

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT GUNUNG
MAS RAYA (PKS SUNGAI BANGKO)**

SKRIPSI

Oleh:

**Reza Amin Al-kahfi
NPM : 1604300085
Program Studi : AGRIBISNIS**



**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT GUNUNG
MAS RAYA (PKS SUNGAI BANGKO)**

SKRIPSI

Oleh:

**REZA AMIN AL-KAHFI
1604300085
AGRIBISNIS**

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Strata 1 (S1) pada
Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Komisi Pembimbing


Ainul Mardhiyah, S.P., M.Si.
Ketua


Juita Rahmadan Manik, S.P., M.Si.
Anggota

Disahkan Oleh:
Dekan


Assoc. Prof. Dr. Ir. Asnanarni Munar, M.P.

Tanggal Lulus : 24- 02-2021

PERNYATAAN

Dengan ini saya :

Nama : Reza Amin Al-kahfi

NPM : 1604300085

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gunung Mas Raya (PKS Sungai Bangko). diselesaikan berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan dan asli dari saya sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan programming yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiarisme), maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Medan, Mei 2021

Yang menyatakan



Reza Amin Al-kahfi

RINGKASAN

Reza Amin Al-kahfi 1604300085 “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Gunung Mas Raya (PKS Sungai Bangko)”. Penyusunan skripsi ini dibimbing oleh: Ibu Ainul Mardhiyah, S.P.,M.Si_ sebagai Ketua Komisi Pembimbing dan. Ibu Juita Rahmadani Manik, S.P., M.Si. selaku Anggota Komisi Pembimbing.

Tujuan dari penelitian ini adalah Pertama : Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Gunung Mas Raya (PKS Sungai Bangko), Kedua : Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gunung Mas Raya (PKS Sungai Bangko), Ketiga : Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gunung Mas Raya (PKS Sungai Bangko). Penelitian ini berlokasi di Desa Bangko Mas Raya Provinsi Riau Pusako. Pemilihan lokasi penelitian ini dilakukan secara sengaja. Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan observasi, wawancara, dan dokumentasi Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan menggunakan skala likert.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan variable kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan. Adanya pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh signifikan secara simultan variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan.

RIWAYAT HIDUP

Reza Amin Al-kahfi lahir di Pematang Siantar pada tanggal 12 mei 1998 sebagai anak pertama dari dua bersaudara dari Ayahanda Supriadi Yokgi dengan Ibunda Ratna Citra Dewi.

Pendidikan formal yang pernah ditempuh penulis

1. Sekolah Dasar di SDS Kayangan I Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau (2004 - 2010).
2. Sekolah Menengah Pertama di SMP IT Al-Ihya Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara Provinsi Sumatera Utara (2010 - 2011).
3. Sekolah Menengah Pertama di SMP IT Bangkinang Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar Provinsi Riau (2011-2013)
4. Sekolah Menengah Atas di SMA IT Bangkinang Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar Provinsi Riau (2013 - 2015).
5. Sekolah Menengah Atas di SMA N 2 Penajam Paser Utara Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara Provinsi Kalimantan Timur (2015-2016).
6. Tahun 2016 Melanjutkan Pendidikan Strata 1 (S1) Pada Program Studi Agribisnis di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kegiatan yang pernah diikuti selama menjadi Mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara antara lain :

1. Mengikuti Masa Penyambutan Mahasiswa Baru (MPMB)
2. Mengikuti Masa Ta'aruf (MASTA) Pimpinan Komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Fakultas Pertanian UMSU 2016.
3. Mengikuti Seminar di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Mengikuti Bakti Sosial di Kabupaten Labura
5. Mengikuti Safari Ramadhan di Galang
6. Mengikuti Pengkaderan Pimpinan Komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Fakultas Pertanian UMSU

7. Melaksanakan Praktik Kerja Lapangan di PTPN IV Kebun Mandoge pada tanggal 02 September – 30 September 2019.
8. Tahun 2020 telah menyelesaikan skripsi dengan judul “ Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Gunung Mas Raya (PKS Sungai Bangko).

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini guna melengkapi dan memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Pertanian pada Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan. Adapun judul Proposal ini “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Gunung Mas Raya (PKS Sungai Bangko).

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Dengan demikian penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan pada penulisan skripsi nantinya.

Medan, april 2020

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penulisan proposal penelitian ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua penulis, Ayahanda Supri Yadi Yokgi dan Ibunda Ratna Citra Dewi yang telah mendukung, mendidik, dan selalu mendoakan ananda dengan kasih sayangnya dan perjuangannya tiada henti untuk menjadikan ananda orang yang berilmu dan bermanfaat terhadap bangsa dan Negara.
2. Ibu Ainul Mardhiyah, S.P,M.Si selaku Dosen Ketua Pembimbing Skripsi dan Ibu Juita Ramadhani Manik, S.P., M.Si selaku Anggota Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan masukan dan nasehat yang membangun kepada penulis.
3. Ibu Ir. Asritanarni Munar, M.P selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Muhammad Thamrin, S.P., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis, yang telah banyak membantu dalam penyelesaian proses akademik selama penulis menimba ilmu di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Kepada seluruh Dosen Agribisnis dan Dosen Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis selama proses perkuliahan di Fakultas Pertanian.
6. Kepada seluruh Biro yang ada di Fakultas Pertanian, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang membantu penulis dalam

menyelesaikan administrasi selama proses perkuliahan di Fakultas Pertanian.

7. Alma Alqarana Lubis selaku teman yang selalu mengingatkan dan memberi semangat kepada penulis.
8. Kepada seluruh teman-teman agribisnis 2 selaku teman seperjuangan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namanya yang sudah penulis anggap sebagai keluarga penulis sendiri.
9. Kepada Seluruh teman-teman Pimpinan Komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namanya yang sudah penulis anggap sebagai keluarga penulis sendiri.

Medan, April 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
RINGKASAN	ii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	1
PENDAHULUAN	1
Latar Belakang.....	4
Rumusan Masalah.....	4
Tujuan Penelitian	4
Kegunaan Penelitian	4
TINJAUAN PUSTAKA	6
Pemimpin.....	6
Kepemimpinan.....	8
Motivasi	12
Kinerja	15
Kerangka Pemikiran	18
Hipotesis Penelitian	18
Penelitian Terdahulu	19
METODE PENELITIAN.....	22
Metode Penelitian	22
Metode Penentuan Lokasi.....	22
Metode Penarikan Sampel	22
Variabel dan Operasional Variabel.....	23
Sumber Data	24
Metode Pengumpulan Data.....	24
Metode Analisis Data	27
Batasan Definisi dan Batasan Operasional.....	31
DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN.....	33
Letak dan Waktu Penelitian.....	33
Letak Geografis Wilayah.....	33
Keadaan Penduduk	33
Karakteristik Responden	34

HASIL PENELITIAN.....	38
Uji Instrumental	38
Uji Validitas.....	38
Uji Reliabilitas	41
Uji Asumsi Klasik	42
Uji Normalitas	42
Uji Multikolinearitas	42
Analisis Regresi	43
Uji Regresi Linier Berganda.....	43
Uji Determinasi	44
Uji Hipotesis	44
Uji T.....	44
Uji F.....	45
KESIMPULAN DAN SARAN.....	46
Kesimpulan	46
Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA	47
LAMPIRAN.....	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 : Skema Kerangka Pemikiran	18

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Lay Out Angket.....	26
Tabel 1.2. Skor Alternatif Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja.....	27
Tabel 2. 1. Jumlah Penduduk Menurut Kabupaten/Kota	34
Tabel 2. 2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur	35
Tabel 2. 3. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 2. 4. Distribusi Responden Berdasarkan Golongan.	36
Tabel 2. 5. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	37
Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan.....	38
Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi	39
Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja	40

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	50
Lampiran 2. Lay Out Angket	55
Lampiran 3. Nama Responden.....	57
Lampiran 4. Hasil Kuesioner Variabel Kepemimpinan.....	58
Lampiran 5. Hasil Kuesioner Variabel Motivasi	59
Lampiran 6. Hasil Kuesioner Variabel Kinerja.....	60
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	61
Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	64
Lampiran 9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	67
Lampiran 10. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepemimpinan	70
Lampiran 11. Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi.....	71
Lampiran 12. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja.....	72
Lampiran 13. Hasil Uji Normalitas	73
Lampiran 14. Hasil Uji Smirnov	74
Lampiran 15. Hasil Uji Multikolinieritas	75
Lampiran 16. Hasil Uji dua garis regresi	76
Lampiran 17. Hasil Uji T	77
Lampiran 18. Hasil Uji F	78

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penentu keefektifan dan kemajuan sebuah organisasi. Agar keefektifan dan kemajuan sebuah organisasi dapat berjalan sesuai maka diperlukan karyawan yang kompeten. Perusahaan juga harus mengelolah secara optimal sehingga karyawan bekerja dengan baik.

