

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. COCA COLA
AMATIL INDONESIA DI PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Program Studi Pendidikan Ekonomi Sebagai
Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Ekonomi (S.Pd)*



Oleh:

LISA MEYLINA JORA

BP/NIM. 2009 / 98434

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2015

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. COCA COLA AMATIL INDONESIA DI
PADANG

Nama : Lisa Meylina Jora
Bp/NIM : 2009/98434
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi

Padang, 17 Maret 2015

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



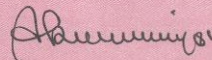
Rini Sarianti, SE, M.Si
NIP. 19650306 199001 2001

Pembimbing II



Rini, S.Pd, M.Pd, M.M
NIP. 19801004 200501 1 002

Mengetahui,
Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi



Dra. Armida, S. M.Si
NIP. 19660206 199203 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

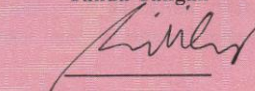
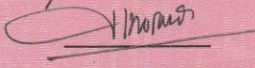
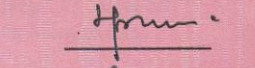
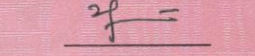
**Dinyatakan lulus setelah dipertahankan didepan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang**

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja
terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola
Amatil Indonesia di Padang

Nama : LisaMeylina Jora
Bp/NIM : 2009/98434
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi

Padang, 13 Maret 2015

Tim Penguji

No.	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	: Rini Sarianti, SE, M.Si	
2.	Sekretaris	: Rino, S.Pd, M.Pd, M.M	
3.	Anggota	: Abel Tasman, SE, MM	
4.	Anggota	: Yuhendri Leo Vrista, M.Pd	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lisa Meylina Jora
NIM/Tahun Masuk : 98434/2009
Tempat/Tanggal Lahir : Padang / 23 Mei 1991
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Coca Cola Amatil Indonesia di Padang

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, 17 Maret 2015
Yang Menyatakan,



Lisa Meylina Jora
NIM. 98434/2009

ABSTRAK

Lisa Meylina Jora (2009/ 98434) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia di Padang. *Skripsi* Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, 2015.

Pembimbing : **I. Rini Sarianti, SE, M.Si**

II. Rino, S.Pd, M.Pd, MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia di Padang. (2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia di Padang. (3) Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia di Padang. Jenis penelitian adalah deskriptif asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia di Padang, berjumlah sebanyak 550 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *Proporsional Stratified Random Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang pegawai. Instrumen yang digunakan adalah angket/kuisisioner. Data diolah secara deskriptif dan secara inferensial dengan menggunakan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia di Padang, terlihat dari efektif kepemimpinan yang diterapkan pimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. (2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia di Padang, terlihat dari tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan (3) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja, terlihat dari efektif kepemimpinan yang diterapkan pimpinan maka motivasi kerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis menyarankan kepada pimpinan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia di Padang untuk dapat mengefektifkan kepemimpinan sesuai dengan kondisi yang ada, yaitu dengan cara menerapkan tipe kepemimpinan otoriter, demokratis dan *laissez-faire* gunanya adalah agar pegawai dapat terkontrol dengan baik, agar pegawai merasa diperhatikan oleh pimpinannya dan memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan agar pegawai dapat kreatif dalam menemukan suatu cara atau teknik dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak selalu tergantung oleh bantuan dari pimpinan. Apabila seorang pimpinan PT. Coca Cola Amatil Indonesia di Padang dapat menerapkan ketiga tipe kepemimpinan tersebut maka pegawai akan termotivasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disarankan juga kepada karyawan untuk melaksanakan tugas secara optimal dan memanfaatkan waktu seefisien mungkin agar tujuan dari PT. Coca Cola Amatil Indonesia di Padang tercapai.

Kata kunci :Kepemimpinan, MotivasiKerjadanKinerjaKaryawan.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahiwabarakatuh

Syukur Alhamdulillah Penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat merampungkan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Coca-Cola Amatil Indonesia di Padang”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Strata Satu (S1), Program Pendidikan Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Terima kasih kepada Ibu Rini Sarianti, SE. Msi selaku Pembimbing I, Bapak Rino, S.Pd, M.Pd, MM selaku Pembimbing II, Bapak Abel Tasman SE, MM selaku Penguji I, dan Bapak Yuhendri Leo Vista, M.Pd selaku Penguji II yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, waktu, dan bimbingan serta masukan yang sangat berharga bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung telah mendorong penulis untuk menyelesaikan studi dan skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang sekaligus sebagai Penasehat Akademis Penulis.
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

3. Bapak-Bapak dan Ibu-Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.
4. Bapak-Bapak dan Ibu-Ibu staf karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang tempat peneliti melakukan penelitian yang telah memberikan bantuan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
5. Teristimewa buat kedua orang tuaku yang telah memberikan dukungan moril dan materil untuk keberhasilan penulis.
6. Rekan-rekan seperjuangan dan semua pihak yang telah memberikan motivasi, saran dan informasi yang sangat berguna.

Dengan pengetahuan serba terbatas penulis berusaha menyajikan skripsi ini walaupun dapat dikatakan jauh dari sempurna. Untuk itu saran dan kritik yang membangun penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Padang, 26 Januari 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
a. Latar Belakang Masalah	1
b. Identifikasi Masalah	9
c. Pembatasan Masalah	10
d. Perumusan masalah	10
e. Tujuan penelitian	11
f. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTEISIS	
a. KajianTeori	13
b. Penelitian yang relevan	28
c. Hubungan antar variabel	30
d. Kerangka Konseptual	33
e. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	
a. Jenis Penelitian	34
b. TempatdanWaktuPenelitian	34
c. PopulasidanSampel	34

d. Variabel Penelitian	38
e. Jenis dan Sumber Data	39
f. Teknik Pengumpulan Data	39
g. Definisi Operasional	40
h. Instrumen Penelitian	41
i. Penyusunan Instrumen	43
j. Uji Coba Instrumen Penelitian	44
k. Hasil Uji Coba Instrumen	46
l. Teknik Analisis Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
a. Gambaran Umum	55
b. Deskripsi Data Responden	71
c. Hasil Penelitian	73
d. Pembahasan	103
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
a. Kesimpulan	111
b. Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	113

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Target dan Realisasi Produksi PT. Coca Cola Amatil Indonesia di Padang	4
2. Populasi Karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia di Padang	37
3. Sampel Responden Penelitian	38
4. Skala Pengukuran Instrumen Penelitian	43
5. Kisi-kisi Instrumen	43
6. Klasifikasi Tingkat Penelitian	45
7. Uji Validitas	46
8. Uji Reliabilitas	46
9. Distribusi Jumlah Responden Penelitian Berdasarkan Program	72
10. Distribusi Jumlah Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	73
11. Distribusi Frekwensi Variabel Kinerja Karyawan	74
12. Distribusi Frekwensi Variabel Kinerja Karyawan indikator Kualitas Kerja	75
13. Distribusi Frekwensi Variabel Kinerja Karyawan indikator Kuantitas Kerja.....	76
14. Distribusi Frekwensi Variabel Kinerja Karyawan indikator Dapat Tidaknya Diandalkan	77
15. Distribusi Frekwensi Variabel Kinerja Karyawan indikator Sikap	78
16. Distribusi Frekwensi Variabel Kepemimpinan	79
17. Distribusi Frekwensi Variabel Kepemimpinan indikator Mengarahkan	80
18. Distribusi Frekwensi Variabel Kepemimpinan indikator Membimbing	81
19. Distribusi Frekwensi Variabel Kepemimpinan indikator Memotivasi	83
20. Distribusi Frekwensi Variabel Kepemimpinan indikator Bersikap Adil	84
21. Distribusi Frekwensi Variabel Motivasi Kerja	85
22. Distribusi Frekwensi Variabel Motivasi Kerja indikator Kebutuhan Akan Prestasi.	86
23. Distribusi Frekwensi Variabel Motivasi Kerja indikator Kebutuhan Kekuasaan atau Otoritas Kerja	88
24. Distribusi Frekwensi Variabel Motivasi Kerja indikator Kebutuhan akan Berafiliasi (kelompok)	89
25. Hasil Uji Normalitas	91

26.	Hasil Uji Homogenitas	92
27.	Koefisien Jalur Kepemimpinan (X1) Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)	93
28.	Model Summary Substruktur 1	94
29.	Hasil Analisis Variabel Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	95
30.	Hasil Analisis Koefisien Jalur Masing-masing Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat	96
31.	Model Summary Substruktur 2	97
32.	Rangkuman Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	101
33.	Rangkuman Hasil Analisis Data	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	34
2. Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y	51
3. Diagram Jalur Pengaruh X_1 terhadap X_2	51
4. Diagram Jalur Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y	52
5. Sub Struktur 1	94
6. Sub Struktur 2	98
7. Hasil Akhir Analisis Jalur	98

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Uji Coba	116
2. Tabulasi Angket Uji Coba	122
3. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	125
4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	129
5. Tabulasi Angket Penelitian	134
6. Hasil Analisis Data	140
7. Distribusi Frekuensi Variabel	160
8. Tabel Frekuensi Variabel	165

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya manusia (SDM) yang dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal, oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuan untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang pegawai untuk ada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu saja. *The right man on the right place*, akan membawa suatu organisasi pada hasil kinerja yang

maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan (Sutrisno, 2009:1)

Komponen utama suatu organisasi, sumber daya manusia menjadi perencanaan sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2010:10). Mereka mempunyai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang heterogen yang jika dibawa ke dalam suatu organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Orang-orang yang menduduki posisi dalam organisasi baik sebagai pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini terjadi karena berhasil tidaknya suatu organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana dari pekerjaan.

Kinerja dianggap penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena dengan kinerja yang tinggi dari pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan akan bersikap profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati bersama dalam organisasi, yang fokusnya adalah nilai-nilai dan sikap yang dimiliki oleh pegawai. Menurut Rivai (2005:309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja sangat penting sekali bagi organisasi sebagai tolak ukur untuk menentukan tingkat keefektifan pelaksanaan pekerjaan dari seorang karyawan atau pegawai. Kinerja pegawai ditentukan oleh keinginan dan kemampuan mereka sendiri. Menurut Rivai (2003:64) kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja pegawai atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur (Rivai, 2009:549).

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada tanggal 3 Maret 2014 di PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang, permasalahan sumber daya manusia masih terlihat, diantaranya kinerja pegawai yang masih rendah dan pegawai yang bekerja belum semaksimal mungkin. Rendahnya kinerja pegawai pada PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang dapat terlihat dari realisasi program kerja yang telah dicapai selama 3 tahun terakhir, yaitu dari tahun 2011 sampai 2013.

Realisasi program kerja yang merupakan kinerja organisasi pada PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang didapatkan berdasarkan dari hasil kinerja masing-masing individu selaku pekerja yang melaksanakan pekerjaan pada PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang, sebab tinggi rendahnya realisasi program kerja pada PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang dipengaruhi oleh kinerja pegawai, jika kinerja pegawai meningkat maka realisasi program kerja juga akan meningkat, sebaliknya jika kinerja pegawai menurun maka realisasi program kerja akan menurun. Oleh karena itu realisasi program kerja dijadikan sebagai masalah karena rendahnya kinerja pegawai pada PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang. Berikut akan disajikan pencapaian kinerja dalam pelaksanaan realisasi program kerja pada PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang:

**Tabel 1 Target dan Realisasi Produksi
PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang
Periode 2011 s/d 2013**

No	Unit	Target	Realisasi		
			2011	2012	2013
1	Bagian Personalia (HR) / (SDM)	100%	80.45%	87.72%	77.78%
2	Bagian Produksi	100%	89.05%	83.43%	80.19%
3	Bagian Penjualan / Sales Marketing	100%	85.59%	76.28%	78.88%
4	Bagian Logistik	100%	91.12%	84.45%	78.88%
5	Bagian Pergudangan	100%	89.19%	88.78%	88.88%
6	Bagian Komunikasi	100%	85.88%	89.34%	87.55%
7	Bagian Keuangan	100%	84.20%	82.34%	82.20%
Jumlah rata-rata penyelesaian			86.70%	84.62%	82.14%

Sumber : PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang 2011 s/d 2013

Berdasarkan data pada Tabel 1 terlihat realisasi program kerja yang ada pada PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang selama 3 tahun terakhir

mengalami penurunan, dimana sepanjang tahun 2011 tingkat penyelesaian kegiatan atau program kerja yang ada rata-rata mencapai sekitar 86.70%, selanjutnya sepanjang tahun 2012 menurun menjadi 84.62% dan pada tahun 2013 kemampuan penyelesaian kegiatan atau program kerja menurun lagi menjadi 82.14%. Dapat dilihat bahwa setiap tahun realisasi kegiatan atau program kerja mengalami penurunan.

Hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada pegawai PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang bahwa penurunan realisasi kegiatan atau program kerja ini terjadi akibat masih banyak pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik, pegawai bekerja sambil bergurau, pegawai yang sering menumpuk pekerjaan sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai yang masih banyak menjadi pegawai tidak tetap di perusahaan tersebut, karena kebanyakan pegawai masih ingin bekerja atau mencari pekerjaan yang lain untuk menambah wawasan pengalaman pekerjaan.

Fenomena yang terjadi pada PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang bahwa dalam suatu organisasi mengharapkan adanya peningkatan kinerja, tetapi masih banyak pegawai yang tidak mematuhi aturan yang ada, sehingga menyebabkan penurunan kinerja. Pemimpin yang baik adalah pimpinan yang dapat memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, seorang pimpinan harus memiliki kompetensi atau pengetahuan yang lebih, berperilaku yang baik, mampu mempengaruhi atau mengarahkan orang lain, harus mengambil keputusan, bertanggungjawab, baik

dalam penyampaian ide, bijak, mengayomi, dan memberi motivasi, mampu melakukan pendekatan personal dengan bawahannya. Dalam suatu perusahaan kepemimpinan memegang peranan penting, sebab kesuksesan organisasi ditentukan oleh kemampuan pimpinan dalam mengkoordinir bawahannya, sehingga pegawai lebih termotivasi dalam setiap pekerjaannya dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pemimpin yang efektif harus mampu mencapai tujuan organisasi tepat pada waktunya. Sebab kepemimpinan yang efektif dapat melaksanakan perencanaan dengan baik pula. Kepemimpinan yang efektif selalu memanfaatkan kerja sama dengan bawahannya untuk mencapai cita-cita organisasi (Suwatno, 2011:156). Oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada pegawai pada PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang, peneliti menemukan bahwa tipe kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang cenderung mengarah pada tipe kepemimpinan *laissez faire*. Tipe kepemimpinan *laissez faire* yang digunakan kepala PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang memperlihatkan masih adanya suasana kerja yang tidak kondusif, diantaranya pegawai sering kali bergurau sambil bekerja, bersantai-santai, dan pegawai merasa pemimpin kurang memberikan semangat dan kurangnya perhatian pimpinan terhadap para pegawai sehingga membuat pegawai tidak termotivasi dalam bekerja. Pemimpin lebih cenderung melimpahkan tugasnya kepada bawahannya, selain itu kontroling yang dilakukan pemimpin

juga masih kurang sehingga banyak pegawai yang kurang termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.

Masalah yang peneliti temui berdasarkan wawancara dari beberapa pegawai yang ada pada PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang, bahwa pemimpin sepenuhnya memberikan tanggung jawab akan pekerjaan kepada bawahannya dan tidak membimbing pegawai dalam bekerja, sehingga mengakibatkan pegawai tidak sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kinerja yang dihasilkan pegawai rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin terlalu memberikan kebebasan kepada bawahannya sehingga pegawai tidak terkontrol dengan baik dalam bekerja. Kebebasan yang diberikan kepala PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang ini membuat pegawai menjadi seenaknya dalam bekerja, dan banyak pegawai yang sering keluar kantor pada saat jam kerja.

Pimpinan PT PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang dapat menerapkan kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, dan tidak hanya menggunakan satu tipe kepemimpinan saja, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Menurut Fiedler dalam Sutrisno (2009:224) tidak ada seseorang yang dapat menjadi pemimpin yang berhasil dengan hanya menerapkan satu macam tipe kepemimpinan untuk segala situasi. Untuk itu pemimpin yang berhasil harus mampu menerapkan tipe kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi yang berbeda-beda pula.

Berbagai literatur telah menuliskan bahwa motivasi mendorong munculnya perilaku. Motivasi ada karena adanya kebutuhan dalam individu yang

harus dipenuhi. Menurut G. R. Terry dalam Hasibuan (2009:145) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi merupakan salah satu faktor dominan bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan suatu pekerjaan dengan giat dan gigih untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Sebaliknya jika orang itu memiliki motivasi rendah maka ia akan kurang bergairah dalam melakukan pekerjaannya, mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan kepada beberapa pegawai PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang diduga bahwa masalah rendahnya kinerja pegawai disebabkan karena kepala PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang kurang memotivasi pegawainya dalam bekerja, sehingga pegawai tidak memiliki dorongan dan keinginan untuk bekerja dan meraih prestasi yang lebih baik. Selain itu, fenomena lain yang peneliti temui bahwa kurangnya usaha yang keras dari pegawai untuk mengembangkan diri menjadi yang terbaik dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan penting mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Motivasi merupakan suatu faktor penentu keberhasilan organisasi yang berarti pula menuntut adanya perhatian serius pada permasalahan dalam sebuah organisasi. Motivasi tinggi dari tiap anggota organisasi berdampak terhadap kinerja pegawai.

Dengan adanya kinerja yang baik dari pegawai maka tujuan dari suatu organisasi akan tercapai.

