Journal of Economic and Economic Education*. Vol.2 No.2 (134 - 143)
- Saputri, R & Andayani, N R. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*. Vol 2, No 2, 308-317
- Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif DAN R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwatno. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bumi Aksara, Jakarta
- Tannady, H, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Expert
- Yulk, G. 2012. Effective Leadership Behavior: What We Know and What Questions Need More Attention. *Academy of Management Perspectives*. 66-86

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Yth.

Bapak/Ibu Karyawan PT. TVIP LTA

Di tempat

Saya Aisyah Sekaryanti mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Sahid Jakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian karya ilmiah mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan divisi operasional PT. TVIP Lenteng Agung)”. Terkait dengan rencana penelitian karya ilmiah tersebut, maka perkenankan saya untuk menyebarkan kuesioner ini untuk mendapatkan data yang diperlukan. Maka dari itu, saya memohon dengan hormat bantuan kepada Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dibawah ini sesuai dengan kondisi masing-masing karena tidak ada jawaban yang benar ataupun salah. Disamping itu, penulis memberitahukan bahwa jawaban Bapak/Ibu dijamin kerahasiaanya.

Atas waktu dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Aisyah Sekaryanti

Petunjuk Pengisian:

Semua pernyataan dibawah ini merupakan tanggapan Bapak/Ibu/Sdr/i terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TVIP Lenteng Agung. Dari setiap jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr/I, mohon untuk diberikan tanda centang (✓) dengan keterangan berikut:

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

Angket Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	5 SS	4 S	3 N	2 TS	1 STS
Perencanaan						
1.	Atasan saya mampu menjelaskan tugas dan tanggung jawab kerja.					
Pemrakarsaan						
2.	Atasan saya menjelaskan sasaran atau target perusahaan dengan baik.					
3.	Atasan dapat menetapkan standar tim.					
Pengendalian						
4.	Atasan saya memelihara dan mengatur tempo kerja tim.					
5.	Atasan saya memastikan semua tindakan diambil untuk mencapai target.					
6.	Atasan saya mendorong tim untuk mengambil tindakan/keputusan.					
Pendukung						
7.	Atasan saya memberi semangat kerja pada tim/individu.					
8.	Atasan saya mampu menciptakan tim kerja yang solid.					
9.	Atasan saya peduli dan menghargai kinerja bawahannya.					
10.	Atasan saya memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan kontribusi yang terbaik setiap hari di tempat kerja.					
11.	Atasan saya pernah memberikan pengakuan atau pujian dan apresiasi terhadap kinerja saya.					
Penginformasi						
12.	Atasan saya memiliki komunikasi yang baik dengan bawahannya.					
13.	Atasan saya menyampaikan informasi dan edukasi kepada karyaSwan.					
14.	Atasan saya mengkomunikasikan progress (kemajuan) saya dalam 6 bulan terakhir.					
Pengevaluasi						
15.	Atasan saya pernah mengevaluasi atas hasil kerja karyawan.					
16.	Atasan saya membantu tim untuk mengevaluasi prestasinya sendiri berdasarkan standar yang ada.					

Angket Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	5 SS	4 S	3 N	2 TS	1 STS
Kebutuhan Fisiologis						
1.	Perusahaan memberikan gaji/upah sesuai dengan pekerjaan saya.					
2.	Sarana dan prasarana di tempat kerja memadai untuk menunjang pencapaian target kerja saya.					
Kebutuhan Rasa Aman						
3.	Perusahaan mengatur K3 sebagai perlindungan karyawan saat bekerja.					
4.	Perusahaan menyediakan perlindungan saat bekerja					
Kebutuhan Sosial						
5.	Saya dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja.					
6.	Saya memiliki sahabat (teman terbaik) di tempat saya bekerja.					
Kebutuhan Penghargaan						
7.	Pendapat, ide, saran dan masukan saya untuk perusahaan dihargai.					
8.	Saya mendapatkan apresiasi atas kinerja saya.					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
9.	Saya memiliki keinginan menggunakan dan meningkatkan potensi diri saya untuk kemajuan perusahaan.					
10.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya dalam mengembangkan pengetahuan.					
11.	Perusahaan memiliki jenjang karir untuk saya.					