Kinerja karyawan berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dia lakukan serta berkaitan dengan kondisi karyawan itu sendiri. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu yang bekerja sesuai standar yang telah ditentukan.

Perusahaan pasti menginginkan karyawan memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar. Dalam mewujudkan kinerja dalam mewujudkan kinerja karyawan yang baik terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan iklim kerja. Berkaitan dengan hal itu dalam penelitian ini hanya membahas dua faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan dan motivasi.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan perusahaan atau organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap faktor terpenting dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan.

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi merupakan usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Motivasi sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Motivasi berdampak pada seseorang atau individu untuk melibatkan diri pada kegiatan dan pekerjaan yang mengarah pada tujuan sebagai kepuasan.

Di Indonesia ada banyak perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Pada tahun 2015-2016 jumlah perusahaan perkebunan kelapa sawit di Indonesia mencapai 1.500 perusahaan dengan luas lahan 11,6 juta hektar. Dari jumlah luas lahan tersebut 60% dimiliki oleh perusahaan asing, 30% dimiliki oleh perkebunan rakyat dan 10% dimiliki oleh perusahaan Negara. (BPS, 2016).

Perusahaan PT. Gunung Mas Raya merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Salim Ivomas Pratama Tbk & Sub yang merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. PT. Gunung Mas Raya berdiri pada tahun 1992 dan mulai beroperasi pada tahun 1994 dengan kapasitas produksi 60 ton FFB/jam. Luas bangunan pabrik seluas 5,46 Ha dengan memiliki 3 storage tank sebagai tempat penyeimbang CPO yang terdiri dari storage tank no 1 sebesar 2000 ton dan storage 2 sebesar 2000 ton. PKS Sungai Bangko memiliki 2 unit waduk air dengan total volume sebesar 106.836 M³ sementara limbah cair hasil pengolahan terakhir dikumpulkan dan diolah dalam limbah kolam limbah sehingga aman untuk dialirkan ke land aplikasi. PT. Gunung Mas Raya Memiliki Keunggulan dari manajemen sumber daya manusia yang dimiliki. Para pekerja di PT. Gunung Mas Raya memiliki keahlian dalam bekerja sehingga setiap pekerja bisa mengerjakan 2 pekerjaan sekaligus seperti ahli dalam mesin dan kelistrikan. Ada 2 manajer yang

memimpin Di PT. Gunung Mas Raya yang terdiri atas 2 pembagian tanggung jawab yaitu manajer PKS yang meliputi seluruh wilayah pabrik mulai dari pos penjagaan hingga bagian proses dan manajer estate yang meliputi seluruh wilayah lahan perkebunan PT. Gunung Mas Raya. Jumlah karyawan yang bekerja di PT. Gunung Mas Raya sebanyak 500 orang yang terdiri dari 450 orang karyawan tetap dan 50 orang karyawan tidak tetap. Dari 450 orang karyawan terbagi menjadi 2 bagian yaitu 300 karyawan lapangan dan 150 karyawan pabrik. Dalam penelitian ini peneliti mengambil karyawan tetap bagian pabrik sebagai sampel dalam penelitian.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di PT. Gunung Mas Raya masih ada beberapa karyawan yang memiliki kebiasaan buruk seperti kurang disiplin, bolos, hingga kurangnya tingkat kepatuhan hal ini dapat dilihat dari data kehadiran karyawan baik ketika jam bekerja maupun jam selesai bekerja. Kurangnya motivasi dalam bekerja berpotensi pada menurunnya kinerja karyawan di PT. Gunung Mas Raya. Jika kinerja karyawan menurun maka berdampak pada tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Jika dilihat dari permasalahan diatas dapat di analisis bahwa peran pemimpin yang sudah baik tidak dibarengi dengan kinerja karyawan. Hal baik yang sudah dicontohkan pemimpin tidak dapat diikuti karyawan.

Merujuk pada kasus diatas peneliti terdorong untuk mengangkat topik penelitian dengan judul “ **Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Gunung Mas Raya (PKS Sungai Bangko).**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang dibahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Gunung Mas Raya (PKS Sungai Bangko).
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gunung Mas Raya (PKS Sungai Bangko).
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gunung Mas Raya (PKS Sungai Bangko).

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Gunung Mas Raya (PKS Sungai Bangko).
2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gunung Mas Raya (PKS Sungai Bangko).
3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gunung Mas Raya (PKS Sungai Bangko).

Kegunaan Penelitian

1. Sebagai syarat menyelesaikan studi di tingkat Sarjana S1 di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Menambah bahan bacaan dan pengetahuan bagi peneliti lainnya yang memerlukan.
3. Hasil ini diharapkan dapat menambah informasi mengenai hubungan kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pemimpin

Menurut (Kartini, 2018) ada 2 jenis pemimpin yaitu pemimpin formal dan pemimpin informal. Pemimpin formal ialah orang yang oleh organisasi/lembaga tertentu ditunjuk sebagai pemimpin berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi, dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya, untuk mencapai sasaran organisasi. Ciri-ciri pemimpin formal antara lain ialah:

1. Berstatus sebagai pemimpin formal selama masa jabatan tertentu, atas dasar legalitas formal.
2. Sebelum pengangkatannya, dia harus memenuhi beberapa persyaratan formal terlebih dahulu.
3. Ia diberi dukungan oleh organisasi formal untuk menjalankan tugas kewajibannya.
4. Dia mendapatkan balas jasa materil dan immaterial tertentu.
5. Dia bias mencapai promosi atau kenaikan pangkat formal.
6. Apabila dia melakukan kesalahan-kesalahan, dia akan dikenai sanksi atau hukuman.

Sedangkan ciri-ciri pemimpin informal antara lain ialah:

1. Tidak memiliki penunjukan formal atau legalitas sebagai pemimpin
2. Kelompok rakyat atau masyarakat menunjuk dirinya, dan mengakuinya sebagai pemimpin.
3. Dia tidak mendapat dukungan dari organisasi formal dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.

4. Biasanya tidak mendapatkan imbalan balas jasa, atau imbalan jasa itu diberikan secara sukarela.
5. Tidak dapat dimutasikan, tidak pernah mencapai promosi, dan tidak memiliki atasan.
6. Apabila dia melakukan kesalahan, dia tidak dapat dihukum; hanya saja respek orang terhadapnya akan berkurang.

Seorang pemimpin harus memiliki suatu budaya yang dimiliki organisasi menurut (Andi, 2016) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama terhadap nilai-nilai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, dan meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Selain peran dari kepemimpinan seorang pemimpin, karyawan menjadi aspek yang sangat berpengaruh bagi kelangsungan sebuah perusahaan. Hubungan yang baik antara seorang pemimpin dan karyawan menjadikan lingkungan kerja menjadi harmonis sehingga mampu bekerja sama dengan baik, karyawan akan mengikuti intruksi seorang pemimpin dengan dengan senang hati dan seorang pemimpin akan memberikan intruksi dengan sopan. (Nia Ambarwati, 2015).

Sifat-sifat yang harus dimiliki melekat pada diri seorang pemimpin adalah sebagai berikut:

1. Intelijensi

pemimpin cenderung punya intelijensi dalam hal berbicara, menafsir, dan bernalar yang lebih kuat dibandingkan yang bukan pemimpin.

2. Kepercayaan Diri

Kepercayaan diri adalah keyakinan akan kompetensi dan keahlian yang dimiliki, dan juga meliputi harga diri serta keyakinan diri.

3. Determinasi

Determinasi adalah hasrat menyelesaikan pekerjaan yang meliputi ciri seperti berinisiatif, kegigihan, mempengaruhi, dan cenderung menyakit.

4. Integritas

Integritas adalah kualitas kejujuran dan dapat dipercaya. Integritas membuat seorang pemimpin dapat di percaya dan layak untuk diberi kepercayaan oleh para pengikutnya.

5. Sosiabilitas

Sosiabilitas adalah kecenderungan pemimpin untuk menjalin hubungan yang menyenangkan. Pemimpin yang cenderung menunjukkan sosiabilitas cenderung bersahabat, ramah, sopan, bijaksana, dan diplomatis. (Asep Solokin, 2017).

