

PENGARUH PERAN PEMIMPIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Lavinsa Ngesti Purba¹, Ngatno²

Email: lavinsa.ngestipurba@yahoo.com

(Studi Kasus pada Karyawan Bagian Pemasaran PT. Putra Indo Sejahtera)

ABSTRAKSI

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah peran pemimpin dan motivasi. Menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh peran pemimpin yang kurang baik sehingga berdampak juga pada menurunnya motivasi kerja karyawan di PT. Putra Indo Sejahtera. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh peran pemimpin terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening bagian pemasaran PT. Putra Indo Sejahtera. Tipe penelitian yang digunakan *eksplanatory research*. Hipotesis yang diajukan yaitu ada pengaruh secara positif dan signifikan peran pemimpin terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan observasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian pemasaran PT. Putra Indo Sejahtera berjumlah 40 orang. Adapun jumlah sampel 40 responden, dengan menggunakan teknik *sampling sensus* yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier dan uji signifikansi dengan bantuan SPSS For Windows. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan peran pemimpin terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Putra Indo Sejahtera. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel peran pemimpin terhadap motivasi dan peran pemimpin mampu menjelaskan motivasi sebesar 38,1%. Variabel peran pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan peran pemimpin mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 40,9%. Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 36,3%. Secara bersama-sama variabel peran pemimpin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga peran pemimpin dan motivasi mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 47,8%. Kemudian pada analisis jalur, terdapat pengaruh mediasi/*intervening* motivasi kerja dalam hubungan peran pemimpin terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya adalah apabila peran pemimpin ditingkatkan lagi maka kinerja karyawan pun akan semakin baik dengan bertambahnya motivasi kerja.

Kata Kunci : peran pemimpin, motivasi, kinerja karyawan

Role Of Leaders Against Effect The Performance Of Employees As Variable
Intervening Through Motivation
(Case Study on Employee Marketing Department PT. Indo Putra Sejahtera)

ABSTRACT

Employee performance is influenced by several factors, including the role of leader and motivation. The decline in employee performance due to the role of leader of the unfavorable impact also on the decline in employee motivation in PT . Indo Putra Sejahtera . This study aims to identify and explain the effect of the role of leader on employee performance through motivation as an intervening variable marketing part of PT . Indo Putra Sejahtera . This type of research used explanatory research. The proposed hypothesis that there is a positive and significant influence on the leadership role of employee performance through motivation. The technique of collecting data using interviews , questionnaires and observations . The population in this study are permanent employees of the marketing part of PT . Indo Putra Sejahtera of 40 people . The total sample of 40 respondents , using sensus sampling the determination samples when all members of the populasi used as a sample. Analysis of the data used is the linear regression analysis and significance test with SPSS for Windows. The conclusion from this study is there is significant influence role of leaders on employee performance through motivation as an intervening variable in PT . Indo Putra Sejahtera. Dari results of this study indicate that the variable role of leader on the motivation and the role of the leader is able to explain the motivation sebesar 38.1 % . Variable role of leader affect the performance of employees and the role of the leader is able to explain the performance of employees is 40.9%. Motivation variable influence on employee performance and motivation are able to explain the performance of employees amounted to 36.3 % . Together the role of leader and motivational variables affect the performance of employees so that the role of leader and motivation are able to explain the performance of employees amounted to 47.8 % . Then in the path analysis , there is the influence of mediation or motivation to work in the relationship intervening role of leader on employee performance . The conclusion is that if the leadership role enhanced the performance of employees would be better to increase employee motivation .

¹Lavinsa Ngesti Purba, Admisnistrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

²Ngatno, Admisnistrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan peranan manusia dalam organisasi publik atau perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari dalam ilmu manajemen sumber daya manusia adalah mengkaji karakteristik dan segala seluk beluk tenaga kerja manusia. Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana

manajemen mengatur terhadap tenaga kerja atau pegawai didalam perusahaan suatu organisasi.

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan.

