

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Handoko, 2011). Untuk mencapai kinerja maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Menurut Slamet (2007) kepemimpinan adalah kekuatan, semangat, kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain yang mengikuti hasil pemikirannya atau mengerjakan apa yang diharapkan sebagaimana yang telah ditentukan. Pemimpin perlu dilibatkan dalam komunikasi dua arah, sehingga berdampak baik kepada penyaluran aspirasi pegawai, menyediakan dukungan dan dorongan kepada karyawan, memudahkan karyawan berinteraksi dan melibatkan para karyawan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang berhasil mengarahkan dan menggerakkan seseorang dan kelompok untuk melaksanakan seluruh kegiatan yang telah direncanakan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Griffin, 2004). Pimpinan yang kurang memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih bersikap otokratis, yaitu mengarahkan dan mengawasi pegawai secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanak sesuai yang diinginkan serta pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan para karyawan maka hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan para pegawai yang mempunyai keinginan untuk berkembang (Kartini, 2002). Keadaan ini akan menimbulkan turunnya kinerja yang mengakibatkan tidak tercapainya target yang sudah direncanakan sebelumnya (Robbins, 2006). Apabila keadaan tersebut tidak segera diambil tindakan, maka tujuan instansi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja

instansi tidak dapat dicapai, serta akan menghambat kelangsungan hidup instansi di masa yang akan datang (Kartini, 2002).

Prinsip Kepemimpinan

Prinsip, sebagai paradigma terdiri dari beberapa ide utama berdasarkan motivasi pribadi dan sikap serta mempunyai pengaruh yang kuat untuk membangun dirinya atau organisasi. Menurut Stephen R. Covey (1997), prinsip adalah bagian dari suatu kondisi, realisasi dan konsekuensi. Mungkin prinsip menciptakan kepercayaan dan berjalan sebagai sebuah kompas/petunjuk yang tidak dapat dirubah. Prinsip merupakan suatu pusat atau sumber utama sistem pendukung kehidupan yang ditampilkan dengan 4 dimensi seperti; keselamatan, bimbingan, sikap yang bijaksana, dan kekuatan. Karakteristik seorang pemimpin didasarkan kepada prinsip-prinsip (Stephen R. Covey) sebagai berikut:

1. Seorang yang belajar seumur hidup
Tidak hanya melalui pendidikan formal, tetapi juga diluar sekolah. Contohnya, belajar melalui membaca, menulis, observasi, dan mendengar. Mempunyai pengalaman yang baik maupun yang buruk sebagai sumber belajar.
2. Berorientasi pada pelayanan
Seorang pemimpin tidak dilayani tetapi melayani, sebab prinsip pemimpin dengan prinsip melayani berdasarkan karir sebagai tujuan utama. Dalam memberi pelayanan, pemimpin seharusnya lebih berprinsip pada pelayanan yang baik.
3. Membawa energi yang positif
Setiap orang mempunyai energi dan semangat. Menggunakan energi yang positif didasarkan pada keikhlasan dan keinginan mendukung kesuksesan orang lain. Untuk itu dibutuhkan energi positif untuk membangun hubungan baik. Seorang pemimpin harus dapat dan mau bekerja untuk jangka waktu yang lama dan kondisi tidak ditentukan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus dapat menunjukkan energi yang positif, seperti ;

a. Percaya pada orang lain

Seorang pemimpin mempercayai orang lain termasuk staf bawahannya, sehingga mereka mempunyai motivasi dan mempertahankan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, kepercayaan harus diikuti dengan kepedulian.

b. Keseimbangan dalam kehidupan

Seorang pemimpin harus dapat menyeimbangkan tugasnya. Berorientasi kepada prinsip kemanusiaan dan keseimbangan diri antara kerja dan olah raga, istirahat dan rekreasi. Keseimbangan juga berarti seimbang antara kehidupan dunia dan akherat.

c. Melihat kehidupan sebagai tantangan

Kata ‘tantangan’ sering di interpretasikan negatif. Dalam hal ini tantangan berarti kemampuan untuk menikmati hidup dan segala konsekuensinya. Sebab kehidupan adalah suatu tantangan yang dibutuhkan, mempunyai rasa aman yang datang dari dalam diri sendiri. Rasa aman tergantung pada inisiatif, ketrampilan, kreatifitas, kemauan, keberanian, dinamisasi dan kebebasan.