Kepemimpinan

Menurut Astria (2015) mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan motivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja dan pelaksanaan kerja yang efektif. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat sangatlah penting guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Faktor tidak langsung yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan melalui kedisiplinan sebagai variabel intervening. Salah satu faktor

yang mempengaruhi kinerja antara lain kehadiran. Agar karyawannya selalu hadir dalam bekerja perlu adanya peran seorang pemimpin. Keteladanan seorang pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan atau panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin, jujur, adil serta sesuai dengan perbuatan. Dengan keteladanan yang baik maka bawahannya pun akan ikut baik. (Mokhammad Khukaim,2017).

Kinerja dari karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. (Ridwan,2014)

Kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. (Yohannis, 2015)

Gaya kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang di rencanakan. Motivasi artinya keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja

kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Sedangkan kinerja merupakan istilah yang berasal dari bahasa job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). (Sarly, 2013).

Konteks keberhasilan organisasi adalah adanya hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan. Dimana hubungan itu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya. Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya tidak akan selalu berjalan lancar suatu saat karyawan pasti akan mengalami satu kejenuhan dan permasalahan yang membuat semangat kerjanya menurun disini peran pimpinan sangat menentukan agar dapat memberi dorongan sehingga karyawan mampu kembali produktif. (Muhammad Heri, 2018)

Menurut (Kartini,2018) ada 8 tipe kepemimpinan sebagai berikut:

1. Tipe Karismatis, tipe ini memiliki kekuatan energy daya tarik sendiri dan perbawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain.
2. Tipe Paternalistis, tipe kepemimpinan yang kebabakan dengan sifat seperti menganggap bawahan sebagai manusia yang tidak/belum dewasa atay anak sendiri yang perlu dikembangkan.
3. Tipe Militeristis, tipe ini sifatnya sok kemiliter-militeran. Hanya gaya luaran saya yang mencontoh gaya militer. Tetapi jika dilihat lebih seksama tipe ini mirip dengan tipe kepemimpinan otoriter.
4. Tipe Otokratis, tipe ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.

5. Tipe Laissez Faire, tipe kepemimpinan ini sang pemimpin praktis tidak memimpin dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semaunya sendiri.
6. Tipe Populistis, tipe ini dapat membangun solidaritas rakyat. Kepemimpinan ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat tradisional.
7. Tipe Administratif atau Eksekutif, tipe ini yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.
8. Tipe Demokratis, tipe ini berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya.

Indikator kepemimpinan menurut Wahjosumanto (dalam Moh Ainur, 2018) diantaranya adalah:

1. Bersifat Adil

Dalam kegiatan suatu organisasi rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak.

2. Memberi Sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran.

3. Mendukung Tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan.

4. Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada.

5. Menciptakan Rasa Aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan hal ini hanya dilakukan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal positif.

6. Sebagai Wakil Organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pemimpinnya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, terlebih lagi menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan.

7. Sumber Inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahannya.

8. Bersikap Menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan.

Motivasi

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar dalam hal mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat diartikan sebagai pendorong yang membuat orang berbuat sesuatu atau yang dapat diperbuat karena takut akan sesuatu. (Syazhashaputra, 2015).

Motivasi dalam kenyataannya dapat digolongkan tiga kelompok secara garis besarnya, yaitu:

1. Ada kelompok karyawan yang bekerja keras di dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Ada sekelompok karyawan yang bekerja biasa-biasa aja atau belum sepenuhnya mencurahkan potensi yang dimilikinya.
3. Ada sekelompok karyawan yang malas atau acuh tak acuh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kegiatan pemimpin yang ada hubungannya dengan motivasi merupakan salah satu kegiatan manajemen yang mendasar yang berhubungan dengan permasalahan manusia. Karena motivasi itu pada hakekatnya akan mampu mengerahkan segala potensi karyawan kearah pencapaian tujuan. (Elvino,2017).

Irfan (2018) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seperti sebagai berikut:

1. Faktor Tauhid dan Jihad.

faktor ini mencakup ibadah, muamalah, dan kemampuan.

2. Faktor Kepemimpinan.

Faktor ini mencakup gaya kepemimpinan dan supervise. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu.

3. Faktor Komunikasi

Mencakup hubungan antara manusia, baik hubungan atasan-bawahan, hubungan sesama atasan, dan hubungan sesama bawahan.

Komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya. Ada 5 kunci komunikasi lancar yaitu terbuka, umpan balik, saling percaya, saling memperhatikan, dan saling menghormati.

4. Faktor Kebutuhan

Ada 3 kebutuhan manusia mencakup kebutuhan dasar (ekonomis), kebutuhan rasa aman (psikologis), dan kebutuhan social.

5. Faktor Pelatihan

Mencakup pelatihan dan pengembangan serta kebijakan manajemen dalam mengembangkan karyawan.

6. Faktor Kompensasi

Mencakup upah, gaji, imbalan, kebijakan manajemen dan aturan administrasi penggajian.

7. Faktor Prestasi

Mencakup prestasi dan kondisi serta lingkungan kerja yang mendorong prestasi kerja tersebut. Membahas mengenai motivasi kerja, tidak dapat terlepas dari pembahasan mengenai prestasi kerja. Karena motivasi kerja merupakan bagian yang terpenting dari tingkah laku kerja tersebut.

Indikator-indikator motivasi menurut Jesslyn (2017) yaitu

1. Perilaku karyawan adalah bagaimana karyawan memilih cara berperilaku dalam bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja.

2. Usaha karyawan usaha-usaha yang dilakukan karyawan selama bekerja. Semakin keras usaha karyawan menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya.
3. Kegigihan karyawan adalah kemauan karyawan untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaannya. Semakin tinggi kegigihan karyawan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi bekerja yang tinggi.

Kinerja

Menurut (Muhammad Rio,2016) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnkannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda di mana salah satu entrinya adalah hasil dari kelompok orang oleh suatu perusahaan sesuai wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi

9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja.

Menurut (Susanti, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut : 1. Faktor internal pegawai yaitu faktor-faktor dalam diri sendiri yang merupakan faktor yang diperoleh ketika berkembang seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja. 2). Faktor-faktor lingkungan organisasi dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sebaliknya jika motivasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. 3). Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya krisis ekonomi dan keuangan, menurunnya nominal upah dan gaji karyawan, dan menurunnya daya beli karyawan.

Penilaian kerja dilakukan dengan melalui beberapa komponen penilaian kinerja. Dalam menilai kinerja ada beberapa indikator penilaian kinerja seperti sebagai berikut:

1. Absensi

Absensi dilakukan sebagai bukti kehadiran karyawan pada masuk kerja sampai pulang kerja.

2. Kejujuran

Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Tanggung jawab

Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Tanggung jawab tersebut dapat berupa kerugian langsung akibat perbuatannya.

4. Kemampuan (hasil kerja)

Penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan kepada waktu mengerjakan, jumlah pekerjaan serta kualitas pekerjaannya.

5. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan harus setia membela kepentingan perusahaan.

6. Kepatuhan

Kepatuhan merupakan suatu ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan dan ketaatan untuk tidak melanggar yang sudah diperintahkan.

7. Kerjasama

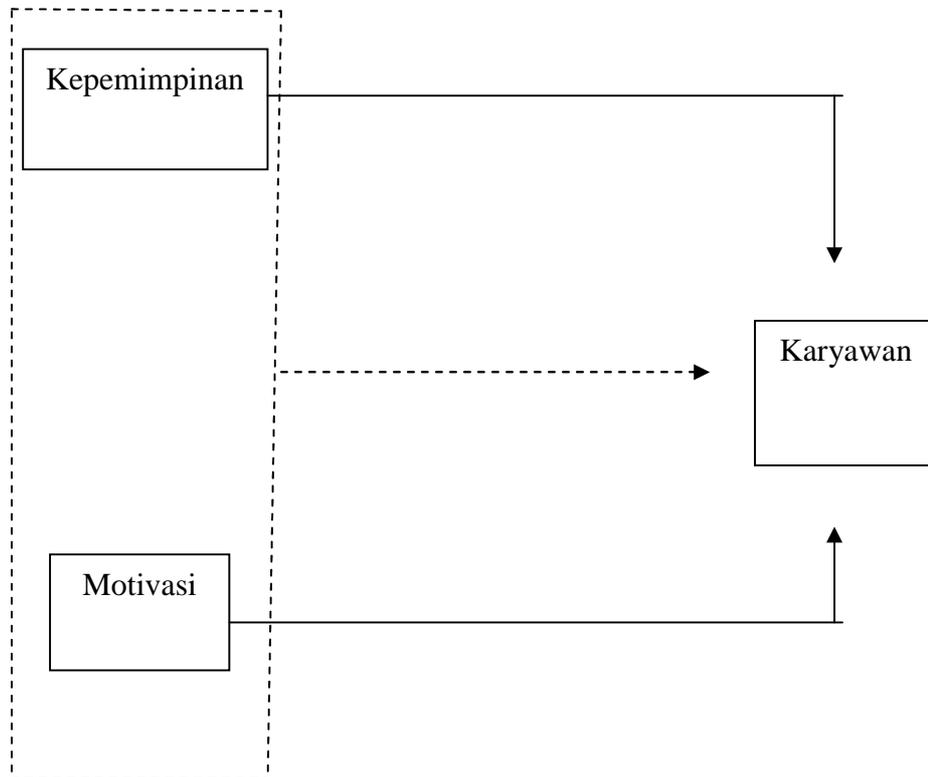
Saling membantu diantara karyawan baik antar bagian atau bagian lain bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar kegiatan.