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, kinerja karyawan dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian, seperti peningkatan motivasi, dan peran pemimpin yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Organisasi merupakan suatu lembaga yang harus terus menerus bertumbuh baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kemampuan bertumbuh ini memungkinkannya tangguh bukan saja dalam mempertahankan eksistensinya akan tetapi juga dalam mengembangkan dirinya secara mantap dalam rangka pencapaian tujuan.

Sedangkan penjelasan yang lain organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relative dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu instansi 2 atau organisasi. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2001:67), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Produktivitas perusahaan akan stagnan atau bahkan menurun jika tidak adanya pengelolaan kinerja yang baik. Dasar pelaksanaan pengelolaan kinerja adalah perumusan tujuan, terdapatnya konsensus dan kerjasama, sifatnya berkelanjutan. Komunikasi dua arah, dan terdapatnya umpan balik (Wibowo, 2008:3).

Kemajuan perusahaan atau organisasi tentunya didukung oleh kinerja karyawan. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja, dengan kata lain akan mendorong karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan kejabatan yang lebih baik.

Menurut Sjafri Mangkuprawira (2006:160), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik karyawan mencakup aspek mutu karyawan yang berupa pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan dan usia. Artinya, karyawan yang memiliki pendidikan yang tinggi, memiliki pengalaman yang lebih banyak serta memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan pun juga akan lebih tinggi atau optimal. Kesehatan dan usia juga berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan, jika karyawan memiliki kesehatan yang baik dan sedang dalam usia kerja yang produktif maka kinerja yang dicapai pun juga akan tinggi, begitu pun sebaliknya.

Kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat mengemban tugas yang mereka emban dan bagaimana

ada suatu kemajuan yang dialami oleh mengemban tugas yang mereka emban dan bagaimana ada suatu kemajuan yang dialami oleh perusahaan kedepannya. Di dalam perusahaan kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti budaya organisasi, motivasi, dan peran pemimpin. Penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur, dan mengelola pekerjaan yang dilaksanakan oleh (SDM) lingkungan di suatu organisasi.

Menurut Raharjo dan Purbudi (1997 ; 66) keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh kepemimpinan, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan atau organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi. Seorang pemimpin yang baik adalah mampu memanfaatkan seluruh sumber daya manusia, sehingga kepemimpinan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan

Motivasi dan peran pemimpin merupakan hal yang sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan, sehingga dapat mengarahkan tingkah laku dan dapat mendorong terciptanya perilaku seseorang dalam bekerja secara optimal atau sebaliknya bagi perusahaan.

Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman tenaga kerja Indonesia keluar negeri dalam usaha mencapai tujuan perusahaan juga dihadapkan pada permasalahan personalia, terutama petugas lapangan perusahaan ini. Karyawan sebagai ujung tombak perusahaan dalam perekrutan calon tenaga kerja kinerjanya semakin menurun. Dalam arti bahwa jumlah tenaga kerja yang direkrut semakin berkurang sehingga pengiriman TKI ke luar negeri perusahaan ini mengalami penurunan.

Berdasarkan pengamatan peneliti di lokasi penelitian dapat diketahui bahwa faktor terjadinya penurunan tersebut belum optimalnya motivasi dan peran pemimpin pada perusahaan PJTKI PT Putra Indo Sejahtera Madiun. Hal ini yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang selanjutnya dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Peran Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PJTKI PT Putra Indo Sejahtera Madiun.”**

Kajian Teori

Kinerja

Sedangkan menurut widodo (2006:78) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Motivasi

Menurut Robbins (2003:166) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Peran Pemimpin

Peran pemimpin merupakan rangkaian perilaku dan upaya yang dilakukan pemimpin berkenaan dengan peningkatan kinerja tenaga pemasaran (Miftah Thoha, 2011:265).

