

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRI MITRA SEJAHTERA PEKANBARU

¹⁾Aznuriyandi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Putera¹⁾

Abstract: *This research was conducted at PT. Prosperous Trimitra Pekanbaru. The purpose of this study is Knowing Effect of Motivation and Leadership on Employee Performance PT. Tri Mitra Sejahtera Pekanbaru. While the benefits of this research is as a material consideration in applying Motivation and Leadership Award for improving employee performance PT. Tri Mitra Sejahtera Pekanbaru in the future. The study used primary data obtained from questionnaires and interviews, and the sampling method used is random sampling by the formula Slovin. Where the amount of the overall population as many as 74 people. For this study the entire population sampled, so that the sampling method using census method. The data analysis used is multiple linear regression analysis. From the results of research on the influence of discipline in improving the performance of employees of PT. Tri Mitra Sejahtera Pekanbaru with a coefficient of determination (R square), the amount is 0.315 That is 31.5% while the remaining 68.5% is influenced by other variables not examined in this study.*

Keyword : *Motivation, Leadership, Performance.*

LATAR BELAKANG

Perkembangan bisnis saat ini berjalan begitu pesat dan bergerak dinamis. Perkembangan dunia usaha juga didorong oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan saat ini. Seiring dengan hal tersebut, maka peranan manajemen sumber daya manusia memiliki andil penting dalam pengambilan keputusan pada tenaga kerja yang ada untuk memenangkan persaingan yang sangat ketat. Dengan menuntut sumber daya manusia yang baik maka perusahaan harus memberikan timbal balik kepada para karyawannya agar karyawan lebih

menunjukkan kinerja kerja mereka terhadap perusahaan.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena pegawai merupakan unsur perusahaan yang terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila pegawainya tidak mempunyai kinerja yang baik dan hal ini merupakan pemborosan bagi perusahaan. Untuk itu dapat kita lihat pencapaian kinerja tiap tahunnya, dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

TABEL 1. Target dan Realisasi Hasil Produksi PT. Tri Mitra Sejahtera Pekanbaru tahun 2008-2013

TAHUN	KARYAWAN	TARGET SPRING BAD (UNIT)	REALISASI SPRING BAD (UNIT)	% PENCAPAIAN
2009	62	17.645	17.000	96,34%
2010	68	20.365	18.750	92,07%
2011	70	25.500	23.750	93,14%
2012	72	26.250	24.000	91,43%
2013	74	27.750	25.250	90,99%

Sumber : Bagian personalia PT. Tri Mitra Sejahtera

Dari tabel 1 diatas, terlihat bahwa realisasi yang harus dicapai oleh karyawan pada tahun 2009 sampai dengan 2013 ternyata tidak dapat tercapai sesuai target yang ditetapkan. Hal ini menyebabkan banyak permintaan dari pelanggan yang tidak dapat dipenuhi, seiring permintaan yang terus meningkat. Dengan tidak tercapainya target produksi yang telah ditetapkan oleh manajemen PT. Tri Mitra Sejahtera Pekanbaru tersebut diatas, walaupun pihak manajemen berusaha menambah karyawannya, namun hal ini dapat kita lihat tingkat kinerja karyawan PT. Tri Mitra Sejahtera Pekanbaru masih belum sesuai dengan harapan, Agar Kinerja karyawan ini bisa sesuai dengan yang diharapkan perlu adanya Motivasi dan Kepemimpinan yang tegas diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan serangkaian kegiatan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan PT. Tri Mitra Sejahtera Pekanbaru”**.

Pengertian Kinerja Karyawan

Amstrong & Baron dalam Wibowo (2011:7) mengemukakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan

tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Donelly, Gibson dan Ivancevich dalam Mangkuprawira (2009:219) menyatakan kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan (Casio dalam Mangkuprawira, 2009:219)

Selain itu, Timpe dalam Pasalong (2010:176) menyatakan kinerja adalah prestasi kerja, yang ditentukan oleh faktor lingkungan dan perilaku manajemen. Hasil penelitian timpe menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan dan sebaliknya. Mangkunegara (2009:67) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Manfaat Penilaian Kinerja

Rivai dan Fawzi (2005:55) mengemukakan penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai

Bagi karyawan yang dinilai, penilaian kinerja banyak memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

- a. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan karyawan
- b. Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
- c. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi kepada pimpinan
- d. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana karyawan dapat mengatasinya.
- e. Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang diperlukan untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tertentu.