d. Sinergi

Orang yang berprinsip senantiasa hidup dalam sinergi dan satu katalis perubahan. Mereka selalu mengatasi kelemahannya sendiri dan lainnya. Sinergi adalah kerja kelompok dan memberi keuntungan kedua belah pihak. Menurut The New Brolier Webster International Dictionary, Sinergi adalah satu kerja kelompok, yang mana memberi hasil lebih efektif dari pada bekerja secara perorangan. Seorang pemimpin harus dapat bersinergis dengan setiap orang atasan, staf, teman sekerja.

e. Latihan mengembangkan diri sendiri

Seorang pemimpin harus dapat memperbaharui diri sendiri untuk mencapai keberhasilan yang tinggi. Jadi dia tidak hanya berorientasi pada proses

2.1.2 Komunikasi

Disamping itu selain kepemimpinan, kinerja dari seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi adalah proses pengiriman pesan atau informasi berupa gagasan, fakta, pikiran, perasaan antara dua individu atau lebih

dengan efektif sehingga dapat dipahami dengan mudah (Handoko, 2011). Komunikasi dalam hal ini melibatkan seluruh individu dalam perusahaan serta masyarakat yang merespon dan menciptakan hubungan yang baik dalam beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain. Kompetensi komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan dan antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya akan mampu membuat tugas yang diembannya berjalan dengan baik, sehingga kinerja perusahaan akan menjadi lebih baik dan sebaliknya. Komunikasi organisasi dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, karena dengan komunikasi individu dapat berinteraksi dengan individu lainnya sehingga akan mengerti apa yang harus dilakukan dengan tugas yang diembannya. Tanpa adanya komunikasi dalam perusahaan maka individu tersebut tidak dapat mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk perusahaannya. Disamping itu komunikasi dalam suatu perusahaan juga dapat meningkatkan produktivitas, menyelesaikan konflik, mengembangkan kualitas karyawan serta dapat membentuk hubungan profesional dan lingkungan yang kondusif (Handoko, 2011).

Menurut Mangkunegara (2000) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Menurut Supardi dan Anwar (2002) komunikasi adalah usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Komunikasi diharapkan diperoleh pada titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas daripada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya juga tercakup suatu pengertian. Seorang pemimpin tidak dapat menyelesaikan masalahnya sendiri, melainkan membimbing mereka yang dipimpinnya untuk menyelesaikan masalah secara bersama-sama maka dari itu diperlukan adanya komunikasi yang baik antara atasan dan karyawannya. Bila komunikasi dalam perusahaan sudah berhasil dilaksanakan dengan baik dan seorang pemimpin juga dapat mengerti apa yang karyawan butuhkan, maka karyawan juga akan berbuat dan berusaha sekuat tenaga untuk bekerja dan memaksimalkan tugasnya sebaik mungkin dengan penuh

tanggung jawab yang akhirnya akan membuat kinerja dari karyawan meningkat dan dapat memberikan keuntungan terhadap perusahaannya.

2.1.3 Motivasi

Pengertian Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (drive), kebutuhan (need), rangsangan (incentive), ganjaran (reward), penguatan (reinforcement), ketetapan tujuan (goal setting), harapan (expectancy), dan sebagainya. Menurut Hamzah B. Uno (2008: 66-67), motivasi kerja adalah sebagai

- Aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia
- Kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat
- Pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan
- Moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung Dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan
- Insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Menurut Ngalim Purwanto, motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

- Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.

- Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
- Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (reniforce) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu (2006: 72).

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan (2006: 150), yaitu¹:

- Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan

¹ Krinawati Wiji Rahayu, journal, PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR, <https://media.neliti.com/media/publications/55519-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja.pdf>

tertentu (Ngalim Purwanto, 2006: 73)². Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S. P. Hasibuan (2006: 146)³ mengungkapkan bahwa:

- Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.
- Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

2.2.1 Penelitian yang dilakukan Fachri Azhar(2009)

Dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan motivasi Kerja Karyawan Dalam Organisasiperusahaan”.⁴ Untuk penelitian ini penulis menggunakan 30 responden dari 35 karyawan yang ada di PT. Indofarma dengan menyebar kuesioner. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan cara mendeskripsikan dan menginterpretasikan data yang ada untuk menggambarkan fenomena yang terjadi. Untuk data kuantitatif teknik pengolahan data pada penelitian ini menggunakan tabel frekuensi dan tabel silang.

