



Pengaruh Motivasi dari Pimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT Multi Mayaka Manado

Jourie Pangemanan^{1*}, Seska Gampu², Fransisca H. Manueke³ Teddy Manueke⁴ Michael Daniel Melay⁵

^{1,2,3,4} Dosen Jurusan Manajemen, Universitas Nusantara, Manado

⁵ Mahasiswa S-1 Manajemen Universitas Nusantara Manado

Abstrak

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik atau tinggi tentunya menjadi keinginan dari setiap pimpinan bahkan perusahaan karena kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan hasil atau capaian dari perusahaan dan tentunya akan berdampak pada kemajuan perusahaan.

Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh bermacam-macam hal, baik yang timbul dari dalam tenaga kerja itu sendiri (seperti kepuasan kerja, kompensasi, ketrampilan) dan lingkungan kerja secara keseluruhan maupun diluar lingkungan kerja.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. Karena itu Tujuan dari penelitian ini adalah Ingin mengetahui hubungan antara motivasi pimpinan dan tingkat kinerja karyawan di PT Multi Mayaka Manado dan Ingin mengetahui pengaruh motivasi pimpinan dan tingkat kinerja karyawan di PT Multi Mayaka Manado.

Adapun hasil penelitiannya adalah bahwa Persamaan Regresi dari variabel motivasi Pimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar $Y = -1,484 + 0,796X$, yang artinya setiap ketambahan atau pengurangan variabel motivasi akan mengoreksi Variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,796, adanya hubungan yang sangat kuat antara Variabel Motivasi Pimpinan dan Variabel Kinerja karyawan, dengan besar hubungan 0,974. Dan Variabel Motivasi Pimpinan berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan sebesar 94,9% dan masuk dalam pengaruh yang sangat kuat.

Kata Kunci : *Kinerja Karyawan, Motivasi Pimpinan*

PENDAHULUAN

Sumber daya Manusia merupakan sebuah mitra yang turut menentukan tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi. Sehubungan dengan hal itu maka klasifikasi dan mutu sumber daya manusia menentukan mutu pelayanan, citra dan kepercayaan yang secara langsung ikut mempengaruhi tingkat profesionalisme yang berlanjut pada tingkat partisipasi dan sumbangsih terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh bermacam-macam hal, baik yang timbul dari dalam tenaga kerja itu sendiri (seperti kepuasan kerja, kompensasi, ketrampilan) dan lingkungan kerja secara keseluruhan maupun diluar lingkungan kerja. D.Katz & Kahn (Gary Yulk,2009), menerangkan bahwa Kepemimpinan adalah pengaruh tambahan yang melebihi dan berada di atas kebutuhan mekanis dalam mengarahkan organisasi secara rutin. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya

kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri.

Berdasarkan pendahuluan diatas maka penulis mengangkat judul penelitian adalah pengaruh Motivasi Pimpinan terhadap kinerja Karyawan PT Multi Mayaka Manado.

a. Rumusan Masalah

Bagaimana Pengaruh motivasi pimpinan pada tingkat kinerja karyawan di PT Multi Mayaka Manado.

b. Tujuan Penelitian

Melihat batasan masalah yang ada maka tujuan penelitian dalam penulisan ini yaitu :

- Ingin mengetahui hubungan antara motivasi pimpinan dan tingkat kinerja karyawan di PT Multi Mayaka Manado.



- Ingin mengetahui pengaruh motivasi pimpinan dan tingkat kinerja karyawan di PT Multi Mayaka Manado.

LANDASAN TEORI

- Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.
- Mangkunegara (2004) mengatakan: Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Ruky (2001) menyatakan bahwa kinerja merupakan pengalih bahasaan dari bahasa Inggris *performance* yang diartikan oleh Bernardin dan Russel mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
- Menurut Ruky (2001) ada sejumlah tujuan penilai kinerja yang biasanya dicapai oleh sebuah organisasi, yaitu :
 - a. Meningkatkan kinerja pegawai, baik secara individu maupun kelompok, sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan organisasi atau instansi.
 - b. Peningkatan yang terjadi pada prestasi pegawai secara perseorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.
 - c. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi pribadiserta potensi pegawai dengan cara memberikan umpan balik pada mereka.
 - d. Membantu instansi untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan pegawai yang lebih tepat guna.
 - e. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan kinerja pegawai dengan tingkat gajinya atau imbalannya sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
 - f. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya. Dengan demikian komunikasi dan dialog akan terbuka diharapkan proses penilaian kinerja akan mengeratkan hubungan antara atasan dan bawahan.