Motivasi yang rendah biasanya mengakibatkan pegawai tidak bekerja dengan maksimal. Memotivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Motivasi kerja sangat penting, karena dengan motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan pegawai PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang diketahui bahwa banyak pegawai yang mengeluh, bahwa kepala PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang kurang memperhatikan pekerjaan pegawainya dan kebutuhan pegawai dalam bekerja, dan kurangnya terjadinya kerja sama antar anggota tim sehingga antar anggota tim sibuk dengan tugas nya masing-masing. Hal ini terjadi karena pimpinan kurang mengkoordinir tim secara tegas dan hanya menungguhasil dari tim tanpa memantau secara berkala. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul :

“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, yaitu:

1. Karyawan yang memiliki sikap kurang peduli terhadap pekerjaan dan kurang tanggung jawab terhadap tugas yang diemban sehingga kurang disiplin dalam bekerja.
2. Realisasi kegiatan selalu mengalami penurunan setiap tahunnya.
3. Motivasi kerja pegawai yang rendah sehingga menyebabkan ketidak bergairahnya untuk bekerja
4. Masih banyaknya karyawan yang ingin bekerja di tempat lain untuk menambah pengalaman kerja.
5. Kinerja pegawai masih kurang baik dilihat dari penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu.
6. Pemimpin terlalu memberikan kebebasan kepada bawahannya sehingga pegawai tidak terkontrol dengan baik dalam bekerja.

C. Pembatasan Masalah.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis memberikan batasan untuk lebih terarah dan fokusnya penelitian ini. Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui sejauhmana Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang?

2. Seberapa besar motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang?
3. Seberapa besar kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang
2. Menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang
3. Menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang

F. Manfaat Penelitian.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi mahasiswa, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan masukan bagi peneliti sejenis selanjutnya.
2. Bagi peneliti, dapat mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang.

3. Bagi universitas, memberikan bahan penelitian yang baru untuk selanjutnya dikembangkan oleh peneliti-peneliti lainnya yang memberikan pandangan baru tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang.
4. Bagi pihak lain, untuk dapat menambah pengetahuannya mengenai adanya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Coca Cola Amatil Indonesia di Padang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dikemukakan, maka dapat ditarik simpulan yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia di Padang sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Coca Cola Amatil Indonesia di Padang. Semakin baik kepemimpinan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Coca Cola Amatil Indonesia di Padang.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Coca Cola Amatil Indonesia di Padang. Hal ini berarti dengan motivasi kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Coca Cola Amatil Indonesia di Padang.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan di PT. Coca Cola Amatil Indonesia di Padang. Semakin baik kepemimpinan maka akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pimpinan agar dapat melakukan pengarahan yang lebih baik lagi untuk pegawai seperti pimpinan memberikan arahan kepada karyawan dalam setiap rapat dan juga pimpinan harus bisa memberikan bimbingan seperti pimpinan membimbing karyawan untuk tetap fokus dalam bekerja. Agar di dalam perusahaan bisa mendapatkan hasil kinerja yang memuaskan.
2. Disarankan kepada karyawan hendaknya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan, dengan cara tidak menumpuk pekerjaan yang ada dan tidak bekerja sambil bergurui. Agar pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan schedule dan waktu yang telah ditetapkan sehingga memperoleh hasil kerja yang optimal, yaitu pegawai tidak menyia-nyiakan waktu selain menyelesaikan pekerjaan dan tidak keluar kantor pada jam kerja
3. Kepada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sejenis sebaiknya meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia di Padang, karena masih banyak faktor lain yang mempunyai pengaruh yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Widhi Kurniawan. (2012). “Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank Sulsebar”. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Akreditasi No. 80/DIKTI/Kep/2012*
- Akhirmen. (2008). *Statistik I*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Anak Agung Wiranata. (2011). “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Stres Karyawan (Studi Kasus CV. Mertanadi)”. *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil Vol. 15, No. 2, Juli 2011*
- Arikunto, Suharsimi.(2006). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta:Rineka Cipta
- Aries, dan Sigit. (2012). “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)”. *Jurnal TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012*.
- Deni Susanti “Pengaruh efektifitas kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai dinas perhubungan, komunikasi dan informatika Kabupaten Tulungagung”. *Jurnal Manajemen*.
- Danim, Sutarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Griffin, Ricky W. & Ebert, Ronald. J. (2002). *Bisnis*. Jakarta : Prenhallindo.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2006. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bandung: Sinar Gravika
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu., S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara
- Idris.2010. *Aplikasi Model Data Kuantitatif dengan Program SPSS*. UNP
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.