² Rakuman Pustaka, Pengertian, Jenis, Ciri dan Faktor yang mendorong Motivasi, <http://www.rakumanpustaka.com/2017/05/pengertian-jenis-ciri-dan-faktor-yang.html>

³ *Ibid*,

⁴ Fachri Azhar, skripsi, Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan motivasi Kerja Karyawan Dalam Organisasiperusahaan, https://www.academia.edu/3124367/Hubungan_Antara_Gaya_Kepemimpinan_Dengan_Motivasi_Kerja_Karyawan_Dalam_Organisasi_Perusahaan

Tabel silang dan tabel frekuensi untuk melihat kecenderungan hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan. Untuk memperkuat analisis penelitian ini dilakukan pula uji statistik melalui SPSS16. Uji yang dilakukan adalah uji Pearson, untuk mengetahui seberapa besar korelasi gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan. Sedangkan, data kualitatif yang diperoleh dari wawancara diintegrasikan dengan hasil analisis data kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh manajer adalah gaya kepemimpinan konsultatif. Namun, gaya-gaya kepemimpinan direktif, partisipatif, dan delegatif juga diterapkan dalam hal-hal dan situasi tertentu. Pada saat menerapkan peraturan kerja, atasan menerapkan gaya kepemimpinan direktif, dengan melakukan pengawasan yang ketat dan memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar. Selain itu, gaya kepemimpinan partisipatif diterapkan atasan pada saat rapat menetapkan kebijakan, karena atasan menganggap ide, saran dan kritik dari karyawan merupakan masukan yang sangat berarti. Gaya kepemimpinan delegatif, biasanya diterapkan atasan jika ada pekerjaan yang belum terselesaikan, dan mendelagasikannya kepada karyawan untuk bekerja lembur.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kepemimpinan dan motivasi terhadap karyawan. Perbedaannya selain waktu dan objek penelitian terletak pada penambahan variable berupa “Komunikasi”.

2.2.2 Penelitian yang dilakukan Aries Susanty & Sigit Wahyu (2012)

Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang)”.⁵ Penelitian ini bertujuan ingin memberikan beberapa rekomendasi tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan untuk Divisi Sumber Daya Manusia (SDM)

⁵ Aries Susanty dan Sigit Wahyu, journal, PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. PLN (PERSERO) APD SEMARANG), <https://media.neliti.com/media/publications/135974-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-gaya-kepemim.pdf>

berdasarkan hasil penelitian ini. Sampel penelitian ini adalah 68 karyawan PT. PLN APS Semarang dengan memberikan kuesioner. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) yang dijalankan oleh SmartPLS 2.0 M3. Hasil dari penelitian ini dapat membuktikan bahwa motivasi kerja dari karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian ini dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dari pimpinan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian ini juga dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dari karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap karyawan. Perbedaan dari penelitian ini ada perusahaan yang menjadi objek penelitian dan waktu serta penambahan variabel

2.2.3 Penelitian yang dilakukan Richard Tobing & Yohana F. Cahya Palupi Meilani (2014)

Dalam penelitiannya yang berjudul, “Persepsi Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asuransi Bintang”⁶. Penelitian ini bertujuan untuk bagaimana suatu kepemimpinan dan motivasi menjadi suatu dorongan dalam mempekerjakan sesuatu yang menghasilkan sesuatu yang bermanfaat dan menguntungkan bagi karyawan dan pimpinannya dimana pada dasarnya membuktikan karyawan membutuhkan karakter kepemimpinan yang mendorong kerja keras yang tinggi mempunyai keinginan besar untuk berhasil ambisius dan inisiatif. Dalam penelitiannya, Peneliti menggunakan analisis regresi berganda, namun demikian untuk memastikan bahwa data yang digunakan adalah data yang baik maka perlu memenuhi asumsi distribusi data yang normal, tidak

⁶ Richard Tobing dan Yohana F. Cahya Palupi Meilani (2014), journal, PERSEPSI KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI BINTANG, https://www.researchgate.net/publication/316925844_PERSEPSI_KEPEMIMPINAN_DAN_MOTIVASI_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_PADA_PT_ASURANSI_BINTANG

terjadinya tumpang tindih data, data yang sudah andal, dan data yang layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu informasi yang diperoleh pertama kali sumber asli oleh peneliti, sedangkan data sekunder yaitu data yang sudah tersedia sehingga hanya mencari dan mengumpulkan. Data primer dalam penelitian ini didapat melalui kuesioner yang disebar pada responden. Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Asuransi Bintang. Data sekunder diperoleh dari studi literatur berupa teknik kepustakaan yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku referensi yang berhubungan dengan penelitian dan jurnal-jurnal penelitian sebelumnya, serta informasi dan data personalia yang didapat dari hasil wawancara dengan kepala divisi Sumber Daya Manusia PT Asuransi Bintang.