KUESIONER KINERJA KARYAWAN

Untuk Responden

No. Responden: (diisi oleh peneliti)

I. Identitas Responden

1. Nama Responden:

Nama Bawahan :

II. Rincian Pernyataan

Petunjuk Pengisian:

Semua pernyataan dibawah ini merupakan tanggapan Bapak/Ibu/Sdr/i terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TVIP LTA. Dari setiap jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr/I, mohon untuk diberikan tanda centang (✓) dengan keterangan berikut:

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

Angket Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Pekerjaan						
1.	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.					
2.	Karyawan cakap dalam menyelesaikan masalah.					
3.	Karyawan memiliki kehadiran yang baik di perusahaan.					
Kuantitas Kerja						
4.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien.					
5.	Karyawan memiliki ketepatan waktu yang baik dalam menyelesaikan tugas.					
Pelaksanaan Tugas						
6.	Karyawan disiplin dalam menyelesaikan tugas.					
7.	Karyawan bekerja sesuai dengan SOP.					
8.	Karyawan dapat membangun kerjasama dan interaksi sesama karyawan.					
9.	Karyawan dapat meningkatkan potensi diri untuk kemajuan perusahaan.					
Tanggung Jawab						
10.	Karyawan patuh terhadap peraturan perusahaan.					
11.	Karyawan memiliki inisiatif dalam pekerjaan dan berani mengambil tindakan.					
12.	Karyawan bersikap jujur dan tekun dalam melakukan pekerjaan.					
13.	Karyawan hadir dan bekerja tepat waktu.					

Lampiran 2:

Hasil Kuesioner Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2)

No. Responden	KEPEMIMPINAN (X1)																RATA-	TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	RATA	X1
1	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	5	5	3	4	4	3,88	62
2	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3,50	56
3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,69	59
4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2,81	45
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4,56	73
6	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4,19	67
7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,06	65
8	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4,44	71
9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3,88	62
10	4	3	4	4	4	3	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	3,13	50
11	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	5	5	3	4	4	3,88	62
12	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4,19	67
13	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4,56	73
14	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4,13	66
15	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3,94	63
16	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,88	78
17	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3,69	59
18	2	3	4	4	4	2	2	1	1	3	1	2	3	3	2	3	2,50	40
19	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4,19	67
20	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4,31	69
TOTAL	81	80	85	78	84	75	78	71	78	82	70	80	84	74	79	75		
RATA-RATA	4,05	4	4,25	3,9	4,2	3,75	3,9	3,55	3,9	4,1	3,5	4	4,2	3,7	3,95	3,75		

No. Responden	MOTIVASI KERJA (X2)											RATA-	TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	RATA	X2
1	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3,27	36
2	3	2	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3,00	33
3	1	1	3	4	3	3	3	2	1	2	3	2,36	26
4	3	2	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1,73	19
5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4,18	46
6	4	1	1	1	4	4	4	3	4	2	3	2,82	31
7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	3,82	42
8	4	2	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4,18	46
9	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3,27	36
10	4	1	4	3	5	5	2	2	5	3	3	3,36	37
11	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3,27	36
12	5	3	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4,27	47
13	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4,18	46
14	5	4	5	5	4	2	5	5	4	4	4	4,27	47
15	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4,00	44
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	55
17	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3,27	36
18	2	2	1	1	3	3	1	1	1	2	1	1,64	18
19	5	4	5	5	4	2	5	5	4	4	4	4,27	47
20	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4,36	48
TOTAL	77	58	75	70	87	76	69	63	69	67	65		
RATA-RATA	3,85	2,9	3,75	3,5	4,35	3,8	3,45	3,15	3,45	3,35	3,25		

Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

No. Responden	KINERJA KARYAWAN (Y)													RATA-	TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	RATA	Y
1	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4,46	58
2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3,69	48
3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3,77	49
4	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	5	2,46	32
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4,77	62
6	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3,69	48
7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,15	54
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,85	63
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,92	51
10	4	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	4	2	2,69	35
11	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4,38	57
12	5	4	5	3	3	3	4	5	3	5	3	5	4	4,00	52
13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4,77	62
14	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4,69	61
15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3,85	50
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,92	64
17	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3,62	47
18	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2,54	33
19	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4,77	62
20	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4,31	56
TOTAL	86	83	84	75	78	76	75	81	77	84	74	85	86		
RATA-RATA	4,3	4,15	4,2	3,75	3,9	3,8	3,75	4,05	3,85	4,2	3,7	4,25	4,3		

Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.714**	.884**	.579**	.584**	.732**	.790**	.866**	.688**	.772**	0	.961**	0,42623	.885**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,007	0,007	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,0583	0,000	0,061	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y.2	Pearson Correlation	.714**	1	.624**	.477*	.752**	.745**	.862**	.625**	.778**	.542*	0	.651**	.450*	.798**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,003	0,033	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,013	0,1023	0,002	0,047	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y.3	Pearson Correlation	.884**	.624**	1	.715**	.709**	.814**	.645**	.861**	.777**	.942**	.619**	.844**	.677**	.935**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,003		0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,0036	0,000	0,001	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y.4	Pearson Correlation	.579**	.477*	.715**	1	.671**	.739**	.485*	.645**	.729**	.668**	.887**	.570**	.502*	.780**
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,033	0,000		0,001	0,000	0,030	0,002	0,000	0,001	2E-07	0,009	0,024	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y.5	Pearson Correlation	.584**	.752**	.709**	.671**	1	.952**	.575**	.619**	.978**	.678**	.623**	.519*	.719**	.841**
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,000	0,000	0,001		0,000	0,008	0,004	0,000	0,001	0,0033	0,019	0,000	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y.6	Pearson Correlation	.732**	.745**	.814**	.739**	.952**	1	.611**	.720**	.977**	.741**	.629**	.666**	.666**	.900**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,004	0,000	0,000	0,000	0,003	0,001	0,001	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y.7	Pearson Correlation	.790**	.862**	.645**	.485*	.575**	.611**	1	.703**	.636**	.552*	0	.744**	0,35912	.799**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,002	0,030	0,008	0,004		0,001	0,003	0,012	0,0867	0,000	0,120	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y.8	Pearson Correlation	.866**	.625**	.861**	.645**	.619**	.720**	.703**	1	.693**	.769**	.510*	.887**	.496*	.880**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,003	0,000	0,002	0,004	0,000	0,001		0,001	0,000	0,0215	0,000	0,026	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y.9	Pearson Correlation	.688**	.778**	.777**	.729**	.978**	.977**	.636**	.693**	1	.704**	.629**	.627**	.625**	.886**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,001		0,001	0,003	0,003	0,003	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y.10	Pearson Correlation	.772**	.542*	.942**	.668**	.678**	.741**	.552*	.769**	.704**	1	.621**	.723**	.772**	.875**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,013	0,000	0,001	0,001	0,000	0,012	0,000	0,001		0,0035	0,000	0,000	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y.11	Pearson Correlation	0,4303	0,376	.619**	.887**	.623**	.629**	0,3928	.510*	.629**	.621**	1	0,411	.610**	.689**
	Sig. (2-tailed)	0,058	0,102	0,004	0,000	0,003	0,003	0,087	0,022	0,003	0,004		0,072	0,004	0,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y.12	Pearson Correlation	.961**	.651**	.844**	.570**	.519*	.666**	.744**	.887**	.627**	.723**	0	1	0,37585	.851**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,000	0,009	0,019	0,001	0,000	0,000	0,003	0,000	0,0718		0,102	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y.13	Pearson Correlation	0,4262	.450*	.677**	.502*	.719**	.666**	0,3591	.496*	.625**	.772**	.610**	0,3758	1	.693**
	Sig. (2-tailed)	0,061	0,047	0,001	0,024	0,000	0,001	0,120	0,026	0,003	0,000	0,0043	0,102		0,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.885**	.798**	.935**	.780**	.841**	.900**	.799**	.880**	.886**	.875**	.689**	.851**	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,0008	0,000	0,001	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Lampiran 4:

Hasil Regresi Linear Berganda dari SPSS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI_KERJA_X2, KEPEMIMPINAN_X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.631	.588	4.134

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA_X2, KEPEMIMPINAN_X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	497.642	2	248.821	14.558	<.001 ^b
	Residual	290.558	17	17.092		
	Total	788.200	19			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA_X2, KEPEMIMPINAN_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.074	8.325		.369	.717
	KEPEMIMPINAN_X1	.442	.143	.536	3.101	.006
	MOTIVASI_KERJA_X2	.413	.194	.369	2.132	.048

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KEPEMIMPINAN_X1	87.90	122.621	.697	.785
MOTIVASI_KERJA_X2	111.05	176.050	.625	.835
KINERJA_KARYAWAN_Y	103.55	141.208	.794	.667

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Aisyah Sekaryanti
Tempat, tanggal lahir : Jakarta, 12 Agustus 1997
Alamat : Jl. Pengadengan Selatan No. 46 RT. 06/04
Kel. Pengadegan Kec. Pancoran, Jakarta Selatan 12270

RIWAYAT PENDIDIKAN

2003 – 2009 : SDN Pengadengan 05 Pagi
2009 – 2012 : SMPN 154 Jakarta
2012 – 2015 : SMKN 8 Jakarta
2020 – 2023 : Universitas Sahid Jakarta

PENGALAMAN KERJA

1. PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour MT Haryono) sebagai kasir
Periode : April – Oktober 2016
2. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) sebagai pramuniaga
Periode : Januari 2017- Oktober 2018
3. PT. Tirta Varia Inti Pratama sebagai admin gudang
Periode : Oktober 2018 – sekarang

Jakarta, 29 Agustus 2023

Aisyah Sekaryanti