2. Manfaat bagi Perusahaan.

- a. Kesempatan untuk menjelaskan tujuan dan prioritas penilaian dengan memberikan pandangan yang lebih baik terhadap bagaimana mereka dapat memberikan pandangan yang lebih besar kepada perusahaan.
- b. Sebagai media untuk mengurangi kesenjangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM atau sasaran perusahaan
- c. Sebagai media untuk mengurangi kesenjangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM atau sasaran perusahaan.

d. Kesempatan bagi manajer untuk menjelaskan kepada karyawan apa yang sebenarnya diinginkan oleh perusahaan dari para karyawan sehingga para karyawan dapat mengukur dirinya, menempatkan dirinya dan berjaya sesuai dengan harapan dari manajer.

e. Dapat digunakan sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan dengan lebih memusatkan perhatian kepada karyawan secara pribadi.

3. Manfaat bagi Perusahaan

a. Perbaikan seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan, karena : komunikasi menjadi lebih efektif mengenai perusahaan dan nilai budaya perusahaan, peningkatan rasa kebersamaan dan loyalitas, peningkatan kemauan dan kemampuan manajer untuk menggunakan keterampilan dan keahlian memimpinya untuk memotivasi karyawan dan mengembangkan kemauan dan keterampilan.

b. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan.

c. Kejelasan dan ketetapan dari pengetahuan, keterampilan, sikap yang diperlukan oleh karyawan.

d. Budaya perusahaan menjadi mapan setiap kelalaian dan ketidakjelasan dalam membina sistem dan prosedur dapat dihindarkan dan kebiasaan yang baik dapat diciptakan dan dipertahankan

Karyawan yang potensial dan memungkinkan untuk menjadi pimpinan perusahaan atau sedikitnya yang dapat dipromosikan, menjadi lebih mudah terlihat, mudah diidentifikasi, mudah dikembangkan lebih lanjut, dan

memungkinkan peningkatan tanggung jawab secara kuat.

Indikator Kinerja

Dalam kondisi pembangunan yang kompetitif dan mengglobal sekarang ini perusahaan memerlukan pegawai yang dapat menunjukkan kinerja (*Job Performance*) yang tinggi. Mathis-jackson (2006:378) mengartikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan tersebut pada umumnya untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut: a. Kuantitas dari hasil, b. Kualitas dari hasil, c. Ketetapan waktu dari hasil, d. Kehadiran, e. Kemampuan bekerja sama. Menurut Bernadin dalam Robbins (2006:260), penilaian kinerja pegawai secara individual dapat dilakukan dengan menggunakan enam kriteria, yaitu:

- a. Kualitas; tingkat pencapaian hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna. Dengan kata lain dapat menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- b. Kuantitas; jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, program, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu; tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *out put* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d. Efektivitas; tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian; tingkat pencapaian seorang pegawai dalam melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari pengawas.

- f. Komitmen kerja; tingkat kesungguhan pegawai dalam berkomitmen untuk kerja dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Kinerja organisasi dapat diukur dengan menggabungkan aspek keuangan dan operasional. Sedangkan untuk menilai kinerja pegawai dapat dilakukan melalui *Performance Appraisal*. Kinerja yang sering juga disebut *Performance* dikenal dengan istilah *result* yang berarti apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Kinerja perusahaan (organisasi) dapat disajikan dengan beraneka ragam dalam suatu entitas organisasi merupakan hasil realita yang ada dalam organisasi untuk mengukur kinerja organisasi. Kinerja individu juga disebut dengan *Job Performance*, *Work outcome*, *Task performance*. Kinerja (*Performance*) dapat diartikan sebagai kesuksesan didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Arti lain *Job Performance* adalah *Successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Cash and Fischer, Robert, Baron and Greenberg, Mair, Lawler and Porter dalam Yohanas : 2006)

Dalam kondisi pembangunan yang kompetitif dan mengglobal sekarang ini perusahaan memerlukan pegawai yang dapat menunjukkan kinerja (*Job Performance*) yang tinggi. Mathis-jackson (2006:378) mengartikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan tersebut pada umumnya untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil,
- b. Kualitas dari hasil,
- c. Ketetapan waktu dari hasil,
- d. Kehadiran,
- e. Kemampuan bekerja sama.

Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan latin yang berarti menggerakkan (*to move*). Motivasi mewakili proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunteer*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu”, yang artinya bahwa para manajer perlu memahami proses-proses psikologikal, apabila mereka berkeinginan untuk membina pegawai mereka sampai berhasil dalam upaya pencapaian sasaran keorganisasian.

Menurut Rohman (2009:15) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Mangunegara (2006:93) mendefenisikan “Motif sebagai suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya”.

Beberapa defenisi diatas menggambarkan bahwa motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan baik yang berasal dari dalam diri seseorang (*internal*) maupun dari pihak lain (*eksternal*) untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Artinya bahwa motivasi atau dorongan biasanya dilatarbelakangi oleh faktor-faktor atau tujuan tertentu baik dari diri sendiri maupun sebuah organisasi atau perusahaan.