8. Prakarsa

Merupakan seseorang yang selalu memiliki ide-ide atau pendapat perbaikan atau pengembangan atas kualitas pekerjaan. (Chusminah,2019)

Kerangka Pemikiran

Dari penjelasan diatas, maka dapat digambarkan skema rangkaian pemikiran penelitian sebagai berikut



Gambar 2 Kerangka Pemikiran

Keterangan

————→ = Pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan serta motivasi terhadap kinerja karyawan

-----→ = Pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah, maka dapat disimpulkan:

Ho : Tidak ada pengaruh kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan dan tidak ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Terdahulu

Dwi Wahyu Wijayanti, (2012) dengan judul penelitian “ Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang”. Penelitian ini bertujuan (1). Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. (2). Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. (3). Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. Dalam penelitian ini terdapat gaya kepemimpinan, indikator pemimpin, indikator kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini mendapat hasil uji regresi $Y = a + b.X_1$ atau $Y = 6,325 + 0,515 X_1$ semakin tinggi variabel kepemimpinan maka semakin baik kinerja karyawan. Apabila kepemimpinan baik kinerja juga akan baik hal ini dipengaruhi oleh perilaku pemimpin untuk bersikap adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator menciptakan rasa aman, sumber inspirasi, bersikap menghargai.

Danang Setya Ramadhani, (2016) dengan judul penelitian “ Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Penelitian ini bertujuan (1). Mengetahui berapa besar pengaruh variable kepemimpinan terhadap k kinerja pegawai di BPKB DIY. (2). Mengetahui berapa besar pengaruh variable motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di BPKB DIY. (3). Mengetahui berapa besar variable kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di BPKB DIY. Dalam penelitian ini terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, indikator penilaian kinerja pegawai, indikator kepemimpinan, indikator motivasi. Dari hasil penilitian ini peran kepemimpinan sudah berjalan dengan baik pada katagori tinggi sebanyak 16 pegawai (40%), pegawai yang merasa kegiatan motivasi di BPKB DIY pada katagori sedang sebanyak 11 pegawai (27,5%), pada katagori sedang sebanyak 10 pegawai (25%), pada katagori rendah sebanyak 19 pegawai (47,5%). Kinerja pegawai pada katagori tinggi sebanyak 16 pegawai (40%), pada katagori sedang sebanyak 23 pegawai (57,5%), katagori rendah sebanyak 1 pegawai (2,5%).

Caroline,(2016) dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Amanah Finance Manado. Penelitian ini bertujuan untuk (1). Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. (2). Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. (3). Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. Dengan hasil hasil uji t $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Kepemimpinan (X_1)

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Motivasi (X2) signifikansi p-value = $0,192 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan menerima H_0 atau Motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan studi kasus (case study) yang mana penelitian dilakukan berdasarkan atas kejadian atau fenomena yang terjadi di PT. Gunung Mas Raya (PKS Sungai Bangko).

Metode Penentuan Lokasi

Penelitian ini berlokasi di PT. Gunung Mas Raya (PKS Sungai Bangko). Pemilihan lokasi penelitian ini dilakukan secara sengaja (*Purposive*) dengan pertimbangan PT. Gunung Mas merupakan perusahaan yang berdiri cukup lama di Indonesia.

Metode Penarikan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah PT. Gunung Mas Raya (PKS Sungai Bangko). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sistem sampel acak sederhana (*Simple Random Sampling*).

Sampel acak sederhana ialah metode pengambilan sampel sedemikian rupa sehingga tiap unit penelitian atau satuan parameter dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Menurut Arikunto (2010) Dalam penelitian sosial, jika populasi yang di teliti kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel penelitiannya. Penelitian populasi. Selanjutnya jika populasi lebih besar dari 100 maka sampel diambil antara 10 % - 15 % atau 20% - 25 % dari jumlah populasi. Jumlah karyawan yang akan dijadikan sampel yaitu karyawan tetap bagian pabrik dengan jumlah 150 orang karyawan dengan penarikan sampel 20% maka jumlah sampel

sebanyak 30 orang karyawan. Dari pernyataan diatas dapat dituliskan secara matematis Dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{N \times \text{Persentase Pengambilan Sampel (\%)}}{100} \\
 &= \frac{150 \times 20 (\%)}{100} \\
 &= 30
 \end{aligned}$$

Variabel dan Operasionalisasi Variabel

Menurut Winarno variabel merupakan objek penelitian, atau yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel dapat dibedakan atas yang kuantitatif dan kualitatif. Variabel dibedakan menjadi 2 yaitu

1. variabel Terikat.

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel respon atau output sebagai variabel respon berarti variabel ini akan muncul sebagai akibat dari manipulasi suatu variabel-variabel yang dimanipulasikan dalam penelitian.

2. Variabel Bebas

Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang diduga sebagai munculnya variabel-variabel terikat. Variabel bebas biasanya dimanipulasi, diamati, dan diukur untuk diketahui hubungannya (pengaruhnya) dengan variabel lain.

Dalam penelitian ini variabel bebas (*variable independent*) adalah gaya kepemimpinan dan motivasi (X) sedangkan variabel terikat (*variable dependent*) adalah kinerja karyawan (Y).

Operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati sehingga definisi berdasarkan karakteristik yang dapat diamati (diukur).

Sumber Data

Data pendukung yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer : Data yang diperoleh dari sumber pertama, baik individu atau perseorangan.
2. Data sekunder : Data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak pengumpulan data atau oleh pihak lain.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data menurut Eva Oktarena (2016) terdiri dari :

1. Wawancara : Bentuk komunikasi langsung antara penelitian responden komunikasi dalam bentuk Tanya jawab, dalam tatap muka gerak mimik responden merupakan media yang melengkapi kata-kata verbal.
2. Kuesioner : Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab.
3. Pengamatan : Metode pengumpulan data, penelitian mencatat informasi sebagaimana yang mereka pastikan penelitian

4. Dokumentasi : Catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu lain.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dan dokumentasi yaitu dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada responden harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan dan dokumentasi data yang di perlukan.

Tabel 1.1. Lay Out Angket

No	Variabel	Indikator Penelitian	No Item
1.	Kepemimpinan	1. Bersikap Adil	1 dan 2
		2. Memberi Sugesti	3 dan 4
		3. Mendukung Tujuan	5 dan 6
		4. Katalisator	7 dan 8
		5. Menciptakan Rasa Aman	9 dan 10
		6. Sebagai Wakil Organisasi	11 dan 12
		7. Sumber Inspirasi	13 dan 14
		8. Bersikap Menghargai	15 dan 16
			(Kartini, 2018)
2.	Motivasi	1. Perilaku Karyawan	1,2,3,4,5
		2. Usaha Karyawan	6,7,8,9,10
		3. Kegigihan Karyawan	11,12,13,14,15
			(Jesslyn,2017)
3.	Kinerja Karyawan	1. Absensi	1 dan 2
		2. Kejujuran	3 dan 4
		3. Tanggung Jawab	5 dan 6
		4. Hasil	7 dan 8

5. Loyalitas	9 dan 10
6. Kepatuhan	11 dan 12
7. Kerja Sama	13 dan 14
8. Prakarsa	15 dan 16

(Chusminah,2019)

Tabel 1.2. Skor Alternatif Jawaban Kuisiner (Angket) untuk Variabel Kepemimpinan, Motivasi dan kinerja

Pertanyaan Positif	
Opsi Jawaban	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Danang, 2016)

Metode Analisis Data

1. Analisis Data

Menurut Arikunto (2006) analisis data deskriptif terdiri dari :

- a. Analisis data kualitatif : data yang dinyatakan dalam bentuk kata-kata atau simbol-simbol.
- b. Analisis data kuantitatif : data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka.

2. Teknik Analisa

a. Uji Instrumental

Didalam penelitian maka dapat mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar atau tidaknya data, sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data. Instrument yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrumen yang valid atau shahi mempunyai validitas tinggi begitupun sebaliknya. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitas. Hasil r_{hitung} lita bandingkan dengan t_{tabel} dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka valid.