Santoso Soroso (Irham Fahmi, 2011), menerangkan Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*). French and Raven (ErniTisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, 2010 : 235), menerangkan motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. (“Motivation is the set of forces that cause people to behave in certain ways”).

a. Hubungan motivasi dari pimpinan terhadap kinerja karyawan

Pemimpin adalah orang – orang yang menentukan tujuan, motivasi dan tindakan kepada orang lain dan seseorang dapat diangkat sebagai pemimpin karena mempunyai kelebihan dari anggota lainnya. Kelebihan itu ada yang berasal dari dalam dirinya dan ada pula yang berasal dari luar dirinya. Seseorang pemimpin harus dapat memimpin bawahannya dengan baik. Menurut Robert Kreitner dan Angelo dan Kinicki Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara sukarela. Sehingga yang dimaksud dengan motivasi pimpinan adalah tindakan dari atasan untuk mempengaruhi bawahan dengan memberikan motivasi sehingga dengan sukarela dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.

Anggota –anggota atau bawahan tentu dalam melaksanakan tugasnya secara sukarela memerlukan motivasi dari pimpinan karena menurut Robert Kreitner menyatakan bahwa motivasi adalah proses-proses psikologis yang menyebabkan Stimulasi, arahan, dan kegigihan terhadap sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela yang diarahkan pada suatu tujuan” (Robert Kreitner, 2014). Dan dengan termotivasi bawahan atau karyawan tentunya akan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan.

b. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori diatas maka penulis menurunkan hipotesis penelitian adalah: “ Adanya Hubungan antara Motivasi pimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Multi Mayaka Manado”.

METODOLOGI PENELITIAN

Variabel Penelitian.

1. Variabel Independen Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Variabel independen



dalam penelitian ini adalah Motivasi dari Pimpinan

2. Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Definisi Operasional variabel dan Indikator Variabel.

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 1997), sementara Indrianto dan Supomo (2001) menyatakan definisi operasional adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Adapun definisi operasional adalah sebagai berikut :

a. Motivasi Pimpinan

Sehingga yang dimaksud dengan motivasi pimpinan adalah tindakan dari atasan untuk mempengaruhi bawahan dengan memberikan motivasi sehingga dengan sukarela dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.

Indikator motivasi pimpinan:

1. Prinsip mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat sebagai rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala kendala yang dihadapi.
3. Pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Wewenang yang didelegasikan, artinya memeberikan kewenangan, dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik. Misalnya: ini tugas anda dan saya berharap anda mampu mengerjakannya.
5. Adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas keadilan dan kelayakan terhadap semua pegawai. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua pegawai harus adil dan layak kalau masalahnya sama.
6. Perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerjasama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

b. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja karyawan

Quality.

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

Quantity.

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.

Timeliness.

Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dihendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

Cost effectiveness.

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

Need for supervision.

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

Interpersonal impact.

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

c. Tempat dan Waktu Penelitian

- Dalam penelitian ini, penulis memilih tempat lokasi penelitian di PT Multi Mayaka Manado.

- Waktu penelitian ini dijadwalkan 2019 selama 3 bulan , dimulai bulan Januari dan rencana akan berakhir bulan Maret 2019.

d. Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

- a) Data kualitatif yaitu Analisis kualitatif merupakan bentuk analisis yang berdasarkan dari data yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Analisis kualitatif ini digunakan untuk membahas dan menerangkan hasil penelitian tentang berbagai gejala atau kasus yang dapat diuraikan dengan kalimat.
- b) Data kuantitatif yaitu data ordinal yang di peroleh dari hasil kuesioner yang di terjemahkan dengan menggunakan skala likert. Adapun metode pengolahannya adalah sebagai berikut :

1. Editing (Pengeditan) Memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesa.
2. Coding (Pemberian Kode) Proses pemberian kode tertentu terhadap macam dari kuesioner untuk kelompok ke dalam kategori yang sama.
3. Scoring (Pemberian Skor) Scoring adalah suatu kegiatan yang berupa penelitian atau pengharapan yang berupa angka – angka kuantitatif yang diperlukan dalam penghitungan hipotesa. Atau mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif.

Sumber Data

- a. Data Primer,yaitu data yang di peroleh melalui penelitian di lapangan baik melalui responden maupun pengamatan.
- b. Data sekunder,yaitu data yang di peroleh dari hasil bacaan dari buku-buku,majalah,makalah dan maupun keputakaan lain serta browsing internet yang ada hubungannya dengan pemasalahan yang dihadapi.

e. Populasi dan Sampel

Populasi

Adapun sumber data dalam penelitian sering disebut dengan populasi penelitian. Pengertian populasi menurut Husein Umar (2002) adalah : sebagai kumpulan elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang sama dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel”. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di PT Multi Mayaka Manado yang berjumlah 21 orang.