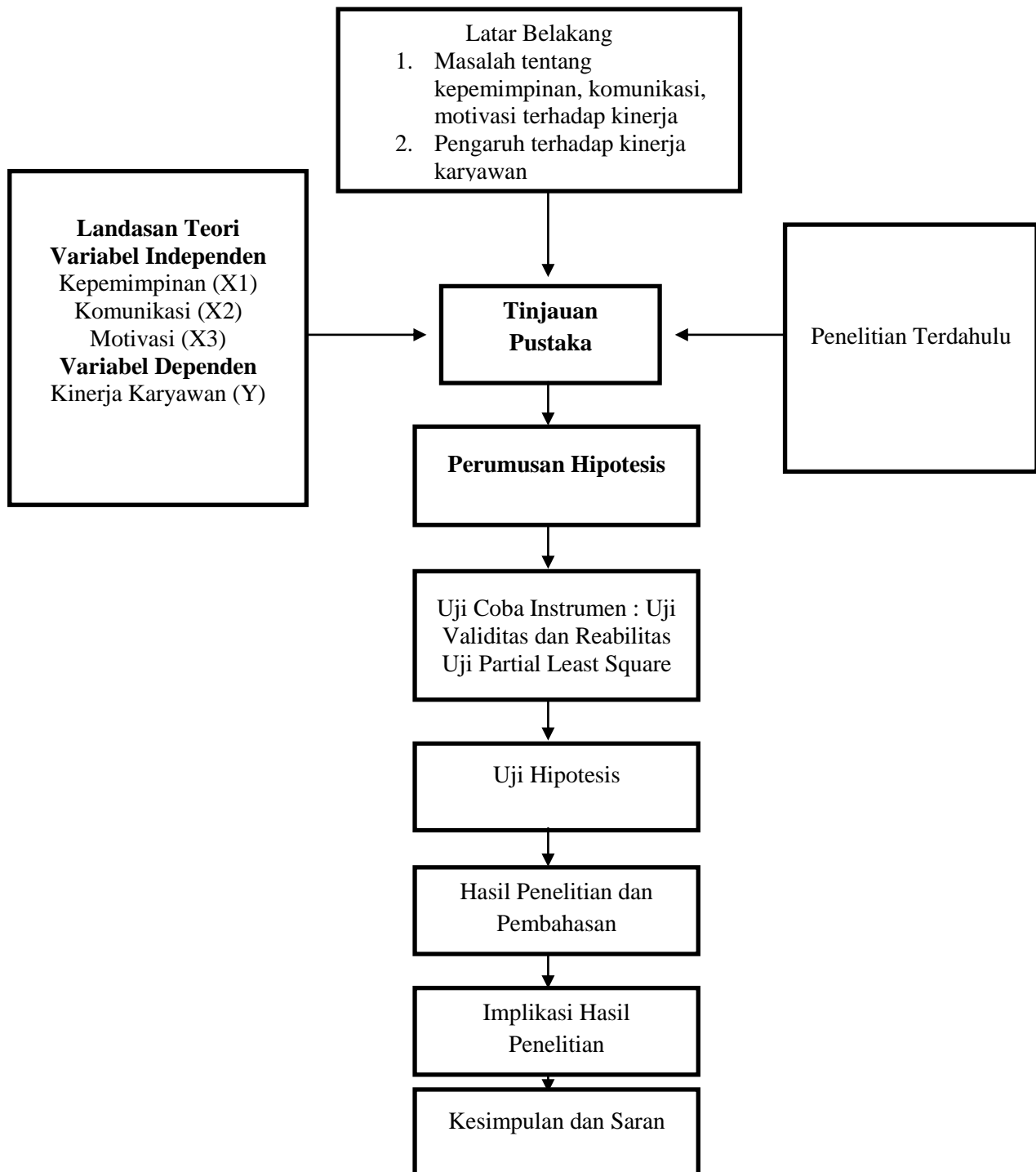
Hasil dari penelitian ini, Kepemimpinan berpersepsi positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Bintang. Ini dikarenakan penelitian membuktikan karyawan membutuhkan karakter kepemimpinan yang mendorong kerja keras yang tinggi mempunyai keinginan besar untuk berhasil ambisius dan inisiatif. Karyawan juga membutuhkan karakter pemimpin yang mampu mentransformasikan kecerdasan, kejujuran, dan kepercayaan diri kepada karyawan dalam bekerja. Karyawan juga membutuhkan gaya kepemimpinan dari atasannya yang mampu memotivasi dan memacu kinerja mereka dengan berbagi pengalaman dan terbinanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.