2. Reliabelitas

Reliabelitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabel dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan apabila nilai $\alpha > 0,60$ maka reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik dilakukan dalam upaya untuk memperoleh hasil analisis regresi yang sah (valid). Terdapat dua asumsi dasar yang terpenting sebagai syarat penggunaan metode regresi. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan.

Asumsi tersebut adalah asumsi tentang normalitas, multikoleniaritas, dan heteroskedastisitas:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data secara normal atau mendekati normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan memiliki korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Cara yang digunakan untuk pengujian ada tidaknya multikonieritas adalah melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors (VIF)*.

c. Analisis regresi

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jadi analisis regresi linier berganda dapat dilakukan apabila jumlah independennya minimal 2. Untuk menentukan pengaruh yang ditimbulkan oleh indikator variabel bebas terhadap variabel terikat dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

K = Bilangan Konstan

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

menurut sugiyono (2009) pedoman untuk memberikan interpretasi serta analisis koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 - 0,19 = Sangat Rendah

0,20 - 0,59 = Rendah

0,60 - 0,79 = Kuat

0,80 - 1,00 = sangat kuat

d. Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individu yang di pergunakan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan (X) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y). Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0 \leq 0$ = tidak ada pengaruh secara langsung dan signifikan kepemimpinan dan motivasi secara persial terhadap kinerja karyawan

$H_a > 0$ = ada pengaruh secara langsung dan signifikan kepemimpinan dan motivasi secara persial terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Uji f adalah pengujian koefisien regresi secara simultan, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat

didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan f_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikansi level 5% dengan kreteria sebagai berikut:

Ho ditolak jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau nilai sig $< \alpha$

Ho diterima jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau nilai sig $> \alpha$

Definisi dan Batasan Operasional

Definisi

1. PT. Gunung Mas Raya (PKS Sungai Bangko) merupakan anak perusahaan dari PT. Salim Ivomas Pratama Tbk & Sub .
2. Kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran.
3. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar dalam hal mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat diartikan sebagai pendorong yang membuat orang berbuat sesuatu atau yang dapat diperbuat karena takut akan sesuatu.
4. kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnkannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.
5. PT. Gunung Mas Raya terletak di Provinsi Riau

6. Populasi adalah karyawan PT. Gunung Mas Raya (PKS Sungai Bangko).
7. Sampel adalah Karyawan PT. Gunung Mas Raya (PKS Sungai Bangko).

Batasan Operasional

1. Tempat penelitian adalah di PT. Gunung Mas Raya (PKS Sungai Bangko) yang bergerak pada sektor pekebunan kelapa sawit.
2. Penelitian dilakukan selama tahun 2020
3. Pemimpin dalam penelitian ini adalah mulai dari manajer hingga asisten staff perusahaan.

DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN

Letak dan Waktu Penelitian

Penelitian tentang analisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gunung Mas Raya (PKS Sungai Bangko) dilakukan pada tanggal 5 oktober sampai 16 oktober 2020.

Letak Geografis Wilayah

Lokasi perkebunan PT. Gunung Mas Raya (PKS Sungai Bangko) terletak di Provinsi Riau dengan luas 3.365, 41 Ha. Jarak antara kebun bangko dengan dengan kebun terdekat adalah 5 Km. dan yang terjauh adalah 45 Km. adapun batas-batas wilayah PT Gunung Mas Raya sebagai berikut:

- a. Sebelah Timur berbatasan dengan Desa Stapal
- b. Sebelah Barat Berbatasan dengan Desa Sumber Sari.
- c. Sebelah Utara Berbatasan dengan Desa Manggala.
- d. Sebelah Selatan Berbatasan Dengan Balam km 21.

Jarak dari Pekanbaru dengan PT. Gunung Mas Raya sekitar 334 km.

Sedangaka jarak antara Medan dengan PT. Gunung Mas Raya sekitar 430 Km.

Keadaan Penduduk

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2017 jumlah penduduk di Provinsi Riau dengan jumlah 2.866.934 tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1 Jumlah Penduduk Menurut Kabupaten/Kota

NO	Kabupaten	Jumlah
1	Kuantan Singingi	150.816
2	Indragiti Hulu	187.896
3	Indragiri Hilir	344.792
4	Palalawan	156.709
5	Siak	194.981
6	Kampar	355.981
7	Rokan Hulu	246.116
8	Bengkalis	257.335
9	Rokan Hilir	286.183
10	Kepulauan Meranti	90.479
11	Pekanbaru	464.311
12	Dumai	131.235
13	Total	2.866.934

Dari data tersebut dapat di ketahui bahwa jumlah penduduk terbanyak ada di Kabupaten/Kota Pekanbaru dengan jumlah 464.311. jumlah penduduk riau sebanyak 2.866.934.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan jumlah keseluruhan dalam penelitian ini dengan jumlah 30 orang. Karakteristik responden diperlukan dalam penelitian ini karena karakteristik yang berbeda-beda dapat mempengaruhi penilaian responden. Karakteristik seseorang sangat mempengaruhi tindakan, pola pikir,

serta wawasan yang dimilikinya. Karakteristik dalam penelitian meliputi: nama, umur, jenis kelamin, status jabatan, golongan, dan masa kerja

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Gunung Mas Raya. Adapun jumlah responden yang diambil yaitu sebanyak 30 orang.

Tabel 2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur

No	Interval Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20-25	1	
2	26-30	2	6,67
3	31-35	0	0
4	36-40	2	6,67
5	41-45	8	26,64
6	46-50	13	43,29
7	51-55	4	13,32
Total		30	99,92%

Berdasarkan data diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kelompok umur yang mendominasi adalah 46-50 tahun dengan persentase sebesar 43,29%. Menurut Rohani (2012) menyatakan bahwa umur yang produktif diantara 15-55 tahun dan umur yang tidak produktif selain umur produktif.

Tabel 2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	30	100
2	Perempuan	0	0
Total		30	100

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa semua responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 2.4 Distribusi Responden Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	A1- A8	0	0
2	B1-B8	0	0
3	C1-C8	0	0
4	D1-D8	1	3,33
5	E1-E8	1	3,33
6	F1-F8	3	9,99
7	G1-E8	25	82,25
Total		30	99,9

Berdasarkan data diatas karyawan yang bergolongan diantara G1-G8 mendominasi yang menjadi responden pada penelitian ini dengan jumlah sebanyak 25 orang dan dengan persentase 82,25%. Golongan terendah dimulai dari golongan G1,G2,G3 seterusnya keatas dan golongan tertinggi dimulai dari golongan A8,A7,A6 seterusnya kebawah.

Tabel 2.5 Destribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja(Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1-5	0	0
2	6-10	3	9,99
3	11-15	4	13,32
4	16-20	1	3,33
5	21-25	12	39,96
6	26-30	9	29,97
7	35-40	1	3,33
Total		30	99,9

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa masa kerja yang mendominasi dalam penelitian ini diantara 21-25 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 39,96 %..

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumental

a. Uji Validitas

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan

NO	Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,747	0,3610	Valid
2	Pernyataan 2	0,498	0,3610	Valid
3	Pernyataan 3	0,824	0,3610	Valid
4	Pernyataan 4	0,731	0,3610	Valid
5	Pernyataan 5	0,555	0,3610	Valid
6	Pernyataan 6	0,735	0,3610	Valid
7	Pernyataan 7	0,749	0,3610	Valid
8	Pernyataan 8	0,620	0,3610	Valid
9	Pernyataan 9	0,744	0,3610	Valid
10	Pernyataan 10	0,774	0,3610	Valid
11	Pernyataan 11	0,518	0,3610	Valid
12	Pernyataan 12	0,825	0,3610	Valid
13	Pernyataan 13	0,845	0,3610	Valid
14	Pernyataan 14	0,644	0,3610	Valid
15	Pernyataan 15	0,693	0,3610	Valid
16	Pernyataan 16	0,576	0,3610	Valid

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantu SPSS diperoleh hasil uji validitas tiap-tiap pernyataan tentang variabel kepemimpinan (X_1) yang terdiri

dari 16 pernyataan dalam kuesioner (angket) penelitian diperoleh r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,3610) sehingga dapat dinyatakan bahwa pernyataan variabel kepemimpinan (X_1) dalam penelitian ini adalah **“Valid”**. Dapat dikatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dimana nilai signifikan 0,05 (5%), $df = n-2$ dengan $n = 30$ sehingga nilai r_{tabel} adalah sebesar 0,3610. Dari tabel tersebut bulir pernyataan ke 1 sampai pernyataan ke 16 dinyatakan valid.