Asas-asas Motivasi

Hasibuan (2007:146), mengemukakan asas-asas motivasi yaitu antara lain; mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan dan perhatian timbal balik

1). Asas Mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan organisasi sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

2). Asas Komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal maka semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

3). Asas Pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Mathis and John H.Jackson (2006:113), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja, faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut
- 2) Tingkat usaha yang dicurahkan
- 3) Dukungan organisasi.

Motivasi seorang pegawai disebabkan adanya rangsangan-rangsangan yaitu sebagai berikut :

1. Gaji yang mencukupi, terpenuhi kebutuhan hidupnya, dana sakit

- yang tersedia, bonus, dana pensiun.
- 2. Lingkungan dan tempat kerja yang baik.
- 3. Kesempatan untuk dapat mengambil keputusan dan menentukan kebijakan sendiri.
- 4. Tantangan pekerjaan
- 5. Keistimewaan, kedudukan dan gengsi pribadi
- 6. Perasaan seseorang anggota organisasi mau disejajarkan dirinya atau sikap simpatik rekan dan pimpinan.
- 7. Jaminan masa dinas dan jabatan, rumah dan kendaraan

Teori-Teori Motivasi

Teori motivasi dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu *Content Theory* (Teori Motivasi Kepuasan) dan *Process Theory* (Teori Motivasi Proses).

1. Content Theory

Teori motivasi kepuasan didasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu kepada diri seseorang dapat mendorong semangat kerja seseorang. *Content Theory* (Teori Motivasi Kepuasan) dikenal antara lain :

1) Teori Motivasi Klasik dan Taylor
Menurut teori ini, motivasi pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja, yaitu hanya dapat mempertahankan kelangsungan hidup.

2. Teori Motivasi Abraham Maslow

Maslow yang mengemukakan bahwa pada dasarnya manusia memiliki ilmu kategori kebutuhan antara lain :

a) Kebutuhan dasar fisiologis pegawai harus dapat dipenuhi dengan upah yang cukup untuk memberi makan, memberi tempat berteduh, dan membela diri mereka sendiri dan keluarganya secara memuaskan dan lingkungan kerja yang aman.

b) Kebutuhan akan rasa aman membutuhkan keamanan kerja, bebas dari paksaan atau perlakuan sewenang-wenang dan peraturan yang ditetapkan secara jelas.

c) Kebutuhan untuk dimiliki atau dicintai, yang paling kuat dirasakan dalam hubungan dengan keluarga seseorang, juga dapat memuaskan dalam konteks sosial melalui persahabatan.

d) Maslow memberi dua tipe kebutuhan akan penghargaan dan keinginan akan prestasi dan persaingan serta keinginan akan status dan pengakuan.

e) Menurut Maslow, apabila semua kebutuhan lainnya telah terpenuhi secara memadai pegawai akan termotivasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri. Mereka akan mencari makna dan perkembangan pribadi dalam pekerjaannya dan akan secara aktif akan mencari aktivitas baru.

3. Teori Dua Faktor (*Two Factors*) dari Frederick Herzberg

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang merupakan kebutuhan dipengaruhi oleh dua faktor utama, antara lain :

a. Faktor-faktor Pemeliharaan

Adalah merupakan faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan ini akan berlangsung terus menerus, seperti lapar-makan-kenyang-lapar. Dalam bekerja, kebutuhan ini seperti gaji, kepastian pekerjaan dan supervisi yang baik.

b. Faktor-faktor Motivasi

Faktor-faktor ini merupakan motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, seperti ruangan yang nyaman, penempatan kerja yang sesuai.

4. Teori Motivasi Prestasi (*Achievement Motivation*) dari Mc. Clelland

Teori ini menyatakan bahwa seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi dan peluang yang ada. Kebutuhan pekerja yang dapat memotivasi gairah kerja adalah; prestasi, afiliasi dan kekuasaan.

5. Teori ERG (*Existence, Relatedness and Growth*) dari Alderfer

Teori ini merupakan penyempurnaan teori Maslow dan dianggap lebih mendekati keadaan yang sebenarnya menurut data empiris. Teori ini mengemukakan bahwa ada 3 (tiga) kelompok kebutuhan utama yaitu : Keberadaan (*existence*), Afiliasi (*relatedness*) dan Kemajuan (*Growth*).

6. Process Theory (Teori proses)

Pegawai diharapkan mau bekerja dengan giat, daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Harapan menjadi kenyataan maka pekerja cenderung akan meningkat kualitas kerjanya, dan sebaliknya. Yang termasuk dalam teori motivasi proses yaitu Expectancy Theory (Teori Harapan). Dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapannya dari pekerjaan itu. Teori harapan didasarkan kepada 3 (tiga) komponen, yaitu :

- 1) Harapan, yaitu suatu kesempatan yang disediakan dan akan terjadi karena perilaku.
- 2) Nilai merupakan nilai yang diakibatkan oleh perilaku tertentu. Misal, nilai positif pada peristiwa terpilihnya seseorang kecewa karena sebenarnya tidak ingin dipilih serta acuh tak acuh jika bernilai nol.
- 3) Pertautan, yaitu besarnya probabilitas, jika bekerja secara

efektif apakah akan terpenuhi keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkannya.