Motivasi berpersepsi positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Bintang. Ini dikarenakan penelitian membuktikan bahwa karyawan membutuhkan penetapan tujuan yang ingin dicapai perusahaan (goal setting). Sehingga dengan memiliki tujuan yang jelas maka karyawan akan memacu dirinya untuk prestasi kerja yang maksimal agar mencapai tujuan tersebut.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang kepemimpinan dan motivasi terhadap karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah adanya penambahan variabel dan adanya perbedaan tempat dan waktu penelitian.

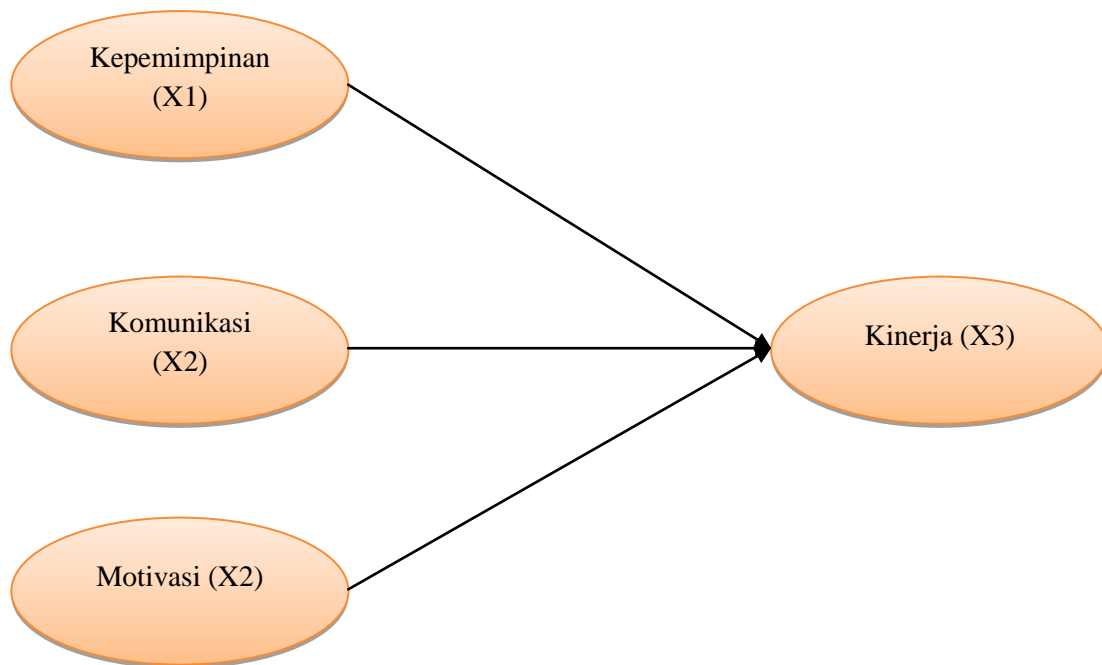
2.3 Tinjauan Konseptual Penelitian

Untuk memudahkan peneliti dalam melakukan analisis permasalahan yang telah disebutkan di atas, maka digunakan kerangka pikir yang ditunjukkan pada Gambar berikut ini:



2.4 Pengembangan Hipotesis

Model Hipotesis



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis dari penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Definisi lain menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012: 7)⁷.