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas kuesioner Motivasi

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,362	0,3610	Valid
2	Pernyataan 2	0,514	0,3610	Valid
3	Pernyataan 3	0,591	0,3610	Valid
4	Pernyataan 4	0,431	0,3610	Valid
5	Pernyataan 5	0,595	0,3610	Valid
6	Pernyataan 6	0,572	0,3610	Valid
7	Pernyataan 7	0,752	0,3610	Valid
8	Pernyataan 8	0,435	0,3610	Valid
9	Pernyataan 9	0,620	0,3610	Valid
10	Pernyataan 10	0,468	0,3610	Valid
11	Pernyataan 11	0,592	0,3610	Valid
12	Pernyataan 12	0,785	0,3610	Valid
13	Pernyataan 13	0,631	0,3610	Valid
14	Pernyataan 14	0,674	0,3610	Valid
15	Pernyataan 15	0,743	0,3610	Valid

Berdasarkan pengolahan data diatas dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel motivasi (X_2) adalah **valid** hal ini dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang dimana nilai r_{tabel} yaitu 0,3610. Dari data tersebut bulir pernyataan ke 1 sampai pertnyaan ke 15 dinyatakan valid.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,511	0,3610	Valid
2	Pernyataan 2	0,450	0,3610	Valid
3	Pernyataan 3	0,800	0,3610	Valid
4	Pernyataan 4	0,718	0,3610	Valid
5	Pernyataan 5	0,712	0,3610	Valid
6	Pernyataan 6	0,656	0,3610	Valid
7	Pernyataan 7	0,808	0,3610	Valid
8	Pernyataan 8	0,497	0,3610	Valid
9	Pernyataan 9	0,575	0,3610	Valid
10	Pernyataan 10	0,648	0,3610	Valid
11	Pernyataan 11	0,703	0,3610	Valid
12	Pernyataan 12	0,603	0,3610	Valid
13	Pernyataan 13	0,479	0,3610	Valid
14	Pernyataan 14	0,563	0,3610	Valid
15	Pernyataan 15	0,631	0,3610	Valid
16	Pernyataan 15	0,457	0,3610	Valid

Sumber: Data diolah,2020

Berdasarkan pengolahan data yang telah diolah dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel kinerja (Y) adalah **valid** hal ini dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang dimana nilai r_{tabel} yaitu 0,3610. Dari data tersebut bulir pernyataan ke 1 sampai pernyataan ke 16 dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X₁)

Berdasarkan hasil uji reliabel, suatu variabel dikatakan reliabel, apabila hasil $\alpha > 0,60 =$ reliable dan hasil $\alpha < 0,60 =$ tidak reliable. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh hasil $0,932 > 0,60$ dari 16 item pernyataan maka dapat disimpulkan bahwa dari setiap indikator pernyataan reliable atau stabil dari waktu ke waktu dapat dilihat pada lampiran 10.

Hasil Uji Reliabilitas motivasi (X₂)

Berdasarkan hasil tabel tersebut, suatu variabel dikatakan reliable, apabila hasil $\alpha > 0,60 =$ reliable dan hasil $\alpha < 0,60 =$ tidak reliable. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh hasil $0,861 > 0,60$ dari 15 item pernyataan maka dapat disimpulkan bahwa dari setiap indikator pernyataan reliable atau stabil dari waktu ke waktu dapat dilihat pada lampiran 11.

Hasil uji reliabilitas kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil tabel tersebut, suatu variabel dikatakan reliable, apabila hasil $\alpha > 0,60 =$ reliable dan hasil $\alpha < 0,60 =$ tidak reliable. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh hasil $0,861 > 0,60$ dari 15 item pernyataan maka dapat disimpulkan bahwa dari setiap indikator pernyataan reliable atau stabil dari waktu ke waktu dapat dilihat pada lampiran 12.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas didapat hasil sig variabel kepemimpinan sebesar 0,328, hasil sig variabel motivasi sebesar 0,218, dan hasil sig variabel kinerja karyawan sebesar 0,017. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semua data variabel kepemimpinan dan motivasi tersebut normal hal ini dikarenakan semua nilai sig lebih besar dari 0,05. Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan tidak normal hal ini karena nilai sig lebih kecil dari 0,05. Dapat dilihat pada lampiran 13.

Dengan hasil tersebut maka semua data dianggap tidak normal hal ini dikarenakan ada data yang tidak normal. Untuk menormalkan semua variabel maka peneliti akan menggunakan uji smirnov

Hasil Uji Smirnov

Berdasarkan hasil uji smirnov didapat nilai variabel kepemimpinan, motivasi dan kinerja didapat nilai sig $0,200 > 0,05$. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel menjadi normal dapat dilihat pada lampiran 14.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas variabel kepemimpinan, motivasi dan kinerja didapat nilai Tolerance pada variabel kepemimpinan sebesar 0,748

dan nilai tolerance motivasi sebesar 0,748 dapat diambil keputusan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel hal ini dikarenakan nilai toleranve $0,784 < 0,10$. Atau dapat juga dilihat dari nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Nilai VIF pada variabel kepemimpinan dan motivasi sebesar 1,336 dapat diambil keputusan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel hal ini dikarenakan nila VIF $1,336 > 10,00$ dapat dilihat pada lampiran 15.

3. Analisis Regresi

Hasil Uji Regresi linier berganda

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai constan sebesar 7,097, harga koefisien kepemimpinan (X_1) sebesar 0,164 dan motivasi (X_2) Sebesar 0,687 dapat dilihat pada lampiran 13. Berdasarkan angka-angka tersebut dapat disusun persamaan garis regresi dua predictor sebagai berikut:

$$Y = 7,097 + 0,164 X_1 + 0,687 X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa jika:

- i. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,164 artinya apabila kepemimpinan meningkat, nilai motivasi (X_2) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,164 poin.
- ii. Nilai koefisien X_2 sebesar 0,687 artinya apabila motivasi meningkat, nilai kepemimpinan (X_1) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,687 poin.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan determinasi (R^2) sebesar 0,709, mempunyai arti kepemimpinan mampu mempengaruhi 70,9% perubahan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan masih ada 29,1% faktor atau variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel tersebut. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap karyawan termasuk kategori rendah. Untuk itu diharapkan pemimpin perusahaan bisa memperbaiki hubungan ke karyawan sehingga kinerja dapat meningkat. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel lampiran 16.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T

Hasil Uji T

Berdasarkan hasil uji T pada variabel kepemimpinan diketahui nilai T_{tabel} sebesar 2,052 dengan nilai signifikansi 0,05. Hasil T_{hitung} pada variabel kepemimpinan sebesar 1,939 dan nilai sig sebesar 0,063. Maka dapat diambil keputusan bahwa H_0 diterima, H_a ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja dikarenakan nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan nilai sig $> 0,05$. Sedangkan hasil uji pada variabel motivasi kerja diketahui nilai T_{tabel} sebesar 2,052 dengan nilai sig 0,05. Maka dapat diambil keputusan bahwa H_1 diterima, H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat dilihat pada lampiran 17.

b. Uji F

Hasil Uji F

Berdasarkan data diatas dapat diketahui nilai F_{hitung} pada variabel kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama sebesar 36,338 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,20. Maka berdasarkan asumsi yang telah dijelaskan diatas jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima. Selanjutnya untuk mengetahui besaran signifikan dengan asumsi jika nilai $sig < 0,05$ maka berpengaruh secara signifikan dan jika nilai $sig > 0,05$ maka tidak berpengaruh signifikan. Berdasarkan data diatas nilai sig pada penelitian ini sebesar 0,000 yang berarti nilai $sig < 0,05$ maka hasilnya berpengaruh secara signifikan dapat dilihat pada lampiran 18.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Tidak adanya pengaruh signifikan variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini disebabkan nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan nilai $sig > 0,05$ sehingga H_0 diterima sedangkan H_a ditolak.
2. Adanya pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$ sehingga H_1 diterima sedangkan H_0 ditolak.
3. Adanya pengaruh signifikan secara simultan variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini disebabkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sarannya adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan perusahaan lebih memperhatikan karyawannya.
2. Diharapkan kepada karyawan lebih ditingkatkan kesadaran diri akan tanggung jawab dan lebih giat lagi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahrum Syazhashaputra, 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Program Studi Administarasi Bisnis Terapan. Piliteknik Negeri Batam. Batam.
- Barkhoma Mokhammad Khukaim, 2017. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Magister Manajemen STIE Bank BPD. Jateng.
- BPS, 2017. Kabupaten Rokan Hilir Dalam Angka 2017.. BPS Kabuparen Rokan Hilir. ISBN 9786025269561.
- Chusminah SM, 2019. Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. Universitas Bina Sarana Informatika.
- do Rego Elviano Bonaparte, 2017. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Karyawan Pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan Kementerian Estatal Timor Leste. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Uduyana. Denpasar Bali. ISSN : 2337-3067.
- Firdaus Muhammad Rio, 2016. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Halim Jesslyn, 2017. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Di *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera. Program Manajemen Bisnis. Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra. Surabaya.
- Jelita Carolina dkk, 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan DI PT. Amanah Filance. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sum Ratulangi. Manado.
- Kartono Kartini, 2018. Pemimpin dan Kepemimpinan. PT Rajagrafindo Persada. Rajawali Pers. Jakarta. ISBN 979-421-053-2
- Khairizah Astria, 2015. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Jurusan Administrasi Publik. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. Malang.
- Windarwati Andi Dian dkk, 2016. Pengaruh Budaya dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV. Manajemen dan Keuangan. Universitas Hasanuddin.