Pengertian Kepemimpinan

Yulk dalam Edy Sutrisno (2011:218) Kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

Pada dasarnya, terdapat perbedaan tipis antara istilah pemimpin dan manajer (Thoha, 2009:261-263). Namun demikian, realitanya dapat kita saksikan secara nyata. "Manajer" mensyaratkan adanya organisasi. Sementara "Pemimpin" bisa berada diluar konteks organisasi. Sehingga aktivitas manajemen terlihat mengalir melalui alur struktural, sementara kepemimpinan melalui alur sosial. Kepemimpinan bisa terjadi kapanpun dan dimanapun. Ketika terdapat upaya mempengaruhi perilaku orang lain, maka dikatakan terdapat fenomena kepemimpinan ketika itu. Oleh karenanya, kepemimpinan dalam birokrasi lebih sering dikaitkan dengan manajerialisme.

Menurut Hasibuan (2007:170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan menurut Isyandi (2004:149) adalah kemampuan memperoleh konsensus dan keikatan pada sasaran bersama, melalui syarat-syarat organisasi yang dicapai dengan sumbangan pengalaman dan kepuasan di pihak kelompok kerja. Lebih lanjut Isyandi mengungkapkan, secara garis besar definisi kepemimpinan mengacu pada tiga hal, yaitu:

1. Memberikan penekanan kepada kepribadian, kemampuan dan kesanggupan pemimpin;
2. Memberikan penekanan pada kegiatan, kedudukan dan perilaku pemimpin;
3. Memberikan penekanan pada proses interaksi antara pemimpin, bawahan dalam situasi tertentu.

Teori-teori Kepemimpinan

Ada beberapa teori kepemimpinan. Rivai (2009:7) mengungkapkan:

1. Teori Sifat

Teori yang berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik khas (fisik, mental, kepribadian) yang dikaitkan dengan keberhasilan kepemimpinan. Teori ini menekankan pada atribut-atribut pribadi diri para pemimpin. Teori kepemimpinan ini menyatakan bahwa keberhasilan manajerial disebabkan karena memiliki kemampuan-kemampuan luar biasa dari seorang pemimpin.

2. Teori Kepribadian Perilaku

a. Studi dari Universitas of Michigan Melalui penelitian mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan yang berbeda, disebut sebagai *job-centered* yang berorientasi pada pekerjaan dan *employee-centered* yang berorientasi pada karyawan.

b. Studi dari Ohio State University

Suatu seri penelitian mengisolasi dua faktor kepemimpinan yaitu

1. Membentuk struktur, dimana pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan-hubungan didalam kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas dan menjelaskan cara-cara mengerjakan tugas yang benar. Pemimpin yang memiliki kecenderungan membentuk struktur yang tinggi, akan berorientasi pada tujuan dan hasil.

2. Konsiderasi, melibatkan perilaku yang menunjukkan persahabatan, saling

percaya, menghargai, kehangatan, dan komunikasi antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin yang memiliki konsiderasi yang tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan partisipasi.

Peran-peran Manajer

Terdapat beberapa peran manajer yang mendasarkan dalam sebuah organisasi. Thoha (2009:265-274) mendaftar sejumlah peran yakni sebagai berikut:

a. Peran Hubungan Antar Pribadi

- *Figurehead* (Manajer sebagai simbol organisasi. Peran ini adalah peran dasar. Aplikasinya seperti: menghadiri acara-acara yang memiliki hubungan yang formal)

- Pemimpin (Manajer sebagai pihak yang dapat mempengaruhi perilaku orang lain)

- Perantara (Manajer mengantarai hubungan antar organisasi dan antar pribadi yang ada dalam organisasinya dengan organisasi diluarnya)

b. Peranan Informasi

- Monitor (Manajer berperan mencari dan mengumpulkan informasi yang penting bagi organisasinya dan penting baginya untuk membuat keputusan)

- *Disseminator* (Manajer berperan mencari dan menyampaikan informasi yang ia miliki, baik fakta maupun nilai, baik yang berasal dari orang luar maupun dalam organisasi, kepada orang-orang di dalam organisasinya)

- Juru bicara / *Spokesman* (Manajer berperan menyampaikan informasi kepada orang luar.

c. Peran Pembuat Keputusan

- *Entrepreneur* (Manajer berperan dalam membuat perubahan/ pembaharuan secara sistematis)

- Penghalau Gangguan *Disturbance Handler* (Manajer harus bisa menanggulangi ancaman atau bahaya yang dihadapi organisasi)

- Pengalokasi Sumber Daya (Manajer berperan mengalokasikan Sumber daya yang dimiliki organisasinya secara terencana dan tepat sasaran demi kepentingan organisasi)
- Negosiator (Manajer berperan dalam aktivitas tawar-menawar terkait dengan sumber daya yang dimiliki bersama pihak diluar organisasi maupun didalam organisasi. Dalam peran ini, manajer mengupayakan pengorbanan terkecil untuk perolehan yang maksimal)

Indikator Kepemimpinan

Yukl *et al* dalam edy sutrisno (2011:218), menyebutkan empat taksonomi integrasi perilaku kepemimpinan yang efektif, sebagai berikut :

1. Membangun hubungan

Dalam hal ini, seorang pemimpin haruslah membangun hubungan baik dengan para bawahan dan ataupun rekan kerja lainnya. Hal ini ditunjukkan dengan sikap/perilaku pemimpin yang selalu memberikan dukungan kepada karyawan. Seorang pimpinan juga harus memberikan perhatian untuk mengembangkan kemampuan bawahan, memberikan bimbingan, berupaya membangun tim, mengelola konflik dengan sebaik-baiknya, serta terus-menerus berupaya untuk membentuk/membangun jaringan.

Hal di atas menggambarkan, bahwa seorang pemimpin dalam membangun hubungan dengan cara berkomunikasi bukan hanya dilingkungan internal, tetapi juga dengan pihak eksternal organisasi. bahwa pemeliharaan hubungan baik ke luar maupun ke dalam dilakukan melalui proses komunikasi, baik secara lisan maupun secara tertulis.

Artinya, peranan seorang pimpinan bukan sekedar koordinasi, tetapi yang teramat penting adalah mengintegrasikan berbagai kegiatan yang diselenggarakan berbagai satuan kerja organisasi. Hal ini dimaksudkan agar

tercapai tingkat efisiensi, efektivitas dan produktivitas yang diinginkan dan ditetapkan, sekaligus menemukan berbagai cara mengatasi berbagai permasalahan, penyimpangan dan penyelewengan yang mungkin timbul. Integrasi demikian hanya mungkin terwujud jika pimpinan dalam organisasi mampu menjalankan komunikasi yang efektif.

2. Mencari dan memberi informasi

Seorang pemimpin adalah panutan bawahan, yang mengilhami bawahan melaksanakan pekerjaan. Karenanya, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan memonitor, menjelaskan dan menginformasikan berbagai hal kerja kepada bawahannya.

Efektivitas kepemimpinan seseorang juga sangat ditentukan oleh kemampuannya mengenali secara tepat sifat kondisi yang dihadapinya, baik kondisi yang terdapat dalam organisasi maupun diluar organisasi, yang berdampak pada jalannya roda organisasi. Untuk dapat memonitor, menjelaskan dan menginformasikan berbagai hal kerja kepada bawahannya, maka seorang pemimpin harus memiliki sifat yang inkuisitif. Bahwa sifat inkuisitif atau rasa ingin tahun merupakan suatu sikap yang mencerminkan (1) tidak merasa puas dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki, dan (2) kemauan dan keinginan untuk mencari dan menemukan hal-hal baru.

Dengan adanya sifat inkuisitif dimaksud, maka pemimpin dapat melaksanakan tugas kepemimpinannya secara efektif, terutama dalam hal memonitor pelaksanaan kerja bawahan, menjelaskan pekerjaan, dan menginformasikan berbagai hal yang terkait dengan pelaksanaan pekerjaan, untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Membuat keputusan

Seorang pemimpin bukan sekedar memimpin, tetapi berwenang memutuskan

sesuatu. Karenanya, seorang pemimpin harus mampu merencanakan, memecahkan masalah, berkonsultasi, dan mendelegasikan wewenang dan tanggung-jawab.

Bahwa kemampuan mengambil keputusan merupakan salah satu kriteria efektivitas kepemimpinan seseorang. Bahkan kemampuan mengambil keputusan dewasa ini pada umumnya diterima sebagai inti kepemimpinan. Hal ini berdasarkan penelitian dari banyak ilmuwan dan pengalaman para praktisi menunjukkan, bahwa efektivitas kepemimpinan seseorang pada akhirnya dinilai dengan menggunakan kemampuan mengambil keputusan sebagai kriteria utamanya. Namun, kemampuan mengambil keputusan tidak terutama diukur dengan ukuran kuantitatif, dalam arti jumlah keputusan yang diambil, tetapi seberapa jauh jumlah keputusan yang diambil bersifat praktis, realistik dan dapat dilaksanakan serta memperlancar usaha pencapaian tujuan organisasi.

Hal ini memberikan gambaran, bahwa suatu keputusan yang diambil haruslah berkualitas. Suatu keputusan yang berkualitas hanya dapat diambil oleh seorang pemimpin dengan kepemimpinan yang berkualitas.

4. Mempengaruhi orang lain

Seorang pemimpin harus mampu menggerakkan bawahan untuk

melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Karenanya, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan memotivasi, mengakui, dan memberi imbalan.

Seorang pemimpin berada dalam organisasinya adalah untuk mengintegrasikan berbagai potensi sumber daya organisasi untuk bersinergi menjadi suatu kekuatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinannya diharapkan dapat memacu motivasi para anggotanya, dapat memberikan pengakuan atas peran anggotanya, serta dapat memberikan imbalan sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan yang dianut organisasi.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- 1) Diduga Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Tri Mitra Sejahtera.
- 2) Diduga Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Tri Mitra Sejahtera.

Diduga Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Mitra Sejahtera.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2 : Defenisi Konsep dan Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
Kinerja (Y) mengartikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Mathis-jackson (2006:378)	a. Tingkat pencapaian hasil b. Cara bekerja sesuai dengan cara ideal c. Memenuhi tujuan yang diharapkan d. jumlah yang dihasilkan memenuhi target Mathis-jackson (2006:378)
Motivasi yaitu hal-hal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan (Rivai,	a. Rasa aman dalam bekerja b. Gaji yang adil dan kompetitif c. Kondisi kerja yang menyenangkan

Variabel	Indikator
2004, 456)	d. Penghargaan atas prestasi kerja e. (Rivai, 2004, 456)
Kepemimpinan (X2) adalah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok (yulk,1994 dalam edy sutrisno (2011:218)	a. Kemampuan Membangun Hubungan b. Kemampuan Mencari dan Memberi Informasi c. Kemampuan Membuat Keputusan d. Kemampuan Mempengaruhi Orang Lain. (Yukl <i>et al.</i> (1994) dalam edy sutrisno (2011:218)

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil Objek penelitian pada PT. Tri Mitra Sejahtera yang terletak di Jalan Harapan Raya Pekanbaru No. 341-344 Pekanbaru-Riau.

Jenis dan Sumber Data

Data-data yang akan penulis peroleh dari :

- a. Data Primer
Pada penelitian ini data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diperoleh melalui pengamatan langsung di lokasi penelitian dengan mengambil data yang dibutuhkan sesuai dengan penelitian yaitu berupa tanya jawab langsung dengan Karyawan PT. Tri Mitra Sejahtera Pekanbaru yang akan diteliti.
- b. Data Sekunder
Pada penelitian ini data sekunder ini adalah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk yang sudah siap disusun atau diolah, dapat berbentuk tabel atau laporan-laporan lainnya. Seperti sejarah singkat perusahaan, aktifitas perusahaan, struktur organisasi perusahaan serta fungsi atau tugas masing-masing bidang kerja dalam perusahaan. Sumber data di peroleh dari PT. Tri Mitra Sejahtera Pekanbaru.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tri Mitra Sejahtera yang ditahun 2013 berjumlah sebanyak 74 karyawan. Untuk penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan dalam usaha pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara / *Interview*

Yaitu cara mengumpulkan data dengan cara melakukan wawancara secara langsung baik dengan karyawan PT. Tri Mitra Sejahtera Pekanbaru, mengenai hal-hal yang erat hubungannya dengan permasalahan yang menjadi objek penelitian ini.

2. Angket *Quistionery*.

Yaitu data didapat dengan cara membuat daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data yang dibutuhkan, dalam hal ini PT. Tri Mitra Sejahtera Pekanbaru.

Analisis Data

Dalam menganalisis data penulis menggunakan metode kualitatif (deskriptif) dan kuantitatif.:

1. Analisis Deskriptif

Metode deskriptif adalah penganalisaan data melalui metode merumuskan, menguraikan dan menginterpretasikan berdasarkan telaah pustaka yang terdapat dalam skripsi dan

literatur sebagai referensi penelitian ini untuk kemudian ditarik sebuah kesimpulan.

2. Metode Kuantitatif

Metode Analisis regresi linear berganda merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas (Motivasi dan Kepemimpinan) dan variabel terikat (Kinerja karyawan). Pengaruh antara keduanya ini akan diformulasikan ke dalam persamaan (Sugiyono, 2007:251).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X_1 = Variabel Motivasi

X_2 = Variabel Kepemimpin

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

e = Kesalahan pengganggu

(standar error)

Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Skala Likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skor jawaban responden dalam penelitian terdiri atas 5 alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat. (Sugiono, 2008:133).dimana responden diminta untuk menjawab dengan nilai jawaban sebagai berikut, yaitu:

1. Apabila jawaban Sangat Baik diberi skor 5
2. Apabila jawaban Baik diberi skor 4
3. Apabila jawaban Cukup Baik diberi skor 3
4. Apabila jawaban Kurang Baik diberi skor 2
5. Apabila jawaban Sangat Kurang Baik diberi skor 1