Penelitian kuantitatif merupakan studi yang diposisikan sebagai bebas nilai (*valuefree*). Dengan kata lain, penelitian kuantitatif sangat ketat menerapkan prinsip-prinsip objektivitas. Objektivitas itu diperoleh antara lain melalui penggunaan instrumen yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya. Peneliti yang melakukan studi kuantitatif mereduksi sedemikian rupa hal-hal yang dapat membuat bias, misalnya akibat masuknya persepsi dan nilai-nilai pribadi. Jika dalam penelaahan muncul adanya bias itu maka penelitian kuantitatif akan jauh dari kaidah-kaidah teknik ilmiah yang sesungguhnya (Sudarwan Danim, 2002: 35)⁸.

⁷ Widisudharta, Metodologi Penelitian, <https://widisudharta.weebly.com/metode-penelitian-skripsi.html>

⁸ TonI Hoya, Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif, https://www.academia.edu/8471530/METODE_PENELITIAN_KUANTITATIF_DAN_KUALITATIF?auto=download

Jadi data yang akan yang akan ditampilkan dalam bentuk angka kemudian di analisis statistic untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan terhadap Rumah Makan Chen Chen Ceria.

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Makan Chen Chen Ceria di Kabupaten Banyuwangi.

Profil Rumah Makan Chen Chen Ceria

Rumah Makan Chen Chen Ceria adalah sebuah rumah makan yang target konsumennya adalah orang-orang yang sedang melakukan perjalanan wisata ke Pulau Bali atau Lombok dengan menggunakan jasa biro perjalanan wisata atau *travel agent*. Rumah makan ini beralamat di Jalan Gatot Subroto No. K36, Desa Ketapang, Kec. Kalipuro, Kab. Banyuwangi, Jawa Timur 68455. Rumah Makan Chen Chen Ceria ini membantu memberikan konsumen apa yang tidak bisa mereka dapatkan di rumah makan lainnya.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang akan diteliti. Dengan kata lain populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek, atau individu yang sedang dikaji. Hal ini sesuai dengan pendapat Djawranto, (1994 : 420) bahwa “Populasi atau universe adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda, dst”. Sedangkan menurut Sugiyono pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2011:80)⁹. Jadi, populasi dalam penelitian ini adalah 95 orang dari karyawan yang ada di RM Chen Chen Ceria.

⁹ *Ibid*,

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui suatu cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Dengan kata lain pengertian sampel adalah sebagian, atau subset, dari suatu populasi. Menurut Sugiyono sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (Sugiyono,2011). Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 responden.

Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah menggunakan rumus *Slovin*. **Rumus Slovin** adalah sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti. Rumus ini pertama kali diperkenalkan oleh *Slovin* pada tahun 1960. Rumus slovin ini biasa digunakan dalam penelitian survey dimana biasanya jumlah sampel besar sekali, sehingga diperlukan sebuah formula untuk mendapatkan sampel yang sedikit tetapi dapat mewakili keseluruhan populasi.

Rumus Slovin:

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

dimana,

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Untuk menggunakan rumus ini, pertama ditentukan berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Misalnya, penelitian dengan batas kesalahan 5% berarti memiliki tingkat akurasi

95%. Penelitian dengan batas kesalahan 5% memiliki tingkat akurasi 95%. Sampel dalam penelitian ini sebesar:

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= 95 / (1 + 0,05) \\ &= 90\end{aligned}$$

3.3 Variabel, Operasionalisasi, dan Pengukuran

Variabel Dependent

Variabel dependent merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel independent. Variabel dependent, dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai peubah tak bebas, variabel terikat, tergantung, respons, variabel output, criteria, atau konsekuen. Variabel ini merupakan fokus utama dari penelitian. Variabel inilah yang nilainya diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh dari variabel independent. Nilainya bisa beragam dan tergantung pada besarnya perubahan variabel independent. Artinya, setiap terjadi perubahan (penambahan/pengurangan) sekian kali satuan variabel independent, diharapkan akan menyebabkan variabel dependen berubah (naik/turun) sekian satuan juga. Beberapa hasil menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam bekerja itu sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, komunikasi, motivasi yang diberikan oleh pemimpin atau atasan nya.

Hubungan pemimpin dan karyawan terbukti menjadi salah satu faktor utama yang penting dalam sebuah kinerja karyawan. Jika pemimpin dan karyawan memiliki hubungan yang baik maka karyawan akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerja karyawan tersebut akan bagus. Penelitian yang dilakukan Aries Susanty & Sigit Wahyu (2012) menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja. gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi akan menyebabkan kinerja karyawan yang buruk akan berkurang.