Sampel.

sampel menurut Husein Umar (2002) adalah sebagai berikut : “sampel adalah bagian dari populasi”.

Sedangkan untuk teknik pengambilan sampel menggunakan metode *accidental sampling*. Dimana menurut Arikunto (2002) *accidental sampling* adalah mengambil responden sebagai sampel berdasarkan kebutuhan,yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data. Jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu berjumlah 22 orang .

Metode Pengumpulan Data

Untuk mencari data dan keterangan yang diperlukan digunakan teknik sebagai berikut:

1. *Liberary Research*,yaitu dengan mencari dan mengumpulkan data dari literature yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.
2. *Field research*, yaitu penelitian yang digunakan dilapangan, datanya di peroleh dengan cara :
 - a. Menggunakan daftar pertanyaan(kuesioner) yang telah di persiapkan terlebih dahulu
 - b. Wawancara,yaitu mengajukan pertanyaan secara lisan dan langsung
 - c. Observasi,yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti.

Metode Analisis data

Dalam hal ini penulisan dilakukan dengan menggunakan analisa non statistik untuk menganalisis data kualitatif, yaitu dengan membaca tabel,tabel, grafik / angka-angka yang tersedia kemudian dilakukan uraian dan penafsiran. Dalam hal ini data terlihat pada koesioner yang diisi oleh responden. Koesioner tersebut bersifat kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan dengan cara memberi skore (nilai) dengan menggunakan skala likert yaitu sebagai berikut : Sangat setuju diberi nilai (5), Setuju diberi nilai 4, Cukup setuju diberi nilai 3, Tidak setuju diberi nilai 2 dan Sangat tidak setuju diberi nilai 1. Data yang dikumpulkan akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistic dengan menggunakan program SPSS 22. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Metode Regresi sederhana

Regresi sederhana digunakan oleh peneliti untuk melihat pengaruh motivasi dari pimpinan terhadap peningkatan kinerja Karyawan digunakanlah rumus regresi sederhana, yaitu $Y = a + bx$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Motivasi dari pimpinan

a = konstanta

b = koefisien regresi

h.Analisis korelasi (r) dan Determinasi (r²).

Melihat Hubungan motivasi dari pimpinan terhadap peningkatan kinerja Karyawan digunakan analisis korelasi

Adapun dasar interpretasi berdasarkan pedoman tabel interpretasi pada tabel 1.



Tabel 1. Tabel Interpretasi

Pedoman Koefisien Korelasi Koefisien	Interpretasi Interval	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199		Sangat Rendah
0,20 - 0,399		Rendah
0,40 - 0,599		Sedang
0,60 - 0,799		Kuat
0,80 - 1,000		Sangat Kuat

Sementara untuk menginterpretasi nilai determinasi (r^2) digunakan tabel 3.2 dibawah ini :

Tabel 2. Nilai Determinasi

Pedoman Interpretasi rendahnya koefisien determinasi Pernyataan	Keterangan
< 4%	Sangat Rendah
5% -- 16 %	Rendah
17% – 49%	Sedang
50% – 81%	Kuat
> 82 %	Sangat Kuat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
B					
1	(Constant)				
		Std. Error	Beta		
		-1,484	1,363	-1,089	0,29
MOTIVASI PIMPINAN	0,796	0,042	0,974	18,87	0

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari data pada tabel 3 dimana persamaan linear sederhana dari variabel Motivasi Pimpinan (X) dengan Variabel Kinerja (Y) sebagai berikut :

$$Y = -1,484 + 0,796X$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X = Motivasi Pimpinan

Dari persamaan regresi sederhana diatas dimana $Y = -1,484 + 0,796X$, dimana nilai -1,484 nilai konstanta yang artinya sebelum ada motivasi pimpinan kinerja karyawan dari PT Multi Mayaka Manado berada pada nilai -1,484 dan dengan seiring peningkatan variabel Motivasi Pimpinan setiap peningkatan nilai variabel Motivasi Pimpinan akan memberikan kontribusi kepada Variabel Kinerja karyawan sebesar 0,796, dan hal ini juga berlaku sebaliknya jika terjadi

penurunan 1 satuan dari Motivasi Pimpinan maka akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,796. Ini artinya variabel Motivasi Pimpinan akan memberikan kontribusi kepada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,796 baik untuk peningkatan maupun diaat mngalami penurunan.