Uji Hipotesis

a. Uji F (Silmutan)

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel bebas mampu secara menyeluruh bersama-sama menjelaskan tingkah laku variabel terikat. Pengujian melalui uji F adalah dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada $\alpha = 0,05$. (Suharyadi dan Purwanto, 2009:206)

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

$$a) F_h \geq F_t$$

Artinya model regresi berhasil menerangkan pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikatnya.

$$b) F_h \leq F_t$$

Artinya model regresi tidak berhasil menerangkan pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap terikatnya.

b. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah secara parsial, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat, Pengujian dilakukan melalui t dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada $\alpha = 0,05$. (Suharyadi dan Purwanto, 2009:228).

Apabila hasil pengujian menunjukkan :

$$a) t_h \geq t_t$$

Artinya : Variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya, dan ada pengaruh diantara dua variabel yang di uji.

$$b) t_h \leq t_t$$

Artinya : Variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikatnya, dan tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang di uji.

Analisis Hasil Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada

PT. Tri Mitra Sejahtera Pekanbaru dalam penelitian ini peneliti menggunakan data dari hasil kuesioner, model yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan uji t dan uji f yaitu membandingkan antara t-tabel

dan t-hitung serta membandingkan antara f-tabel dan f-hitung.

Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana dengan menggunakan proses SPSS Vers. 17.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Analisa Regresi			
	Koefisien	t _{hitung} /F _{hitung}	Sig	Hasil
Konstanta	.965			
Motivasi (X ₁)	.312	2.193	.000	Signifikan
Kepemimpinan (X ₂)	.711	4.377	.000	Signifikan
Anova (Uji F)		16.305	0,000	Signifikan
Determinasi (R ²)	0.315			

Sumber : Data Olahan Hasil Observasi dan Kuesioner, 2014

Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi, variabel Motivasi, variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan pada $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja dipengaruhi oleh variabel Motivasi, variabel Kepemimpinan dan dengan persamaan matematis sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 965 + 0,312 X_1 + 0,711 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel

independent

X₁ = Motivasi

X₂ = Kepemimpinan

Konstanta sebesar 965 menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstan, maka rata-rata Kinerja sebesar 965%. Koefisien regresi variabel Motivasi 0,312 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 usaha meningkatkan Motivasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,312% dan koefisien regresi variabel Kepemimpinan sebesar

0,711 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja personil sebesar 0,711%.

Uji t

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis secara parsial digunakan uji t, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi parsial dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, jika:

1. t_{hitung} ≥ t_{tabel} maka Ho ditolak dan H1 diterima

Artinya variabel bebas (X₁ dan X₂) dapat menerangkan variabel tidak bebas (Y) dan adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas yang diuji

2. t_{hitung} ≤ t_{tabel} maka Ho diterima dan H1 ditolak

Artinya variabel bebas (X₁ dan X₂) tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas (Y) dan tidak adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas yang diuji

Berdasarkan Tabel 24 di atas hasil uji hipotesis di atas terlihat bahwa:

1. Variabel Motivasi (X₁):

Variabel Motivasi (X₁) diperoleh t_{hitung} sebesar 2.193 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,665. Ini artinya variabel bebas (Motivasi) dapat menerangkan variabel

tidak bebas (Kinerja) dan adanya pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas yang diuji sebesar 31,2%.

2. Variabel Kepemimpinan (X_2):

Variabel Kepemimpinan (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 4.377 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,665. Ini artinya variabel bebas (Kepemimpinan) dapat menerangkan variabel tidak bebas (Kinerja) dan adanya pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas yang diuji sebesar 71,1%.

Uji F

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis secara bersama-sama digunakan uji F, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi berganda dan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, jika:

1. $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima Artinya model regresi berhasil menerangkan pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

2. $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Artinya model regresi tidak berhasil menerangkan pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 24 di atas terlihat bahwa F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu $16.305 > 3,13$, artinya terbukti model regresi yang dipakai berhasil menerangkan pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama secara signifikan terhadap variabel tidak bebas (Y).

Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase sumbangan variabel Motivasi dan Kepemimpinan

Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi (r^2). Semakin besar nilai koefisien determinasi (mendekati satu) maka semakin tepat suatu garis linear digunakan sebagai suatu pendekatan hasil penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai r^2 sebesar 0,315 Artinya 31,5% variabel Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mitra Sejahtera Pekanbaru dipengaruhi oleh Motivasi dan Kepemimpinan, sedangkan 68,5 % dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dari analisa seperti yang telah diuraikan sebelumnya dapat dilihat bahwa Motivasi dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Sejahtera Pekanbaru.