Variabel Independent

Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menyebabkan berubahnya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2011:39). Variable independent adalah variabel yang merupakan penyebab atau yang mempengaruhi variabel dependent (DV) atau yang menyebabkan terjadinya variasi bagi variabel dependent (DV). Apabila variabel IV berubah, maka variabel DV juga akan berubah. Variable independent merupakan variable yang faktornya diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Jika diterjemahkan dalam bahasa Indonesia, variabel independent disebut juga sebagai peubah bebas dan sering juga disebut dengan variable bebas, stimulus, faktor, treatment, predictor, input, atau antecedent.

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator Empiris
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah kekuatan, semangat, kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain yang mengikuti hasil pemikirannya atau mengerjakan apa yang diharapkan sebagaimana yang telah ditentukan. (Slamet, 2007)	Dimensi kepemimpinan menurut (Muczyk & Reimann, 1987; Peterson, 1997) yaitu : <ol style="list-style-type: none"> 1. Otokratik-partisipatif: seberapa jauh pemimpin membuat seluruh keputusannya sendiri atau apakah ia memperbolehkan partisipasi dari anggota-anggota kelompok 2. Permisif-terarah: seberapa jauh pemimpin berusaha menjalankan tugasnya dengan cara memberikan pengarahan langsung dalam 	Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan sebagai berikut : <ol style="list-style-type: none"> 1. Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya. 2. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya 3. Seorang pemimpin harus bersifat adil

		aktivitas kelompok	
Komunikasi (X2)	Komunikasi adalah proses pengiriman pesan atau informasi berupa gagasan, fakta, pikiran, perasaan antara dua individu atau lebih dengan efektif sehingga dapat dipahami dengan mudah (Handoko, 2011)	Menurut Onong Uchjana Effendy (2009:8) dalam buku Dimensi – Dimensi Komunikasi tujuan komunikasi adalah sebagai berikut: 1.Perubahan Sosial/Mengubah Masyarakat (to change the society) Memberikan berbagai informasi pada masyarakat dengan tujuan akhir supaya masyarakat mau mendukung dan ikut serta terhadap tujuan informasi itu disampaikan. 2.Perubahan Sikap (to change the attitude) Kegiatan memberikan berbagai informasi pada masyarakat dengan tujuan supaya masyarakat akan berubah sikapnya. 3.Perubahan Opini, Pendapat (to change the opinion) Memberikan berbagai informasi pada masyarakat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepercayaan dengan sesama karyawan . 2. Rekan sekerja dapat bergaul dengan baik. 3. Hubungan dengan rekan kerja sangat baik.

		dengan tujuan akhirnya supaya masyarakat mau berubah pendapat dan persepsinya terhadap tujuan informasi itu disampaikan.	
Motivasi (X3)	Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141).	Menurut Maslow dalam Hasibuan (2008:105). Dimensi motivasi : 1. <i>Fisiologis</i> , yang ditunjukkan dengan pemberian gaji, bonus, waktu istirahat yang cukup, fasilitas perumahan, dan sebagainya. 2. Keamanan, yang ditunjukkan dengan jaminan keamanan, tunjangan kesehatan, perlengkapan atau fasilitas kerja, tunjangan pension, dan sebagainya. 3. Penghargaan, yang ditunjukkan dengan adanya pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya 2. Memiliki rasa senang dalam bekerja 3. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai	Menurut Robbins, (2012:155) : 1. Kuantitas hasil kerja, Merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan 2. Kemampuan

	dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000)	2. Kualitas hasil kerja, merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya) 3. Ketepatan waktu, erupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.	bekerja sama dengan karyawan lain 3. Kehadiran, keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja
--	---	---	--

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah sebuah lembaran yang berisi daftar pertanyaan yang harus di isi oleh responden sebagai sarana untuk mengumpulkan informasi tentang perilaku, karakteristik, keyakinan dan sikap kelompok atau organisasi. Menurut Bimo Walgito (2010) Kuesioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan dijawab oleh responden yang akan diselidiki. Sedangkan menurut Dewa Ktut Sukardi (1983) Kuesioner adalah suatu bentuk teknik pengumpulan data yang dilakukan pada metode penelitian dengan tidak atau memerlukan kedatangan langsung dari sumber data. Alasan peneliti menggunakan metode ini karena jenis dan tipe data yang dibahas sangat cocok menggunakan metode pengumpulan data kuesioner. Kuesioner ini nantinya akan diberikan kepada seluruh karyawan di RM Chen Chen Ceria di Kabupaten Banyuwangi sebanyak 98 responden.

Penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah jenis angket langsung atau kuesioner yang tertutup sehingga karyawan hanya tinggal memberikan tanda pada jawaban yang di anggap benar.

Skor Skala Likert Modifikasi

Pertanyaan Positif		Pertanyaan Negatif	
Jawaban	Skor	Jawaban	Skor

Sangat Setuju	5	Sangat Setuju	5
Setuju	4	Setuju	4
Kurang Setuju	3	Netral	3
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	1

3.5 Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis Inferensial

Analisis Inferensial menurut (Sugiyono, 2010), merupakan teknik statistik yang berfungsi untuk menganalisis suatu data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik inferensial diberlakukan untuk seluruh populasi yang didasarkan pada data sampel sehingga kebenarannya disebut dengan peluang. Adapun perhitungan-perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Uji Validitas

(R Indrawan, 2016) mengatakan, “Validitas menguji instrument yang dipilih, apakah memiliki tingkat ketepatan, untuk mengukur apa yang semestinya diukur atau tidak”

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diberikan kepada responden, kemudian dilakukan pengujian terhadap instrumen untuk mengukur tingkat kebaikan instrumen maka dapat dilakukan analisis validitas dan reliabilitas. Validitas menunjukkan sejauh mana relevansi pertanyaan terhadap apa yang ditanyakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian. Untuk menentukan

kevalidan dari item kuesioner peneliti akan menggunakan program IBM SPSS Statistic.

Jika r hitung $>$ dari r tabel (uji sisi dengan sig, 0,05, maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi sig. terhadap skor total). Jika r hitung $<$ dari r tabel (uji sisi dengan sig, 0,05), maka instrument atau item-item pernyataan tidak berkorelasi sig. terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsistensi) dari suatu instrumen. Reliabilitas menunjukkan seberapa konsisten skor -skor dari masing – masing responden atau subjek berkenaan dengan suatu instrumen dibandingkan dengan responden atau subjek yang lain (Tatang Ary Gumanti, 2018).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Peneliti akan menguji reliabilitas instrumen menggunakan koefisien korelasi keandalan Alpha (Cronbach's Alpha).

Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 artinya instrument dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis product moment.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan *BLUE* (*Best Linear Unbiased Estimator*) yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, tidak terdapat multikolinearitas, dan tidak terdapat autokorelasi (Ghozali, 2011). Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standar error. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikan koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi

mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan.

Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut (Ghozali, 2011) Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi telah memenuhi kriteria ekometrik dalam arti tidak terjadi penyimpangan yang cukup serius dari asumsi-asumsi yang diperlukan.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda (Gunjarati, 1995). Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Untuk melihat apakah ada multikolinearitas dalam penelitian ini, maka akan dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance.

Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah:

- 1) Mempunyai nilai VIF dibawah angka 10.
- 2) Mempunyai angka tolerancediatas angka 0.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam suatu model regresi yaitu dengan melihat grafik scatterplot (Tjiptono, 2011). Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Gunjarati, 1995) Untuk mengujinya akan digunakan alat uji normalitas, yaitu dengan melihat Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Dasar pengambilan keputusan Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual adalah:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dan garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Tjiptono, 2011) Dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga berdasarkan kriteria pengujian dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji T dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Menurut (Sugiono, 2013), menggunakan rumus:

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Ho diterima jika nilai hitung statistik uji (t_{hitung}) berada di daerah penerimaan H_0 , dimana atau atau nilai $sig > \alpha$
- Ho ditolak jika nilai hitung statistik uji (t_{hitung}) berada di daerah penolakan H_0 , dimana atau atau nilai $sig < \alpha$

Analisis Koefisien Determinasi

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, selain itu penelitian ini juga dilakukan untuk mengetahui pengaruh interaksi dari variabel moderasi. Nilai Adj R^2 adalah diantara nol dan satu. Jika nilai Adj R^2 berkisar hampir satu, berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2011:97).