- Khairizah Astria, 2015. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Jurusan Administrasi Publik. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. Malang.
- Luthfi Ridwan Isya, 2014. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya.
- Marlikan Muchni, 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang.
- Nurdin Irfan Bahar, 2018. Faktor-Faktor Motivasi Kerja Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. Islamic Manajemen. Jurnal Pendidikan Islam P.ISSN: 2614-8846. E.ISSN: 2614-4018.
- Oktarena Eva, 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Karyawan Pada PT. Tiki Palembang. Universitas Muhammadiyah Palembang. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
- Rahman Moh Ainur, 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Administrasi. Universitas Brawijaya. Malang.
- Ramadhani Danang Setya, 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar. Daerah Istimewa Yogyakarta. Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Jurusan Pendidikan Administrasi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Suharsini Arikunto, 2009. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. PT Rineka Cipta, Jakarta, ISBN 9795180185
- Suharsini Arikunto, 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik PT Rineka Cipta, Jakarta, ISBN 9789795189985.
- Salutondok Yohannis, 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Program Magister Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Sariadi Sarly, 2013. Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat TNI AL Lantamal VIII Di Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi Manado.

- Siswanti Yuni, 2018. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. Program Studi Magister Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Lampung. Lampung.
- Susanti, 2017. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Fuzzy Inference System*. Sistem Informasi. STMIK Nusa Mandiri. Jakarta Selatan.
- Wibowo Fahmi Aji, 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sari Tembakau Harum Kabupaten Kendal. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.
- Wijayanti Dwi Wahyu, 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.
- Windarwati Andi Dian, dkk, 2016. Pengaruh Budaya dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV. Manajemen dan Keuangan. Universitas Hasanuddin.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Reza Amin Al-kahfi

(Mahasiswa UMSU)

DAFTAR KUESIONER UJI INSTRUMEN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SALIM IVOMAS PRATAMA TBK & SUB BANGKO

Petunjuk Pengisian

1). Isilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada urutan I tentang identitas responden.

2). Berikanlah tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat anda alami sebagai tenaga kerja pada komponen-komponen variabel. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagai berikut:

SS : apabila jawaban tersebut menurut anda sangat setuju.

S : apabila jawaban tersebut menurut anda setuju.

TS : apabila jawaban tersebut menurut anda tidak setuju.

STS : apabila jawaban tersebut menurut anda sangat tidak setuju.

3). Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban

4). Identitas Responden.

1. Nama :

2. Umur :

3. Jenis Kelamin :

4. Status Jabatan :

5. Golongan :

6. Masa Kerja :

Keterangan :

*coret yang tidak perlu

I. Instrumen Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Pemimpin saya memberikan pengawasan kepada seluruh bawahannya				
2	Pemimpin saya selalu memperhitungkan yang dibutuhkan oleh bawahannya				
3	Pemimpin saya selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan				
4	Pemimpin memberikan saran dan nasehat kepada bawahannya				
5	Pemimpin saya membantu bawahan atau pegawai dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.				
6	Pemimpin saya memaparkan rencana dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.				
7	Pemimpin saya menempatkan karyawan sesuai keahlian masing-masing				
8	Pemimpin saya selalu mendelegasikan tugas sesuai kemampuan dan keahlian yang dimiliki bawahan				
9	Pemimpin saya memberikan kenyamanan dalam bekerja terhadap bawahannya				
10.	Pemimpin saya memiliki hubungan baik dengan bawahan				
11.	Saya mempercayai segala keputusan yang dibuat oleh pimpinan.				
12.	Pemimpin saya memperlakukan pegawai dengan penuh tanggung jawab.				
13.	Pemimpin saya selalu memberikan semangat kepada bawahannya.				

14. Pemimpin saya selalu memberikan dorongan kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya.
 15. Pemimpin saya memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik
 16. Pemimpin saya selalu menghormati dan menghargai bawahannya.
-

II. Instrumen Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban
1	Saya selalu memiliki hubungan yang erat dengan semua rekan kerja.	
2	Saya selalu berupaya memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan.	
3	Saya selalu berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas.	
4	Saya selalu berupaya untuk membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja	
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin.	
6	Saya selalu berupaya melakukan pekerjaan dengan baik agar memperoleh penghargaan	
7	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan potensi diri dengan mengikuti program pendidikan dan latihan	
8	Saya selalu berusaha mengerjakan tugas dengan baik supaya mendapat promosi jabatan yang lebih tinggi.	
9	Saya mampu mengerjakan berbagai tugas	
10.	Saya selalu berusaha untuk mendapatkan penghargaan	

- 11 Saya selalu melaksanakan tugas yang di berikan
 - 12 Pemimpin saya selalu memberikan tugas yang baru
 - 13 Pemimpin saya selalu memberikan tugas yang menantang
 - 14 Saya selalu diberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dari pimpinan saya
 - 15 Saya selalu berupa berfikir positif terhadap kritik dan saran yang di sampaikan oleh pemimpin.
-

III. Instrumen Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban
1	Saya datang bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan	
2	Saya pulang bekerja tidak mendahului waktu yang ditentukan	
3	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai perintah pimpinan	
4	Saya selalu menyampaikan hasil kerja sesuai keadaan kepada pimpinan	
5	Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan	
6	Saya selalu bersedia menerima sanksi atas kesalahan dalam mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan	
7	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan	
8	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan	
9	Saya selalu setia membela kepentingan	

- perusahaan
- 10 Saya selalu menyimpan kerahasiaan perusahaan dari pihak lain
 - 11 Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan anggota organisasi
 - 12 Saya mampu bekerja sama dengan sesama pegawai
 - 13 Saya selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan organisasi
 - 14 Saya selalu memiliki inovasi-inovasi yang positif dalam menyelesaikan tugas
 - 15 Saya selalu mengikuti SOP dalam bekerja
 - 16 Saya selalu mentaati peraturan kerja yang berlaku
-

Lampiran 2. Lay Out Angket

No	Variabel	Indikator Penelitian	No Item
1.	Kepemimpinan	9. Bersikap Adil	1 dan 2
		10. Memberi Sugesti	3 dan 4
		11. Mendukung Tujuan	5 dan 6
		12. Katalisator	7 dan 8
		13. Menciptakan Rasa Aman	9 dan 10
		14. Sebagai Wakil Organisasi	11 dan 12
		15. Sumber Inspirasi	13 dan 14
		16. Bersikap Menghargai	15 dan 16
(Kartini, 2018)			
2.	Motivasi	4. Perilaku Karyawan	1,2,3,4,5
		5. Usaha Karyawan	6,7,8,9,10
		6. Kegigihan Karyawan	11,12,13,14,15
(Jesslyn,2017)			
3.	Kinerja Karyawan	9. Absensi	1 dan 2
		10. Kejujuran	3 dan 4
		11. Tanggung Jawab	5 dan 6
		12. Hasil	7 dan 8

13. Loyalitas	9 dan 10
14. Kepatuhan	11 dan 12
15. Kerja Sama	13 dan 14
16. Prakarsa	15 dan 16

(Chusminah,2019)

Lampiran 3. Nama Responden

No	Nama Nelayan	Jenis Kelamin
1	Berman Siregar	Laki-Laki
2	Syahrani	Laki-Laki
3	Dedi Hartono	Laki-Laki
4	Muhammad Deni	Laki-Laki
5	Surya Jaya	Laki-Laki
6	Wagianto	Laki-Laki
7	Edy Putra M. Sembiring	Laki-Laki
8	Irianto	Laki-Laki
9	Ahmad Yani	Laki-Laki
10	Asri Puddin	Laki-Laki
11	Supratman	Laki-Laki
12	Rizal Sinaga	Laki-Laki
13	Pranoto	Laki-Laki
14	Sasra Mondri	Laki-Laki
15	Anwar Hakim Ritonga	Laki-Laki
16	Wagiman	Laki-Laki
17	Surya Anhar	Laki-Laki
18	Semin	Laki-Laki
19	Hetra Yudhi	Laki-Laki
20	Lapidin Syahrul	Laki-Laki
21	Riadi	Laki-Laki
22	Femi Efewni	Laki-Laki
23	Suhermanto	Laki-Laki
24	Rasmen	Laki-Laki
25	Suwagio	Laki-Laki
26	Asno Pemi	Laki-Laki
27	Juli Siwanto	Laki-Laki
28	Joni	Laki-Laki
29	Suryadi	Laki-Laki
30	Suprianto	Laki-Laki

Lampiran 4. Hasil Kuesioner Variabel Kepemimpinan

No	responden	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	TOTAL
1	R1	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	51
2	R2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	47
3	R3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	52
4	R4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	53
5	R5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	47
6	R6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	47
7	R7	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	51
8	R8	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	61
9	R9	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	61
10	R10	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	56
11	R11	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	53
12	R12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
13	R13	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	56
14	R14	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	57
15	R15	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	38
16	R16	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	50
17	R17	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	48
18	R18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
19	R19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
20	R20	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
21	R21	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	47
22	R22	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	54
23	R23	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	38
24	R24	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	42
25	R25	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	48
26	R26	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	60
27	R27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
28	R28	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	45
29	R29	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	49
30	R30	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	50

Lampiran 5. Hasil Kuesioner Variabel Motivasi

No	Responden	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	TOTAL
1	R1	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	50
2	R2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	44
3	R3	4	4	3	4	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	1	40
4	R4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	47
5	R5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	44
6	R6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	44
7	R7	4	4	4	4	4	2	3	2	4	2	4	4	2	4	4	51
8	R8	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	54
9	R9	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	54
10	R10	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	51
11	R11	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	48
12	R12	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	56
13	R13	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	55
14	R14	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	39
15	R15	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	43
16	R16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	43
17	R17	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	45
18	R18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	44
19	R19	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	40
20	R20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
21	R21	4	3	3	4	4	1	3	2	3	1	3	2	1	4	4	42
22	R22	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	53
23	R23	3	3	4	4	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	3	40
24	R24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	44
25	R25	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	47
26	R26	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	43
27	R27	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	46
28	R28	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	42
29	R29	4	4	3	3	3	1	1	1	2	2	3	1	2	2	3	35
30	R30	3	3	4	4	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	39

Lampiran 6. Hasil Kuesioner Variabel Kinerja

No	Responden	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	TOTAL
1	R1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	48
2	R2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	R3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	35
4	R4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	46
5	R5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
6	R6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
7	R7	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	51
8	R8	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	53
9	R9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
10	R10	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	53
11	R11	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	46
12	R12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
13	R13	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	54
14	R14	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	40
15	R15	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
16	R16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	44
17	R17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
18	R18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	43
19	R19	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44
20	R20	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	46
21	R21	3	1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	46
22	R22	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	49
23	R23	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	43
24	R24	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	42
25	R25	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	49
26	R26	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	47
27	R27	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44
28	R28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	44
29	R29	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	44
30	R30	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	46

Lampiran 7. Hasil Uj Validitas Variabel Kepemimpinan

		Total	r _{tabel}	Keterangan
R01	Pearson Correlation	.747**	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	30		
R02	Pearson Correlation	.498**	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.005		
	N	30		
R03	Pearson Correlation	.824**	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	30		
R04	Pearson Correlation	.731**	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	30		
R05	Pearson Correlation	.555**	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.001		
	N	30		
R06	Pearson Correlation	.735**	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	30		
R07	Pearson Correlation	.749**	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	30		
R08	Pearson Correlation	.620**	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		

	N	30		
R09	Pearson Correlation	.744**	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	30		
R10	Pearson Correlation	.774**	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	30		
R11	Pearson Correlation	.518**	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.003		
	N	30		
R12	Pearson Correlation	.825**	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	30		
R13	Pearson Correlation	.845**	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	30		
R14	Pearson Correlation	.644**	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	30		
R15	Pearson Correlation	.693**	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	30		
R16	Pearson Correlation	.576**	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.001		
	N	30		

TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8. Hasil Uji Validatas Variabel Motivasi

		Total	r _{tabel}	Keterangan
R1	Pearson Correlation	.362	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.049		
	N	30		
R2	Pearson Correlation	.514	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.004		
	N	30		
R3	Pearson Correlation	.591	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.001	0.3610	
	N	30		
R4	Pearson Correlation	.431	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.017		
	N	30		
R5	Pearson Correlation	.595**	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.001		
	N	30		
R6	Pearson Correlation	.572	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.001		
	N	30		
R7	Pearson Correlation	.752	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	30		
R8	Pearson Correlation	.435	0.3610	Valid

		Sig. (2-tailed)	.016		
		N	30		
R9	Pearson Correlation		.620**	0.3610	Valid
		Sig. (2-tailed)	.000		
		N	30		
R10	Pearson Correlation		.468	0.3610	Valid
		Sig. (2-tailed)	.009		
		N	30		
R11	Pearson Correlation		.592	0.3610	Valid
		Sig. (2-tailed)	.001		
		N	30		
R12	Pearson Correlation		.785*	0.3610	Valid
		Sig. (2-tailed)	.000		
		N	30		
R13	Pearson Correlation		.631	0.3610	Valid
		Sig. (2-tailed)	.000		
		N	30		
R14	Pearson Correlation		.674**	0.3610	Valid
		Sig. (2-tailed)	.000		
		N	30		
R15	Pearson Correlation		.743**	0.3610	Valid
		Sig. (2-tailed)	.000		
		N	30		
Total	Pearson Correlation		1		
		Sig. (2-tailed)			

N

30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

		Total	r_{tabel}	Keterangan
R1	Pearson Correlation	.511**	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.004		
	N	30		
R2	Pearson Correlation	.450*	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.013		
	N	30		
R3	Pearson Correlation	.800**	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	30		
R4	Pearson Correlation	.718**	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	30		
R5	Pearson Correlation	.712**	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	30		
R6	Pearson Correlation	.656**	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	30		
R7	Pearson Correlation	.808**	0.3610	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	30		
R8	Pearson Correlation	.497**	0.3610	Valid

		Sig. (2-tailed)	.005		
		N	30		
R9	Pearson Correlation	.575**	0.3610	Valid	
		Sig. (2-tailed)	.001		
		N	30		
R10	Pearson Correlation	.648**	0.3610	Valid	
		Sig. (2-tailed)	.000		
		N	30		
R11	Pearson Correlation	.703**	0.3610	Valid	
		Sig. (2-tailed)	.000		
		N	30		
R12	Pearson Correlation	.603**	0.3610	Valid	
		Sig. (2-tailed)	.000		
		N	30		
R13	Pearson Correlation	.479**	0.3610	Valid	
		Sig. (2-tailed)	.007		
		N	30		
R14	Pearson Correlation	.563**	0.3610	Valid	
		Sig. (2-tailed)	.001		
		N	30		
R15	Pearson Correlation	.631**	0.3610	Valid	
		Sig. (2-tailed)	.000		
		N	30		
R16	Pearson Correlation	.457*	0.3610	Valid	
		Sig. (2-tailed)	.011		

	N	30
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 10. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	16

Lampiran 11. Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	15

Lampiran 12. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	16

Lampiran 13. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
x1	.170	30	.027	.961	30	.328
x2	.151	30	.080	.954	30	.218
Y	.213	30	.001	.912	30	.017

Lampiran 14. Hasil Uji Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66646407
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.127
	Positive	.099
	Negative	-.127
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Lampiran 15. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.097	4.705		1.508	.143		
	Kepemimpinan	.164	.084	.225	1.939	.063	.748	1.336
	Motivasi	.687	.111	.719	6.208	.000	.748	1.336

Lampiran 16. Hasil Uji Dua Garis Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	d		
1	(Constant)	7.097	4.705			1.508	.143
	KEPEMIMPI	.164	.084	.225		1.939	.063
	NAN						
	MOTIVASI	.687	.111	.719		6.208	.000

Lampiran 17. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.097	4.705		1.508	.143		
Kepemimpinan	.164	.084	.225	1.939	.063	.748	1.336
Motivasi	.687	.111	.719	6.208	.000	.748	1.336

Lampiran 18. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	555.009	2	277.505	36.338	.000 ^b
	Residual	206.191	27	7.637		
	Total	761.200	29			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1