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Faisalsya Rosa Halim (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries)”. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sai Apparel Industries. Baik secara persial dan simultan.
2. Penelitian Ika Putri Utami (2014) yang berjudul Analisis Pengaruh Peran Supervisor Dan Pelatihan Tenaga Penjualan Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi pada Sales

Operation PT. Nasmoco Gombel Semarang). Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Analisis Pengaruh Peran Supervisor Dan Pelatihan Tenaga Penjualan Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan pada PT. Nasmoco Gombel Semarang. Baik secara persial dan simultan.

Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan *eksplanatory research*. Hipotesis yang diajukan yaitu ada pengaruh secara positif dan signifikan peran pemimpin terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan observasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian pemasaran PT. Putra Indo Sejahtera berjumlah 40 orang. Adapun jumlah sampel 40 responden, dengan menggunakan teknik *sampling sensus* yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier dan uji signifikansi dengan bantuan SPSS For Windows. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan peran pemimpin terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Putra Indo Sejahtera.

Hasil dan Pembahasan

Pembahasan dalam sub-bab ini akan menjelaskan secara keseluruhan dari hasil perhitungan statistik yang menggunakan program SPSS 16.0 mengenai pengaruh peran pemimpin (X), terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z) pada karyawan tetap bagian pemasaran PT. Putra Indo Sejahtera, maka hipotesis pertama yang diajukan (H_a) yang berbunyi: "ada pengaruh signifikan antara variabel peran pemimpin (X) terhadap variabel motivasi (Z)", terbukti diterima dengan melihat t-hitung sebesar 4.831 yang lebih besar daripada t-tabel yakni sebesar 2.024 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi $Y = 3.214 + 0,793X$ memiliki inferensi bahwa semakin baik peran pemimpin yang dimiliki oleh karyawan tetap bagian pemasaran PT. Putra Indo Sejahtera maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya meningkatkan kinerjanya. Hubungan antar variabel atau korelasi sebesar 0,381 memiliki arti bahwa pengaruh yang diberikan variabel peran pemimpin terhadap variabel motivasi bernilai kuat karena nilai yang ditunjukkan terletak pada interval kuat (0,60 – 0,799). Sedangkan sumbangan pengaruh variabel peran pemimpin terhadap variabel motivasi dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya sebesar 38,1% dan sisanya sebesar 61,9% disumbang oleh variabel lain yang dijelaskan pada model pengujian hipotesis selanjutnya.

Saydam (1996) mengemukakan salah satu faktor internal yang memengaruhi motivasi kerja seseorang adalah kematangan pribadi yang dilihat dari seberapa baik pengalaman dan kemampuan dalam bekerja. Senada dengan pernyataan tersebut, dalam Teori Dua Faktor Herzberg (Rivai, 1997:318) rangsangan internal yang menyebabkan motivasi kerja meningkat berasal dari kemampuan karyawan itu sendiri. Analoginya adalah, ketika kemampuan karyawan diakui oleh orang-orang disekitarnya, maka karyawan tersebut terpacu untuk bekerja dengan fokus pada sasaran prestasi kerja. Kedua teori atas telah terbukti berdasarkan hasil perhitungan statistik di dalam penelitian ini.

Pada hipotesis kedua (H_a) yang berbunyi: "ada pengaruh signifikan antara variabel peran pemimpin (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)", terbukti diterima dengan melihat t-hitung sebesar 5.125 yang lebih besar daripada t-tabel yakni sebesar 2.024 dan signifikansi Koefisien regresi $Y = 4.709 + 0,965 X$ memiliki inferensi bahwa semakin tinggi peran pemimpin yang diberikan oleh PT. Putra Indo Sejahtera kepada karyawannya maka akan meningkatkan kinerjanya pula. Hubungan antar variabel atau korelasi sebesar 0,409 memiliki arti bahwa pengaruh yang diberikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan bernilai kuat karena nilai yang ditunjukkan kuat (0,60 – 0,799). Sedangkan sumbangan pengaruh variabel peran pemimpin terhadap variabel kinerja karyawannya dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya sebesar 40,9% dan sisanya sebesar 59,1% disumbang oleh variabel lain yang dijelaskan pada model pengujian hipotesis selanjutnya.

Siagian (2006:13) Keberhasilan suatu lembaga atau instansi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu lembaga atau instansi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam lembaga atau instansi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu lembaga atau instansi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan lembaga atau instansi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya

Pada hipotesis ketiga (H_a) yang berbunyi: “ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi (Z) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)”, terbukti diterima dengan melihat t -hitung sebesar 4.650 yang lebih besar daripada t -tabel yakni sebesar 2.024 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi $Y = 16,905 + 0,707 Z$ memiliki inferensi bahwa semakin baik motivasi yang diberikan guna menunjang produktivitas karyawannya maka akan meningkatkan kinerja karyawannya pula. Hubungan antar variabel atau korelasi sebesar 0,363 memiliki arti bahwa pengaruh yang diberikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan bernilai sedang dan searah karena nilai yang ditunjukkan (0,40 – 0,599). Sedangkan sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya sebesar 36,3% dan sisanya sebesar 63,7% disumbang oleh variabel lain yang dijelaskan pada model pengujian hipotesis selanjutnya.

Hasil statistik ini membuktikan teori Anoraga (1995:35) mengemukakan, bahwa “Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya kinerja karyawan. Sedangkan Hasibuan (2003:140) mendefinisikan motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Apabila manusia sudah termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, maka tidak mungkin kinerja karyawan tersebut tidak akan meningkat. Motivasi inilah yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada hipotesis keempat (H_a) yang berbunyi: “ada pengaruh signifikan antara variabel peran pemimpin (X) dan motivasi (Z) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) terbukti diterima dengan melihat F -hitung sebesar 16.971 yang lebih besar daripada F -tabel yakni sebesar 3,63 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi $Y = 3,443 + 0,652 X + 0,394 Z$ memiliki inferensi bahwa semakin baik peran pemimpin dan motivasi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hubungan antar variabel atau korelasi secara simultan atau bersama-sama yakni sebesar 0,478 memiliki arti bahwa pengaruh yang diberikan variabel peran pemimpin dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan bernilai sedang karena nilai yang ditunjukkan (0,40 – 0,599). Sedangkan sumbangan pengaruh antar variabel dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya sebesar 47,8% dan sisanya sebesar 52,2% disumbang oleh variabel lain yang dijelaskan pada model pengujian hipotesis sebelumnya.

Terakhir, pengujian analisis jalur dalam penelitian ini menggunakan metode Uji-Sobel (Sobel-test) yakni pengujian pengaruh variabel mediasi pada hubungan variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan cara membandingkan nilai- t (z -value) dengan nilai mutlak sebesar 1,96. Berdasarkan pengujian tersebut, hipotesis (H_a) mediasi pertama yang berbunyi: ada pengaruh *intervening*/mediasi motivasi kerja (Z) dalam hubungan variabel peran pemimpin (X) terhadap variabel kinerja karyawan(Y)” terbukti diterima dengan melihat z -value sebesar $1,98 > 1,96$ sebab z -value sebesar 1.98725414 lebih besar dari nilai mutlak yakni 1,96 sehingga jalur ini diterima dalam pengaruh mediasi/*intervening parsial* variabel motivasi kerja.

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran pemimpin yang dimiliki oleh karyawan bagian pemasaran PT. Putra Indo Sejahtera secara keseluruhan berada pada kategori baik. Meskipun demikian terdapat kelompok kecil responden yang berpendapat bahwa peran pemimpin dinilai tidak baik. Indikator-indikator peran pemimpin yang diteliti dalam penelitian ini meliputi peran pemimpin langsung yakni: Mampu mengarahkan dan memberi petunjuk kepada karyawan, Mampu memberikan motivasi kepada karyawan, Mampu mengkomunikasikan informasi yang relevan kepada karyawan, Sikap pemimpin dalam menerima konsultasi kepada karyawan, Mampu mengambil keputusan tentang strategi pemasaran dengan baik. Dalam penelitian ini, variabel peran pemimpin berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja yang berarti semakin baik peran pemimpin PT. Putra Indo Sejahtera, maka semakin baik pula motivasi kerja yang terbentuk. Kemudian, variabel peran pemimpin berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang berarti semakin baik peran pemimpin yang dimiliki oleh karyawan bagian pemasaran PT. Putra Indo Sejahtera, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula. Pada hasil analisis jalur, ada pengaruh mediasi/*intervening* parsial variabel motivasi kerja dalam hubungan pengaruh variabel peran pemimpin terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan bagian pemasaran PT. Putra Indo Sejahtera secara keseluruhan berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan telah terbentuk guna mencapai kinerja yang lebih baik. Dalam penelitian ini, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang berarti semakin terpacu karyawan untuk bekerja, maka akan semakin meningkatkan kinerjanya pula.
3. Kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Putra Indo Sejahtera secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan telah bekerja dengan sungguh-sungguh demi tercapainya tujuan perusahaan. Adapun pada pengujian hipotesis secara simultan, variabel peran pemimpin dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja. Selanjutnya, variabel peran pemimpin terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel motivasi ada pengaruh mediasi/*intervening* parsial.

4.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan yang diperoleh dari hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan saran atau masukan yang dapat dijadikan bahan referensi bagi perusahaan atau peneliti lain. Beberapa saran yang hendak peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Mengenai peran pemimpin, PT. Putra Indo Sejahtera pada dasarnya sudah baik. Namun masih terdapat karyawan yang menilai peran pemimpin kurang baik, hal ini perlu lebih ditingkatkan lagi dalam melakukan pengawasan agar karyawan tetap memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan. Implementasinya, penegakan tata tertib perusahaan dan penugasan untuk menyelesaikan target perlu lebih ditingkatkan lagi agar grafik produktivitas sejalan dengan permintaan calon tenaga kerja di luar negeri.
2. Untuk menciptakan tingkat motivasi kerja yang lebih baik kepada karyawan, maka sebaiknya perlu diberikan motivasi yang lebih baik pada kesesuaian tingkat kesenangan terhadap pekerjaan karena memiliki nilai rata-rata yang terendah. Hal ini dikarenakan menurut responden terakadang di dalam melakukan pekerjaan karyawan mengalami permasalahan sehingga tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, untuk itu perusahaan perlu meningkatkan tingkat kesenangan karyawan

terhadap pekerjaan karena dengan tingkat kesenangan karyawan terhadap pekerjaan yang tinggi dan sikap pemimpin dalam menerima konsultasi dari karyawan, karyawan merasa diperhatikan keberadaannya sehingga dapat menjadikan karyawan loyal terhadap perusahaan. Tentunya dalam memberikan peningkatan pemenuhan penghargaan harus tetap disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

3. Mengenai kinerja karyawan, Diharapkan kepada perusahaan PT. Putra Indo Sejahtera memberikan perhatian mengenai kesesuaian pencapaian target pekerjaan dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan karena memiliki nilai rata-rata terendah. Hal ini dikarenakan terkadang perusahaan sering menambahkan jam kerja tanpa upah sesuai prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya. adanya pelanggaran perjanjian kerja tersebut perlu mendapatkan perhatian yang lebih dari perusahaan karena berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.
4. Secara keseluruhan, para responden dalam penelitian ini mengapresiasi komitmen perusahaan dalam menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh karyawannya. Kemudian dari lingkungan kerja non-fisik, konflik internal yang berarti antara sesama karyawan maupun dengan atasan. Namun yang perlu diperhatikan, untuk karyawan yang bekerja pada bagian pemasaran, hendaknya pengawasan terhadap kinerjanya lebih ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Analisis Pengaruh Gejala Stres Kerja Terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan Karyawan Asuransi Bumi Putera di Kota Malang. (2012). Dalam <http://elibrary.ub.ac.id/bitstream/123456789/33082/2/Analisis-Pengaruh-Gejala-Stres-Kerja-Terhadap-Produktivitas-Dan-Kinerja-Karyawan-Asuransi-Bumiputera-Di-Kota-Malang.pdf>. Diunduh pada 2 Oktober Pukul 19.00

Anoraga, Pandji. 1995. **Perilaku Keorganisasian**. Jakarta: Pustaka Jaya

Arep, Ishak dan Tanjung Hendri. 2004. **Manajemen Motivasi**. Jakarta : PT.Gramedia Widiasarana Indonesia

Bittel, Lester, Newstrom, John.(1996).**Pedoman Bagi Penyelia I**. Jakarta: PT.Pustaka Binaman Pressindo.

Bungin, Burhan. 2006. **Sosiologi Komunikasi: Teori, Paradigma dan Diskursus Teknologi Komunikasi di Masyarakat**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Dessler, Gary, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta

Edwin B. Flippo, 2002. **Personel Management (Manajemen Personalia)**, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.

- George, M.J, Jones, G. R. (2008). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Halim, Faisalsya Rosa. (2014). **Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries. Skripsi. Universitas Diponegoro.**
- Handoko, T. H. (2001), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora. (2004). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Putri, Utami Ika. (2015). **Analisis Pengaruh Peran Supervisor Dan Pelatihan Tenaga Penjualan Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi pada Sales Operation PT. Nasmoco Gombel Semarang). Skripsi. Universitas Diponegoro**
- Koeswara, E. (1989). **Motivasi: Teori dan Penelitiannya**. Bandung: Penerbit Angkasa.
- Malayu, Hasibuan, 2001, “**Manajemen Sumber Daya Manusia**”, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkuprawira, S., (2008) **Bisnis, Manjaemen, dan SDM**. IPB Press, Bogor.
- Mangkuprawira, TB Sjafrri & Aida Vitayala Hubeis. 2006. **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2001). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Rosada Karya.
- Mathis, dan jackson, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Mathis, dan Jackson, (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Salemba Empat.*
- McCormick, Earnest J. and Tiffin. 2002. *Human Resource Management*, Singapore: Prentice-Hall.
- Nawawi, Hadari. (2001). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif**. Gajah Mada University Press. Yokyakarta
- Rahardjo, Mudji, Purbudi. 1997. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. UPN. Yogyakarta.
- Rivai. 2008. “**Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**”. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.

- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani S. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. (2003). **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Indeks.
- Sardiman, A.M. 2006. **Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar**. Jakarta: Grafindo.
- Sarwoto, 1983, **Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen**, Cetakan keempat, Ghalia, Jakarta.
- Saydam, Gouzali. (1996). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Siagian, Sondang P. 1994. **Patologi Birokrasi : Analisis, Identifikasi dan Terapinya**. Jakarta: Ghala Indonesia
- Siagian. 2002. **Meningkatkan Produktifitas Kerja**. Yogyakarta. Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang. P. 2006. **Sistem Informasi Manajemen**. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono, 2000. **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan Kedua. Bandung. CV Alfa Beta
- Sugiyono. 2005. **Statistika untuk Penelitian**. Bandung: CV Alfabeta
- _____. (2004). **Metode Penelitian Administrasi**. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyanto, Frana Agus (2011). **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Madu Baru Yogyakarta**. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Nasional.
- Thoha, Miftah. (2011). **Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2007). **Manajemen Kinerja**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2009). **Manajemen Kinerja**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, SE., M.Phill, Dr., Prof. 2011. **Manajemen Kinerja**, Edisi ketiga, Jakarta. PT. Raja grafindo Persada
- Widodo, J. (2006 : 78-79). **Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja**. Jawa Timur: Bayumedia Publishing.
- Werther, William dan Keith Davis. 2006. *“Human Resource and Personal Management”*. New York: Mc Graw Hill, Fifth Edition.
- Wirawan. (2009). **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Salemba Empat, Jakarta.