Motivasi dan Kepemimpinan yang baik sangat dibutuhkan Karyawan pada PT. Tri Mitra Sejahtera Pekanbaru untuk dapat menambah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam meningkatkan kualitas kerjanya.

Dari hasil penelitian terhadap 74 orang responden diperoleh hasil bahwa Motivasi dan Kepemimpinan yang diperoleh Karyawan pada PT. Tri Mitra Sejahtera Pekanbaru melihat korelasi masing-masing variabel dapat dilihat pada variabel bebas (Motivasi) dapat menerangkan variabel tidak bebas (Kinerja) dan adanya pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas yang diuji sebesar 31,2%. variabel bebas (Kepemimpinan) dapat menerangkan variabel tidak bebas (Kinerja) dan adanya pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas yang diuji sebesar 71,1%. artinya Kinerja karyawan pada

PT. Tri Mitra Sejahtera Pekanbaru disini dapat dikatakan pengaruh yang paling dominan dalam meningkatkan Kinerja adalah variabel Kepemimpinan yang mana pengaruhnya sebesar 71,1%.

Amstrong & Baron dalam Wibowo (2011 : 7) mengemukakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Untuk meningkatkan Kinerja karyawan PT. Tri Mitra Sejahtera Pekanbaru dapat dilakukan dengan memperbaiki sistem Motivasi dan Kepemimpinan agar lebih efektif sehingga Motivasi dan Kepemimpinan yang diberikan perusahaan dapat lebih berguna dalam meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Sejahtera Pekanbaru, juga harus dapat menerapkan atau memenuhi faktor- faktor lainnya seperti koordinasi yang tepat, pengawasan, rasa aman menghadapi masa depan, promosi, komunikasi. Sehingga Karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya menjadi lebih baik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisa yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi yang diberikan tiap tahunnya yaitu, Motivasi yang akan dibahas disini meliputi Rasa aman dalam bekerja, Gaji yang adil dan kompetitif, Kondisi kerja yang menyenangkan dan Penghargaan atas prestasi kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Kepemimpinan yang diterapkan disini meliputi Kemampuan Membangun Hubungan, Kemampuan

Mencari dan Memberi Informasi, Kemampuan Membuat Keputusan dan Kemampuan Mempengaruhi Orang Lain. Artinya semakin baik motivasi dan kepemimpinan maka semakin baik kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Sejahtera Pekanbaru.

2. Kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Sejahtera adalah baik. Sehingga Kinerja yang akan dibahas disini meliputi Tingkat pencapaian hasil, Cara bekerja sesuai dengan cara ideal, Memenuhi tujuan yang diharapkan dan jumlah yang dihasilkan memenuhi target. Berarti kinerja sudah baik, ini dapat dilihat pada hasil rekapitulasi tingkat tertinggi berada pada posisi baik sebesar 45,27%.
3. Motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Sejahtera Pekanbaru. Besar pengaruh variabel motivasi dan kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja karyawan adalah 31,5 %. Artinya dalam meningkatkan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan kepemimpinan yang diterima.

Saran

1. Pengaruh Motivasi dan kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja karyawan adalah signifikan. Karena itu perusahaan diharapkan dapat memperbaiki motivasi dan kepemimpinan yang sudah ada. Dimana motivasi dalam penelitian ini sangatlah kurang, karena motivasi itu sangat dibutuhkan oleh karyawan. Untuk dapat memberikan motivasi yang mana meningkatkan lagi kinerja karyawan. Sehingga motivasi dan kepemimpinan dapat dirasa lebih efektif lagi bagi karyawan. Diharapkan supaya PT. Tri Mitra

Sejahtera Pekanbaru dapat melaksanakan kegiatan evaluasi sebaiknya dilaksanakan 1 bulan sekali atau 3 bulan sekali.

2. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh antara motivasi dan kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan signifikan. Karena itu perusahaan diharapkan dapat memberikan Motivasi dan kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan Karyawan. Sehingga Kinerja karyawan dapat meningkat menjadi lebih baik.

3. Dalam meningkatkan Kinerja karyawan selain pemberian motivasi dan kepemimpinan yang lebih baik, perusahaan diharapkan juga dapat memenuhi faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan Kinerja karyawan seperti strategi bisnis, pengawasan, koordinasi dan banyak lainnya.

Manusia, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.

Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Murai Kencana, Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2002, *Perilaku Organisasi*, Prenhalindo, Jakarta

Rohman, Asep, 2009, *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sintra Sinarindo Elektrik*, Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Satyagama.

Sugiono, 2011, *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu SP, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta

Hasibuan, S.P, Malayu, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Mananusi dalam Perspektif Global*. UNRI Press, Pekanbaru

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2006, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Rafika Aditama,

Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2006, *Human Resource Management*, terjemahan, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Salemba Empat.

Malayu, S.P. Hasibuan 2007. *Manajemen Sumber Daya*