Analisis Korelasi

Berdasarkan data hasil pengumpulan data yang dijalankan melalui kuesioner maka dilakukan analisis regresi sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS 22 maka didapat hasil seperti pada tabel 4.8 seperti dibawah ini.

Tabel 4. Correlations

Kinerja karyawan		Motivasi pimpinan	
Pearson correlation	Kinerja karyawan	1,000	,974
	Motivasi pimpinan	,974	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja karyawan		,000
	Motivasi pimpinan	,000	
N	Kinerja karyawan	21	21
	Motivasi pimpinan	21	21

Sumber : Hasil Olahan.

Berdasarkan tabel 4 diatas mengenai tabel korelasi nilai pearson Correlation menunjukkan 0,974 yang menggambarkan besar hubungan antara variabel Motivasi Pimpinan dan Kinerja Karyawan dan nilai 0,974 jika di konversikan dengan tabel 2 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi pada bab 3 dan penjelasan sebelumnya maka angka 0,974 masuk kategori hubungan yang sangat kuat dan hubungannya berbentuk positif dimana jika variabel motivasi pimpinan meningkat maka variabel Kinerja Karyawan di PT Multi Mayaka Manado akan ikut meningkat, dan akan terjadi hal sebaliknya jika terjadi penurunan nilai motivasi Pimpinan akan menurunkan kinerja karyawan.

Analisis Determinasi

Determinasi dari variabel Motivasi Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Multi Mayaka Manado dan berdasarkan hasil hitungan analisis SPSS 22 maka nilai Koefisien Determinasi dapat (r^2) dapat di lihat pada tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,974a	0,949	0,947	0,63197
a. Predictors: (Constant), MOTIVASIPIMPINAN				
b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN				



Berdasarkan tabel Model Summary 5, didapat dinilai R Square atau Koefisien Determinasi sebesar 0,949 atau 94,9 % yang dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Pimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 94,9% sedangkan 5,1 % adalah faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Nilai 94,9 % dimana besar Motivasi Pimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan jika di konversikan dengan tabel 3.2 mengenai tabel interpretasi besar Determinasi maka nilai 94,9 % masuk dalam kategori pengaruh yang sangat kuat. Sehingga dapat diringkaskan bahwa variabel Motivasi Pimpinan berpengaruh sangat kuat terhadap variabel Kinerja karyawan dan besar pengaruhnya 94,9%.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hipotesis penelitian pada bab 2, yaitu Hipotesis dimana :

Ho : Tidak adanya pengaruh Motivasi Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT. Multi Mayaka cabang Manado.

Ha : Adanya pengaruh Motivasi Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT. Multi Mayaka cabang Manado.

Dengan syarat penerimaan yaitu menggunakan angka probabilitas signifikansi,

1. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Berdasarkan tabel 3, dimana nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai alfa (α) 0,05 maka dalam penelitian ini menolak Hipotesis Observasi (Ho) yang menyatakan bahwa tidak Adanya pengaruh Motivasi Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT. Multi Mayaka cabang Manado dan menerima Hipotesis Alternatif (Ha) yang menyatakan Adanya pengaruh Motivasi Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT. Multi Mayaka cabang Manado.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Persamaan regresi dari variabel motivasi Pimpinan (X) dan kinerja karyawan (Y) sebesar $Y = -1,484 + 0,796X$ yang artinya setiap ketambahan atau pengurangan variabel motivasi akan mengkoreksi Variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,796 .

2. Adanya hubungan yang sangat kuat antara Variabel Motivasi Pimpinan dan Variabel Kinerja karyawan, dengan besar hubungan 0,974.
3. Variabel Motivasi Pimpinan berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan sebesar 94,9% dan masuk dalam pengaruh yang sangat kuat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini maka dapat disarankan kepada pimpinan PT Multi Mayaka Cabang Manado agar dalam menjaga Kinerja Karyawan PT Multi Mayaka cabang Manado dengan menjaga bahkan meningkatkan Motivasi Pimpinan karena akan memberikan kontribusi langsung terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Mayaka cabang Manado .

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto 2002, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Edisi revisi, Jakarta: PT Rineka Cipta
- H.Umar 2002, Metode Riset Bisnis, PT Gramedia Pustaka Utama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Robert Kreitner, Angelo Kinicki, 2008. Organizational behavior Ed.8. New York : McGraw-Hill,
- Ruki, Achmand S 2001. Sistem Manajemen kinerja, Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama