

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA I
REGIONAL 1**

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : Nadia Ramadhani Hutagalung
NPM : 2105160321
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 23 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : NADIA RAMADHANI HUTAGALUNG
NPM : 2105160321
Program Studi : MANAJEMEN
Konsepsi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA I-REGIONAL I

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M

Penguji II

Nadia Ika Purnama, S.E., M.Si

Pembimbing

Dody Saiden Chandra, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si,

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : NADIA RAMADHANI HUTAGALUNG
N.P.M : 2105160321
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA I REGIONAL 1.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, April 2025

Pembimbing Tugas Akhir

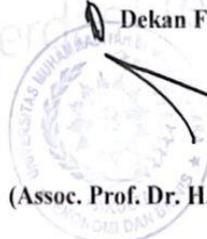
(DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M.)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)



(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Nadia Ramadhani Hutagalung
NPM : 2105160321
Dosen Pembimbing : Dody Salden Chandra, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional I.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaikan Kalimat Latar Belakang	16/04-25	
Bab 2	Sistematika Penulisan disesuaikan dengan Panduan	16/04-25	
Bab 3	Perbaikan penulisan sumber data Penelitian	17/04-25	
Bab 4	Perbaikan Sub-Bab	18/04-25	
Bab 5	Perbaikan Saran	18/04-25	
Daftar Pustaka	Perbaikan penulisan	19/04-25	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC di sidangkan / Meja Hijau	21/04-25	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, April 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Dody Salden Chandra, S.E., M.M.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

الله أكبر

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nadia Ramadhani Hutagalung
N.P.M : 2105160321
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1.**" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Nadia Ramadhani Hutagalung

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I REGIONAL 1

Nadia Ramadhani Hutagalung

Program Studi Manajemen

E-mail: nadiarmdh29@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 yang berjumlah 127 orang, dengan jumlah sampel jenuh yaitu sebanyak 127 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I REGIONAL 1

Nadia Ramadhani Hutagalung
Management Study Program
E-Mail: nadiarmdh29@gmail.com

The purpose of this study was to determine whether leadership style affects employee performance, to determine whether work motivation affects employee performance and to determine whether leadership style and motivation affect employee performance at PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1. The population in this study were employees of PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 totaling 127 people, with a saturated sample size of 127 employees. The data collection technique used in this study was a questionnaire. The analysis technique used in this study was multiple linear regression, classical assumptions, hypothesis testing and coefficient of determination. The results showed that there was a positive and significant influence of leadership style on employee performance, there was a positive and significant influence of motivation on employee performance and there was a simultaneous and significant influence of leadership style and motivation on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1.

Keywords : Leadership Style, Motivation, and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Pertama – tama penulis mengucapkan puji Syukur Alhamdulillah atas Rahmat Allah SWT yang telah memberikan hidayah dan pertolongan-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik. Shalawat serta salam tak lupa penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW. Adapun tugas akhir ini dimaksudkan untuk melengkapi syarat menyelesaikan Pendidikan S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dengan tugas akhir yang berjudul, **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1”**.

Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan tugas akhir. Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar-besarnya terutama kepada yang teristimewa kedua Orang Tua tercinta Ayahanda Agus Anwar Hutagalung dan Ibunda Desy Hardina Putri Nainggolan yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta, kasih sayang, serta mendidik dan selalu mendukung penulis. Juga selalu memberikan dukungan baik berupa moril, materi dan spiritual untuk penulis dalam pembuatan tugas akhir ini. Dan juga tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak yang membantu dan

membimbing untuk menyelesaikan tugas akhir ini, Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dody Salden Chandra, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing penulis yang sudah meluangkan waktunya untuk membantu dan membimbing penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Seluruh pegawai pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1 yang membantu penulis dalam memperoleh keterangan maupun data yang dibutuhkan dalam penyelesaian tugas akhir ini.
8. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tugas akhir ini.

9. Kepada teman teman seperjuangan yang telah kebersamai penulis dari semester awal hingga tugas akhir ini, terimakasih untuk susan, wiranda, nimas, sarah, nurul.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih semoga tugas akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap tugas akhir ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, April 2025

Penulis

Nadia Ramadhani Hutagalung
2105160321

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Teori Kinerja Karyawan	9
2.1.2 Teori Gaya Kepemimpinan	13
2.1.3 Teori Motivasi	16
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual.....	19
2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	19
2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	20
2.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	21
2.3 Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Jenis Penelitian.....	23
3.2 Definisi Operasional.....	23
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	24
3.3.1 Tempat Penelitian.....	24
3.3.2 Waktu Penelitian	24
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	25

3.4.1 Populasi	25
3.4.2 Sampel.....	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data	25
3.5.1 Pengujian Instrumen.....	26
3.6 Teknik Analisis Data	29
3.6.1 Regresi Linear Berganda.....	29
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	30
3.6.3 Uji Hipotesis.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Hasil Penelitian	35
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	35
4.1.2 Analisa Variabel Penelitian	37
4.1.3 Uji Asumsi Klasik	43
4.1.4 Uji Normalitas.....	44
4.1.5 Uji Multikolinieritas.....	46
4.1.6 Uji Heterokedastisitas	47
4.1.7 Analisis Regresi Linear Berganda.....	48
4.1.8 Uji Parsial (Uji t).....	49
4.1.9 Uji Simultan (Uji F)	50
4.1.10 Koefisien Determinasi.....	50
4.2 Pembahasan.....	51
BAB V PENUTUP	55
5.1 Kesimpulan	55
5.2 Saran.....	55
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....	58

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tabel Operasional.....	23
Tabel 3.2 Rencana Jadwal Penelitian.....	24
Tabel 3.3 Data Populasi Karyawan PTPN I Regional 1.....	25
Tabel 3.4 <i>Skala Likert</i>	26
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Instrument Gaya Kepemimpinan.....	27
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Instrument Motivasi.....	27
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Instrument Kinerja Karyawan.....	28
Tabel 3.8 Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrument.....	29
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	36
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Jenis Pendidikan.....	37
Tabel 4.4 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan.....	38
Tabel 4.5 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi.....	40
Tabel 4.6 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	42
Tabel 4.7 Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S).....	45
Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas.....	46
Tabel 4.9 Regresi Linier Berganda.....	48
Tabel 4.10 Uji t.....	49
Tabel 4.11 Uji f.....	50
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	20
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	21
Gambar 2.3 Kerangka Berpikir Konseptual.....	22
Gambar 4.1 Grafik Histogram.....	44
Gambar 4.2 Penelitian Menggunakan P-Plot.....	45
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas.....	47

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peran tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan Masyarakat. Sumber daya manusia memegang peran penting sebagai pelaksana fungsi – fungsi manajemen dalam organisasi. Pencapaian tujuan organisasi menjadi fokus utama bagi pembentukan organisasi. Kehadiran seorang pemimpin yang efektif menjadi kunci untuk mencapai tujuan tersebut. Semakin baik pemimpin dalam menjalankan perannya, semakin cepat tujuan perusahaan dapat tercapai. (Hasibuan, 2016).

PT Perkebunan Nusantara I atau biasa disingkat menjadi PTPN I, didirikan di Aceh pada tahun 1961 sebagai PPN Kesatuan Aceh. Pada tahun 2014, pemerintah Indonesia menyerahkan Sebagian besar saham perusahaan ke PTPN III sebagai bagian dari Upaya untuk membentuk holding BUMN yang bergerak di bidang Perkebunan. Pada akhir tahun 2023, PT Perkebunan Nusantara I membentuk 8 Regional, PTPN 1 Regional 1 yang dahulunya PTPN II yang ada di Tanjung Morawa, Deli Serdang. Bisnis ini bergerak dalam bidang usaha Perkebunan, seperti pengolahan dan pemasaran hasil Perkebunan. Produk utama hasil perseroan adalah *Crude Palm Oil* (CPO).

PT Perkebunan Nusantara I Regional 1 terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan agar kualitas output yang dihasilkan tetap memuaskan dan

maksimal. Berdasarkan pengamatan penulis, fenomena kinerja yang terjadi pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1 dikarenakan adanya beberapa karyawan yang kurang disiplin dan terkesan dan semena – mena terhadap peraturan perusahaan. Adapun karyawan yang menumpuk dokumen – dokumen yang seharusnya dijalankan ke bagian lain untuk di input data nya, sehingga pekerjaan pada bagian lain datang di akhir jam operasional kantor. Adapun karyawan yang kurang bisa untuk bekerja sama dengan karyawan lain dan merasa dirinya lebih baik dari yang lain.

Kinerja sumber daya manusia merujuk pada prestasi kerja yang sesungguhnya. Oleh karena itu, sinergi yang baik antara pemimpin dan bawahan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan saling peduli. Komunikasi yang harmonis antara keduanya menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Keberhasilan seorang pemimpin tidak terlepas dari dukungan yang baik dari bawahannya, dan sebaliknya, keberhasilan seorang bawahan juga dipengaruhi oleh pengaruh pemimpin mereka.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, budaya kerja, dan kepuasan kerja serta kompensasi.

Menurut (Hasibuan, 2016), pemimpin adalah individu yang menggunakan kewenangan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, keberadaan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Setiap pemimpin memiliki sifat, watak, dan karakter yang unik, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor bawaan dan lingkungan tempatnya bekerja. Perbedaan dalam sifat dan karakter pemimpin ini disebut sebagai gaya kepemimpinan. Dalam penelitian ini, teori gaya kepemimpinan, seperti yang telah dijelaskan oleh (Hasibuan, 2016), mencakup gaya kepemimpinan otoriter, partisipatif, dan delegatif. Gaya kepemimpinan otoriter menunjukkan bahwa semua kebijakan dan keputusan dikendalikan oleh pemimpin, sedangkan bawahan hanya menjalankan tugas yang diberikan. Gaya kepemimpinan partisipatif memberi kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dengan menyumbangkan saran dan ide. Sementara gaya kepemimpinan delegatif memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk menyelesaikan tugas mereka sendiri karena dianggap memiliki kemampuan dan kematangan yang tinggi.

Pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1, terdapat beberapa permasalahan terkait dengan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Penulis mengamati langsung bahwa gaya kepemimpinan belum optimal, yang mengakibatkan beberapa karyawan kurang disiplin dan tidak sepenuhnya efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini disebabkan oleh kurangnya hubungan yang terjalin antara pemimpin dan bawahan, yang berdampak pada kurangnya komunikasi, arahan, dan penjelasan yang jelas terkait dengan tugas-tugas yang diberikan. Kekurangan kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas juga menjadi faktor yang mempengaruhi, menyebabkan ketidakmampuan mencapai tujuan organisasi dengan efektif. Akibatnya, performa kinerja yang menurun.

Pemimpin perlu menyadari bahwa sumber daya manusia adalah faktor kunci yang berpengaruh paling besar terhadap produktivitas perusahaan. Perusahaan mengharapkan karyawan untuk bekerja secara optimal demi memenuhi kebutuhan organisasi, sementara perusahaan juga harus memastikan bahwa kebutuhan setiap karyawan terpenuhi. Kesesuaian gaya kepemimpinan dengan harapan karyawan dapat memberikan dampak positif, meningkatkan semangat kerja mereka.

Seorang pemimpin tidak hanya perlu memiliki kualitas kepemimpinan, tetapi juga harus mampu memotivasi bawahannya agar dapat bekerja efektif sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Motivasi ini dipengaruhi oleh sikap karyawan terhadap situasi kerja dalam perusahaan. (Hasibuan, 2016) juga menggambarkan motivasi sebagai faktor yang mendorong individu untuk bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pemimpin sendiri juga perlu motivasi, karena tanpa motivasi, mereka tidak akan memiliki dorongan untuk mengarahkan perusahaan atau organisasi menuju kemajuan dan perkembangan yang lebih baik.

Motivasi kerja adalah proses psikologis yang menentukan (memberi energi) arah, intensitas, dan kegigihan Tindakan dalam aliran pengalaman yang berkelanjutan yang mencirikan orang tersebut tentang dirinya kerja (Saragih, 2020). Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berfikir dan menggunakan energi mereka secara efektif dalam melakukan pekerjaan agar mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja dengan disiplin, mengambil inisiatif dalam menjalankan tanggung jawab mereka, dan bekerja lebih efektif dan efisien. Tingkat motivasi kerja yang tinggi pada karyawan biasanya menghasilkan kinerja yang baik pula. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan, terutama pemimpin perusahaan, untuk menjadi motivator yang kuat.

Adapun permasalahan terkait motivasi yang penulis dapati pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1 mencakup karyawan yang bermalas – malasan dalam penyelesaian pekerjaan sehingga pekerjaan menumpuk yang seharusnya dijalankan ke bagian lain sehingga dokumen yang akan diinput datang pada akhir jam operasional kantor, Adapun karyawan yang masih mendahulukan kepentingan pribadi daripada tugasnya disaat jam kerja operasional berlangsung, juga kurangnya inisiatif karyawan dalam memperbaiki kesalahan pada pekerjaannya yang membuat hasil output tidak efisien karena dokumen aka terus berpindah-pindah tempat untuk perbaikan. Permasalahan yang terjadi ini menurut penulis dikarenakan motivasi yang diberikan oleh pemimpin masih bersifat pilih-pilih, pemimpin hanya memotivasi karyawan yang dekat dengannya saja.

Oleh karena itu, motivasi internal sangat penting untuk menjalankan segala aktivitas yang menjadi tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Meskipun seseorang memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjalankan tugas, tanpa didukung oleh motivasi kerja yang kuat, pelaksanaan tugas tersebut tidak akan berjalan dengan optimal. Motivasi yang tinggi dari pemimpin atau bawahan akan berdampak pada peningkatan kinerja. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator untuk mengevaluasi pencapaian tugas dan kewajiban mereka dalam organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja adalah hasil dari pencapaian kerja, yang dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan individu.

Penelitian sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan, yang dilakukan oleh (Harahap, 2020), menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil yang serupa dengan penelitian yang dilakukan

oleh (Orocoma, 2018), yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan penjelasan diatas, penulis tertarik untuk mempelajari, menganalisa dan mengevaluasi mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 Tanjung Morawa”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pemimpin cenderung kurang memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan yang meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.
2. Perusahaan belum memiliki upaya untuk mengembangkan kemampuan dan motivasi karyawan, yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Terdapat indikasi bahwa hasil kualitas dan kuantitas kinerja karyawan belum optimal.

1.3 Batasan Masalah

Dikarenakan luasnya cakupan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja, maka peneliti melakukan penelitian pada karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional 1 yang ada di Tanjung Morawa dan membatasi

faktor yang relevan dengan kondisi lapangan, yakni mengenai Gaya Kepemimpinan dan Motivasi yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan I Regional 1?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis
 - a) Penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat memperluas teori – teori manajemen yang

ada dan menyediakan landasan untuk penelitian selanjutnya di bidang ini.

- b) Penelitian ini dapat membantu dalam pengembangan model konseptual yang lebih komprehensif tentang faktor – faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian – penelitian masa depan yang lebih mendalam.
- c) Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk menguji validitas teori – teori manajemen yang ada dan menggeneralisasikan temuan kepada konteks organisasi yang lebih luas.

2. Manfaat Praktis

- a) Hasil penelitian ini dapat membantu pemimpin dalam PTPN I Regional 1 untuk memahami gaya kepemimpinan yang efektif dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.
- b) Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor – faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, manajemen PTPN I Regional 1 dapat merancang program pengembangan karyawan yang lebih terarah dan efektif.
- c) Dengan menerapkan temuan dari penelitian ini, PTPN I Regional 1 dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan, yang pada gilirannya dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau karyawan ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang karyawan dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok, seperti yang dinyatakan oleh (Chandra, 2022) bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hal yang harus menjadi prioritas untuk terus ditingkatkan.

Menurut (Yadnya, 2022) kinerja karyawan adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati.

(Ardial, 2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Muryati, 2022) kinerja merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dengan tingkat produktivitas, tingkat layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Kinerja karyawan berkaitan dengan tujuan organisasi dengan mengukur hasil secara kuantitas, kualitas, efisien, dan efektif sesuai dengan tingkat kepatuhan karyawan dalam menjakankan tugas struktural dan fungsional dari seluruh staf.

(Indrasari, 2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana melakukannya.

Dari uraian mengenai pengertian kinerja di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu keadaan pelaksanaan kerja di suatu organisasi yang didasarkan pada perasaan emosional seorang karyawan. Hal ini akan tampak dari sikap karyawan terhadap aspek – aspek yang dihadapinya di lingkungan kerja yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat termasuk didalamnya gaji, kondisi fisik, dan psikologis maupun aturan hukum yang ada.

2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal Perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai, faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan menurut (Yadnya, 2022), adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada kerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut (Ardial, 2018) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

Dari uraian mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan tersebut melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seorang karyawan.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Setiap evaluasi terhadap kinerja memerlukan indikator yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator kinerja digunakan sebagai alat ukur untuk memastikan bahwa kinerja sehari – hari dari suatu organisasi atau unit kerja menunjukkan kemampuan dalam mencapai atau mengarah ke tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Tahap indikator kinerja penting untuk menilai kinerja kebijakan, program, atau kegiatan, dan akhirnya, kinerja dari organisasi atau unit yang melaksanakannya. Menurut (Riyadi, 2022), indikator kinerja karyawan dapat dinilai dari beberapa aspek, yaitu:

1. Prestasi kerja: Hasil prestasi kerja karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, menjadi tolak ukur kinerja.
2. Kualitas: Menunjukkan sikap karyawan dalam menghasilkan kerja yang rapi, teliti, dan terkait, tanpa mengabaikan volume pekerjaan yang dihadapi.
3. Kuantitas: Merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam kondisi normal. Ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan situasi yang dihadapi oleh karyawan selama bekerja.

4. Kerja sama: Diukur dari Tingkat keterlibatan dan kerja sama karyawan dengan rekan kerja lain secara vertical dan horizontal, sehingga hasil kerja menjadi lebih baik.
5. Tanggung jawab: Kinerja karyawan juga dapat diukur dari Tingkat tanggung jawab mereka dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, serta penggunaan sarana, prasarana, dan perilaku kerja mereka.

2.1.2 Teori Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan anggota tim atau bawahannya. Tujuannya adalah untuk mempengaruhi perilaku mereka agar mau bekerja sama dan berproduktivitas demi mencapai tujuan organisasi. Menurut (Nikmat, 2022), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seorang pemimpin yang berubah – ubah tergantung pada pengikut dan situasi yang dihadapi.

Menurut (Jati, 2022) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan mencakup perilaku dan cara yang dipilih oleh pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, sikap, dan perilaku anggota organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan bertujuan untuk mendorong semangat kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan agar mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Setiana, 2022) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku yang mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai hasil tertentu.

Menurut (Apriyanto, 2020), gaya kepemimpinan yang efektif ditentukan oleh kemampuan seorang pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang

sesuai dengan situasi dan mendengarkan masukan bawahannya secara selektif, didasarkan pada pengetahuan yang kuat dan kajian dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri – ciri atau pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mencapai tujuan yang ditetapkan, atau dalam kata lain, gaya kepemimpinan merupakan strategi dan perilaku yang sering digunakan oleh seorang pemimpin.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang unik, yang merupakan ciri khas dalam cara mereka memengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan mencerminkan perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut (Setiana, 2022), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan dalam menjalankan aktivitas kepemimpinan:

1. Kepribadian: Pengalaman masa lalu, nilai – nilai, dan latar belakang pemimpin berkontribusi terhadap pengembangan gaya kepemimpinannya.
2. Harapan dan perilaku atasan: Ekspektasi dan perilaku atasan juga memengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin.
3. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan: Interaksi dengan bawahan dan respon terhadap karakteristik serta harapan mereka mempengaruhi gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas: Persyaratan dan kompleksitas tugas yang dihadapi oleh bawahan juga memengaruhi gaya kepemimpinan.
5. Lingkungan dan kebijakan organisasi: Kebijakan organisasi dan lingkungan kerja mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan.
6. Harapan dan perilaku rekan: Interaksi dengan rekan kerja juga memengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

Sementara itu, menurut (Amirullah, 2015), faktor – faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan antara lain:

1. Hubungan pemimpin dan bawahan (leader-member relation): Tingkat hubungan antara pemimpin dan bawahan menentukan sejauh mana bawahan mendukung pemimpinnya.
2. Struktur tugas: Tingkat struktur dan kejelasan tugas – tugas yang harus dilaksanakan memengaruhi gaya kepemimpinan.
3. Posisi kewenangan: Pengaruh dan wewenang pemimpin dalam hal keputusan – keputusan kritis seperti pengangkatan karyawan, penegakan disiplin, dan promosi juga memengaruhi.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan meliputi hubungan dengan bawahan, struktur tugas, dan posisi kewenangan pemimpin dalam organisasi.

2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator merupakan variable kendali yang membantu dalam mengukur perubahan yang terjadi pada suatu kejadian atau kegiatan. Dalam konteks gaya kepemimpinan, beberapa indicator yang telah dijelaskan oleh para ahli sebelumnya menjadi focus penelitian. Berikut adalah indicator gaya kepemimpinan menurut (Runa, 2020):

1. Kemampuan mengambil keputusan: Merupakan pendekatan sistematis terhadap alternatif yang ada, serta mengambil tindakan yang dianggap paling tepat berdasarkan pertimbangan.
2. Kemampuan memotivasi: Daya pendorong yang membuat anggota organisasi mau dan rela menggerakkan kemampuan, tenaga, dan waktu mereka menyelesaikan tugas dan kewajiban dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
3. Kemampuan komunikasi: kecakapan dalam menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain sehingga mereka dapat memahaminya dengan baik, baik secara lisan maupun non-lisan.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan: kemampuan seorang pemimpin untuk membuat bawahan mengikuti keinginan dan instruksinya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif, termasuk dalam memberikan arahan dengan beragam nada, mulai dari tegas hingga persuasive.
5. Kemampuan mengendalikan emosi: kemampuan untuk mengatur emosi, yang menjadi faktor kunci dalam kesuksesan seseorang. Semakin baik seseorang mengendalikan emosinya, semakin mudah ia meraih kebahagiaan.

Indikator – indikator ini menjadi landasan bagi penelitian untuk memahami dan mengukur pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2.1.3 Teori Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan faktor internal yang memengaruhi Tindakan seseorang. Hal ini disebabkan oleh dorongan dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau kepuasan tertentu. (Wasiman, 2021) menjelaskan bahwa motivasi adalah kombinasi sikap dan nilai – nilai yang mendorong individu untuk mencapai tujuan spesifik mereka. Sikap dan nilai – nilai ini, meskipun tidak terlihat, memberikan dorongan kepada individu untuk bertindak menuju tujuan mereka.

Menurut (Darmadi, 2018) menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak. Orang akan melakukan Tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut (Indrasari, 2018) menggambarkan motivasi sebagai proses yang memengaruhi individu dalam memilih berbagai kegiatan yang diinginkan.

Menurut (Sukatin, 2022) menggambarkan motivasi kerja sebagai sesuatu yang menginspirasi dan mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik demi mencapai tujuan.

Menurut (Ajabar, 2020) mengartikan motivasi kerja sebagai kemampuan untuk mengarahkan karyawan dan organisasi agar mencapai kesuksesan.

Menurut (Susanto, 2017) menggambarkan motivasi sebagai proses psikologis yang mendorong seseorang untuk bertindak. Manajer dalam memotivasi bawahannya harus memperhatikan kemauan dan kemampuan individu, dimana motivasi dapat mempengaruhi kemauan, sedangkan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong individu untuk mengarahkan kemampuan dan tenaga mereka untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja merupakan modal utama dalam menggerakkan dan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan tugas mereka dengan penuh kesadaran, semangat, dan tanggung jawab. Motivasi ini mendorong karyawan untuk berperilaku kerja yang produktif dan berkontribusi maksimal demi kesuksesan organisasi mencapai tujuannya. Terdapat faktor – faktor internal dan eksternal yang memengaruhi motivasi kerja, seperti yang dijelaskan oleh (Ajabar, 2020).

Faktor internal meliputi:

1. Keinginan untuk dapat hidup: dorongan untuk memenuhi kebutuhan dasar kehidupan.
2. Keinginan untuk memiliki: dorongan untuk memiliki kepemilikan atau barang.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan: dorongan untuk mendapatkan penghargaan atau apresiasi atas kinerja.
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan: dorongan untuk diakui atau dihargai atas kontribusinya.
5. Keinginan untuk berkuasa: dorongan untuk memiliki control atau pengaruh atas lingkungan sekitarnya.

Faktor eksternal meliputi:

1. Kondisi lingkungan kerja yang baik: fasilitas dan kondisi kerja yang mendukung kinerja.
2. Kompensasi yang memadai: penghargaan atau imbalan yang sesuai dengan kontribusi karyawan.
3. Supervisi yang baik: pengawasan yang memberikan dorongan dan arahan kepada karyawan.
4. Ada jaminan pekerjaan: jaminan tentang keberlangsungan pekerjaan atau karir di perusahaan.
5. Status dan tanggung jawab: kedudukan dan tanggung jawab dalam pekerjaan yang memberikan rasa penghargaan dan dorongan.

Faktor – faktor ini, baik internal maupun eksternal, memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menyediakan kompensasi yang memadai, memberikan supervise yang baik, dan menjamin jaminan pekerjaan dapat menjadi strategi bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2.1.3.3 Indikator Motivasi

Untuk memotivasi karyawan secara efektif, penting bagi pimpinan untuk memahami motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Ini melibatkan pemenuhan berbagai kebutuhan, baik yang disadari maupun yang tidak disadari, yang bisa berupa kebutuhan materi maupun non-materi, fisik maupun Rohani. Berdasarkan (Gunawan, 2020), terdapat beberapa indicator motivasi kerja yang dapat diperhatikan:

1. Kebutuhan fisik: termasuk dalam hal ini adalah pemberian gaji, bonus, uang transportasi, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya yang berkaitan dengan kebutuhan fisik karyawan.
2. Kebutuhan rasa aman: ini termasuk fasilitas yang menyangkut keamanan dan keselamatan kerja, seperti jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan Kesehatan, dana pension, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.

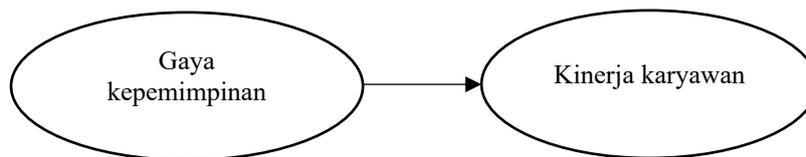
3. Kebutuhan sosial: melibatkan interaksi dengan orang lain, termasuk kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, untuk mencintai, dan dicintai oleh rekan kerja.
4. Kebutuhan akan penghargaan: ini mencakup pengakuan dan penghargaan atas kemampuan yang dimiliki, serta kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh rekan kerja dan pimpinan atas prestasi kerja yang telah dicapai.
5. Kebutuhan perwujudan diri: ini termasuk dalam sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, di mana pegawai dapat mengembangkan kemampuan dan potensi diri mereka secara maksimal.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengelola karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun dalam tim. Misalnya, gaya kepemimpinan transformasional yang berfokus pada inspirasi dan pemberdayaan dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan, sementara gaya otoriter yang terlalu menekankan pada perintah dan control dapat menimbulkan ketidakpuasan serta menghambat kreativitas. Sebaliknya, gaya kepemimpinan demokratis yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan serta karakteristik karyawan agar dapat memaksimalkan kinerja mereka secara efektif.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Runa, 2020) dan (Firmansyah, 2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

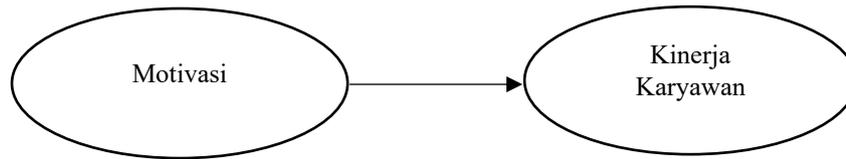


Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan dorongan internal yang mempengaruhi individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu, termasuk dalam konteks pekerjaan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, produktivitas, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dalam dunia kerja, motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti kepuasan kerja dan pencapaian pribadi, serta motivasi ekstrinsik yang dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti gaji, bonus, dan pengakuan dari atasan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, berinisiatif, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap tugas mereka, sehingga berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan turunnya produktivitas, meningkatnya Tingkat absensi, serta rendahnya kualitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan yang adil, serta memperhatikan kebutuhan karyawan agar mereka tetap termotivasi dan dapat mencapai kinerja yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh (Harahap, 2020) dan (Gunawan, 2020) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan.



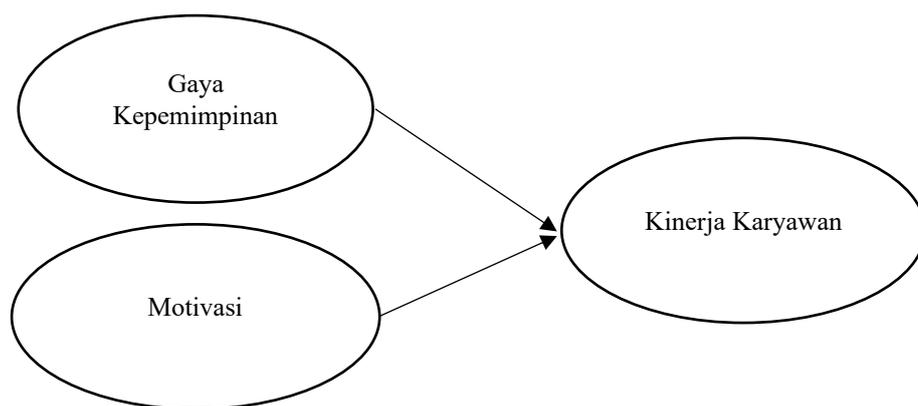
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

2.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki peran krusial dalam menentukan kinerja karyawan di suatu organisasi. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin mengarahkan, membimbing, serta memotivasi karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, misalnya, dapat menginspirasi dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif melalui visi yang jelas dan dukungan emosional. Sementara itu, motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi faktor pendorong utama yang memengaruhi Tingkat produktivitas dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih disiplin, inovatif, dan bertanggung jawab atas tugasnya. Keterpaduan antara gaya kepemimpinan yang tepat dan Tingkat motivasi yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, serta menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dan rendahnya motivasi dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya Tingkat stress, serta menurunnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan

menciptakan strategi yang dapat meningkatkan motivasi karyawan demi mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Syawaludin, 2024), (Hanafi, 2019), dan (Suarni, 2020) bahwa variable gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan yang artinya berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.3 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2018) bahwa hipotesis merupakan jawaban awal terhadap pertanyaan penelitian, sehingga pertanyaan penelitian sering kali dirumuskan sebagai kalimat pertanyaan.

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN I Regional 1.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN I Regional 1.

H3: Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN I Regional 1.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian merupakan serangkaian kegiatan ilmiah yang bertujuan untuk memecahkan suatu permasalahan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian eksplanatori ini bertujuan untuk menjelaskan posisi variable yang diteliti dan hubungannya dengan variable lainnya. (Sugiyono, 2018). Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode survei digunakan untuk mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner atau angket sebagai instrumen untuk mengumpulkan data. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*. Dengan bantuan SPSS, data dapat diolah secara sistematis dan akurat sehingga menghasilkan hasil analisis yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan.

3.2 Definisi Operasional

Tabel 3.1 Tabel Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. (Ardial, 2018)	1. Prestasi Karyawan 2. Kualitas karyawan 3. Kuantitas karyawan 4. Kerja sama antar karyawan 5. Tanggung jawab karyawan (Riyadi, 2022)
Gaya Kepemimpinan (X1)	Definisi gaya kepemimpinan yang efektif ditentukan oleh kemampuan seorang pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan mendengarkan masukan bawahannya secara	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi

	selektif, didasarkan pada pengetahuan yang kuat dan kajian dan dapat dipertanggungjawabkan. (Apriyanto, 2020)	4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Kemampuan mengendalikan emosi. (Runa, 2020)
Motivasi (X2)	Motivasi adalah kombinasi sikap dan nilai – nilai yang mendorong individu untuk mencapai tujuan spesifik mereka. (Wasiman, 2021)	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri (Gunawan, 2020)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini berlangsung adalah PT Perkebunan Nusantara I Regional 1 Tanjung Morawa. Waktu penelitian diambil pada saat diantara tanggal 1 Februari 2025 sampai dengan 14 Maret 2025.

3.3.2 Waktu Penelitian

Tabel 3.2 Rencana Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Pendahuluan (Prariset)	■																			
2	Pengajuan Judul		■																		
3	Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■												
4	Bimbingan Proposal					■	■	■	■												
5	Seminar Proposal									■											
6	Revisi Proposal										■										
7	Penyebaran Kuesioner											■									
8	Analisis Data												■								
9	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■
10	Pembimbingan Skripsi																		■	■	■
11	Sidang Meja Hijau																			■	■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

(Sugiyono, 2018) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang mencakup obyek atau subyek yang sedang diselidiki, mencakup semua karakteristik yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Dalam konteks penelitian ini, populasi mencakup semua karyawan yang bekerja di PTPN I Regional 1, yang berjumlah sebanyak 127 orang.

Tabel 3.3 Data Karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional 1

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Sekretariat dan Sistem Manajemen	40
2	Sumber Daya Manusia	16
3	Manajemen Aset	20
4	Hukum	10
5	Pengadaan dan TI	12
6	Akuntansi dan Keuangan	25
7	Tanaman dan Teknik Pengolahan	4
	Total	127

3.4.2 Sampel

(Sugiyono, 2018) menjelaskan sampel merupakan Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus representatif. Dalam penelitian ini, digunakan teknik pengambilan sampel non probability sampling dengan metode sampel jenuh, di mana keseluruhan populasi, yaitu 127 responden, dijadikan sebagai sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Jenis data pada penelitian ini merupakan data kuantitatif dan instrumen pengumpulan data yang penulis gunakan merupakan angket atau kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2018) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner tersebut yang diajukan kepada responden, skala yang digunakan adalah Skala Likert. Menurut (Sugiyono, 2018) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu fenomena sosial. Dalam jawaban setiap item instrument mempunyai bobot nilai seperti pada table 3.1 berikut:

Tabel 3.4 Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya, untuk mengetahui kelayakan instrumen dari angket/kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.1 Pengujian Instrumen

3.5.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan pengujian ketepatan dan kecermatan suatu instrument penelitian dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrument penelitian dikatakan valid jika benar – benar mengukur variable yang diteliti, sehingga data yang dihasilkan dapat dipercaya dan sesuai dengan kenyataan (Sugiyono, 2018).

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji validitas digunakan untuk mengukur

sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari Pearson, dengan ketentuan:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan

No. Pertanyaan	r hitung	r table	Status
1	0,710	0,176	Valid
2	0,810	0,176	Valid
3	0,671	0,176	Valid
4	0,723	0,176	Valid
5	0,624	0,176	Valid
6	0,756	0,176	Valid
7	0,696	0,176	Valid
8	0,692	0,176	Valid
9	0,749	0,176	Valid
10	0,676	0,176	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel motivasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi

No. Pertanyaan	r hitung	r table	Status
1	0,671	0,176	Valid
2	0,647	0,176	Valid
3	0,695	0,176	Valid
4	0,760	0,176	Valid
5	0,757	0,176	Valid
6	0,717	0,176	Valid
7	0,694	0,176	Valid
8	0,662	0,176	Valid
9	0,687	0,176	Valid
10	0,635	0,176	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

No. Pertanyaan	r _{hitung}	r _{table}	Status
1	0,631	0,176	Valid
2	0,743	0,176	Valid
3	0,793	0,176	Valid
4	0,637	0,176	Valid
5	0,626	0,176	Valid
6	0,657	0,176	Valid
7	0,680	0,176	Valid
8	0,782	0,176	Valid
9	0,630	0,176	Valid
10	0,602	0,176	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* (pengukuran sekali saja). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Apabila *alpha* mendekati 1, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2018).

Kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai *Cronbach alpha* \geq 0,60 maka pertanyaan/ Pernyataan yang di cantumkan di dalam kuesioner dinyatakan terpercaya atau reliabel.

- b. Jika nilai *Cronbach alpha* $\leq 0,60$ maka pertanyaan/pernyataan yang di cantumkan di dalam kuesioner dinyatakan tidak terpercaya atau tidak reliabel.

Tabel 3.8 Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,889	Reliabel
Motivasi	0,878	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,869	Reliabel

Sumber: Data Penelitian Diolah

Dari table di atas, maka dapat diketahui bahwa reliabilitas instrument mengenai gaya kepemimpinan (variabel X1) sebesar 0,889 (reliabel), instrument motivasi (variabel X2) sebesar 0,878 (reliabel), dan kinerja karyawan (variabel Y) sebesar 0,869 (reliabel).

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2019) Teknik analisis data adalah salah satu upaya dalam mempermudah atau menyederhanakan data untuk lebih mudah dibaca dan dimengerti. Data dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif, Teknis analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistic *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 23. Metode ini digunakan untuk mengolah data dengan berbagai teknis statistik, termasuk uji validitas, uji reliabilitas, analisis deksriptif, serta uji hipotesis sesuai dengan metode penelitian yang digunakan.

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui

besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

b = Koefisien regresi

e = *Standart error*

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus terpenuhi agar persamaan regresi dapat dikatakan sebagai persamaan regresi yang baik, maksudnya adalah persamaan regresi yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi. Uji asumsi klasik biasanya sering digunakan pada persamaan regresi berganda. Uji asumsi klasik juga bertujuan untuk menghindari bias dalam hasil analisis dan memastikan bahwa model regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi yang akurat.

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang direncanakan sudah dapat dimasukkan ke dalam serangkaian data, maka perlu

ada pengujian data. Untuk mendapatkan model regresi yang baik, dan terbebas dari penyimpangan data pengujian asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan histogram dan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal (Sugiyono, 2018).

3.6.2.2 Uji Multikolinieritas

Menurut (Sugiyono, 2018), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel – variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak orthogonal. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), jika nilai *tolerance* $< 0,1$ atau *VIF* > 10 menunjukkan adanya multikolinieritas (Ghozali, 2018).

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang

lainnya. Menurut (Sugiyono, 2018) adanya varians variabel independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independent (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik – titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas.

3.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel independent terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Uji hipotesis merupakan prosedur statistik yang digunakan untuk menguji apakah suatu hipotesis penelitian dapat diterima atau ditolak berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian.

3.6.3.1 Uji Hipotesis Parsial (T)

Menurut (Ghozali, 2018), tujuan dari uji T adalah untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Uji T digunakan untuk menguji signifikansi dari jalur yang dihipotesiskan. Jika penelitian menggunakan derajat *alpha* 5%, maka nilai kritis yang ditetapkan adalah 1,96. Mengacu pada ketentuan tersebut, jika nilai $T > 1,96$ maka hipotesis Tingkat signifikansi dapat diterima. Adapun rumus dari Hipotesis Parsial (T):

$$t = \frac{\beta_i}{SE_{\beta_i}}$$

Keterangan:

t = Nilai t-hitung

β_i = Koefisien regresi variable independent ke-i

SE_{β_i} = Standar *error* dari koefisien regresi variabel independen ke-i

Adapun kriteria pengambilan keputusan:

- a. Jika $\text{Sig } T > 1,96$ maka model regresi signifikan sehingga dapat digunakan, artinya tolak H_0 .
- b. Jika $\text{Sig } T \leq 1,96$ maka model regresi tidak signifikan sehingga tidak dapat digunakan, artinya tidak tolak H_0 .

3.6.3.2 Uji Simultan (F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui atau menguji apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu dengan menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $\text{Sig } F < \alpha$ (0,05) maka model regresi signifikan sehingga dapat digunakan, artinya tolak H_0 .
- b. Jika $\text{Sig } F > \alpha$ (0,05) maka model regresi tidak signifikan sehingga tidak dapat digunakan, artinya tidak tolak H_0 .

3.6.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya

kemampuan varians atau penyebaran dari variabel – variabel bebas yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Rumus koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(Y_i - \hat{Y}_i)^2}{\sum(Y_i - \bar{Y})^2}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

Y_i = nilai observasi aktual dari variabel dependen

\hat{Y}_i = nilai prediksi dari model (nilai yang diprediksi oleh model untuk variabel dependen)

\bar{Y} = rata – rata dari variabel dependen (nilai rata – rata dari Y_i)

\sum = simbol untuk penjumlahan, digunakan untuk menghitung total selisih kuadrat antara nilai observasi dan nilai rata – rata.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2) dan 10 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah gaya kepemimpinan, yang menjadi variabel X_2 adalah motivasi, yang menjadi variabel dan variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 127 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Perempuan	41 orang	32 %
2	Laki-Laki	86 orang	68 %
	Jumlah	127 orang	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 terdiri dari 41 orang perempuan (32%) dan laki-laki sebanyak 86 orang laki-laki (68%) dapat dikatakan bahwa sebagian

besar karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 adalah laki-laki, hal ini menunjukkan pertanggung jawaban pekerjaan dibebankan kepada laki-laki

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia, 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan usia di atas 51 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20 – 30 tahun	32 orang	25%
2	31– 40 tahun	62 orang	49%
3	41 – 50 tahun	21 orang	17%
4	Di atas 51 tahun	12 orang	9%
Jumlah		127 orang	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah

Berdasarkan tabel 4.2 di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 31– 40 tahun yakni sebanyak 62 orang (49%), kemudian disusul responden yang berusia antara 20-30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 32 orang (25%), dimana karyawan yang produktif dalam menjalankan pekerjaan berada diusia muda.

3. Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	15 orang	12%
2.	D-3	21 orang	17%
3.	S1(Starat 1)	81 orang	64%
4.	S2 (Strata 2)	10 orang	8%
Jumlah		127 orang	100%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 81 orang atau 64%, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar jenis pendidikan karyawan yang bekerja adalah Sarjana, hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan yang lebih baik berada pada pendidikan Sarjana.

4.1.2 Analisa Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai deskripsi data masing-masing variabel penelitian dan pengaruh 3 variabel bebas yaitu variabel pelatihan kerja (X_1), variabel motivasi (X_2), variabel kompetensi (X_3) dengan satu variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan

No. Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	28	73	57	11	9	6	5	1	1	127	100
2	24	30	80	63	11	9	3	2	3	2	127	100
3	30	24	65	51	22	17	6	5	4	3	127	100
4	33	26	65	51	23	18	6	5	0	0	127	100
5	33	26	69	54	20	16	3	2	2	2	127	100
6	40	31	74	58	8	6	3	2	2	2	127	100
7	40	31	64	50	20	16	3	2	0	0	127	100
8	30	24	68	54	26	20	3	2	0	0	127	100
9	27	21	77	61	17	13	6	5	0	0	127	100
10	44	35	66	52	16	13	1	1	0	0	127	100

Sumber: Data Penelitian Diolah

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pimpinan saya mampu dalam mengambil keputusan yang tepat dalam setiap masalah yang ada, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57%
2. Dari jawaban kedua mengenai pemimpin selalu bertindak responsif dan tegas dalam mengambil keputusan, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 63%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pemimpin membantu saya melakukan pekerjaan sehingga menjadi lebih menyenangkan, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51%
4. Dari jawaban keempat mengenai pimpinan selalu mampu memberikan motivasi untuk para karyawannya agar dapat bekerja dengan maksimal, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51%

5. Dari jawaban kelima mengenai pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada para pegawai tentang strategi yang akan dilakukan, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54%
6. Dari jawaban keenam mengenai pimpinan dapat menjelaskan maksud dengan baik dari setiap tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pemimpin membuat para bawahan tidak merasa canggung ketika berbicara kepadanya, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai pimpinan mampu dalam mengendalikan setiap karyawannya dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai pemimpin menyangga dengan baik dan profesional jika ada rekan kerja yang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 61%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai pimpinan selalu bisa mengendalikan emosinya, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa gaya kepemimpinan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat dalam kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Tabel 4.5 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

No. Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	21	71	56	27	21	2	2	0	0	127	100
2	39	31	55	43	30	24	3	2	0	0	127	100
3	26	20	80	63	21	17	0	0	0	0	127	100
4	24	19	72	57	27	21	4	3	0	0	127	100
5	35	28	67	53	20	16	3	2	2	2	127	100
6	23	18	65	51	38	30	1	1	0	0	127	100
7	25	20	84	66	16	13	2	2	0	0	127	100
8	20	16	76	60	30	24	1	1	0	0	127	100
9	22	17	74	58	30	24	1	1	0	0	127	100
10	23	18	72	57	29	23	2	3	0	0	127	100

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai terdapat kesesuaian gaji yang selama ini diterima bila dikaitkan dengan usaha tenaga dan pikiran yang diberikan kepada perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56%
2. Dari jawaban kedua mengenai kondisi kebersihan diruangan dalam kondisi bersih, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 43%
3. Dari jawaban ketiga mengenai adanya perhatian perusahaan terhadap tingkat kerjasama antar karyawan, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 63%
4. Dari jawaban keempat mengenai adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan hari tua karyawan (pemberian pensiun), mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57%
5. Dari jawaban kelima mengenai adanya hubungan yang baik interpersonal kerja karyawan dengan atasan, mayoritas responden menjawab setuju dengan dengan presentase sebesar 53%

6. Dari jawaban keenam mengenai adanya hubungan yang baik interpersonal kerja karyawan dengan rekan sekerja, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 66%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai adanya promosi jabatan yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 58%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkreaitifitas dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui motivasi kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat dalam kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Tabel 4.6 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No. Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	12	83	65	24	19	5	4	0	0	127	100
2	35	28	59	46	29	23	4	3	0	0	127	100
3	23	18	67	53	31	24	6	5	0	0	127	100
4	39	31	72	57	16	13	0	0	0	0	127	100
5	26	20	81	64	20	16	0	0	0	0	127	100
6	28	22	76	60	20	16	3	2	0	0	127	100
7	30	24	76	60	21	17	0	0	0	0	127	100
8	32	25	77	61	16	13	2	2	0	0	127	100
9	38	30	65	51	21	17	3	2	0	0	127	100
10	37	29	69	54	19	15	2	2	0	0	127	100

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pencapaian kerja mampu melebihi target, mayoritas menjawab setuju dengan presentase sebesar 65%
2. Dari jawaban kedua mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 46%
3. Dari jawaban ketiga mengenai selalu melakukan koreksi untuk menghindari kesalahan hasil kerja, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53%
4. Dari jawaban keempat mengenai berusaha teratur dalam menggunakan peralatan kantor, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57%
5. Dari jawaban kelima mengenai menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju dengan dengan presentase sebesar 64%

6. Dari jawaban keenam mengenai melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan keinginan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai selalu menjaga komunikasi dengan karyawan lain tentang masalah pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai mampu bekerja sama dengan karyawan lain dalam menjalankan tugas, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 61%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kinerja karyawan melalui penyebaran kuesioner dilakukan memiliki pengaruh kuat. Terbukti dengan jawaban yang lebih mendominasi menjawab setuju.

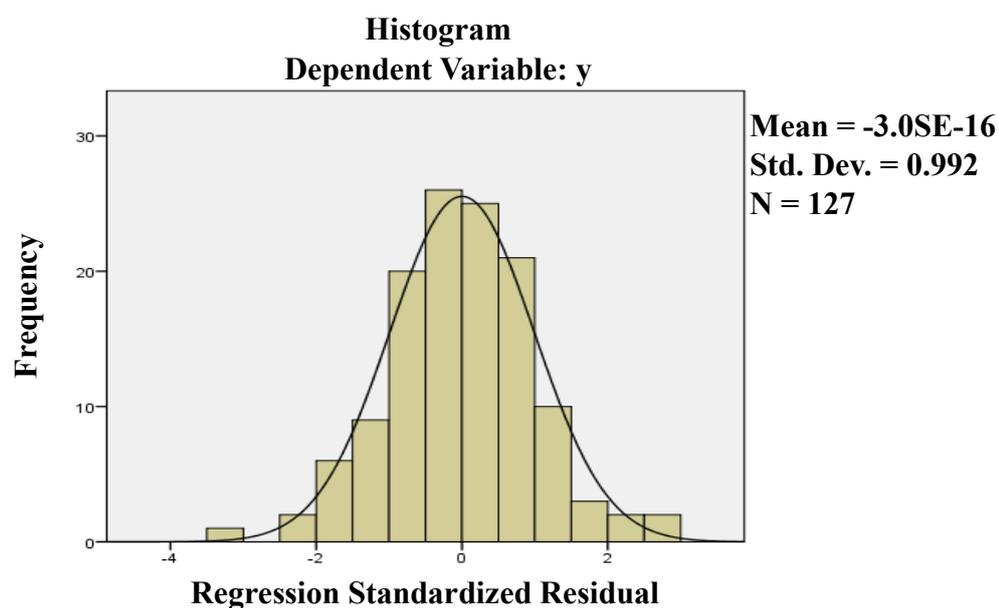
4.1.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang direncanakan sudah dapat dimasukkan ke dalam serangkaian data, maka perlu

ada pengujian data. Untuk mendapatkan model regresi yang baik, dan terbebas dari penyimpangan data pengujian asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas, dan heteroskedastisitas.

4.1.4 Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji histogram dan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 23 sebagai berikut :

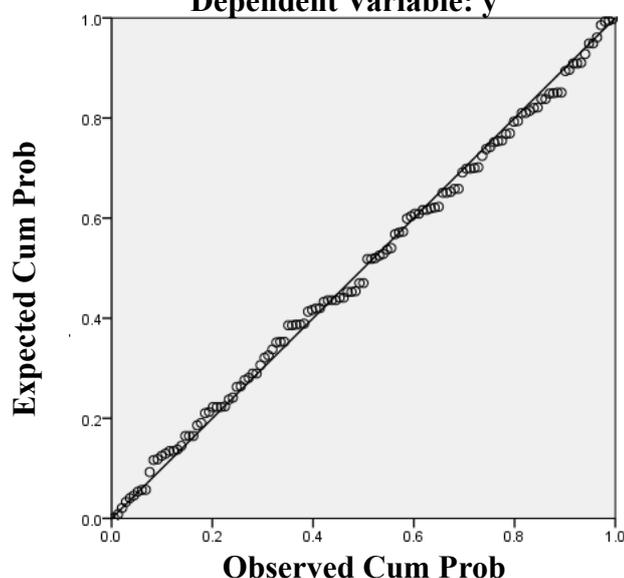


Gambar 4.1 Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan

regression standardized residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: y



Gambar 4.2 Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

Tabel 4.7 Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31733366
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.045
	Negative	-.039
Test Statistic		.045
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS ver. 23

Hasil pengujian uji normalitas dengan uji *Kolmogorof-Smirnov* yang tersaji pada tabel 4.7, memperlihatkan besarnya test signifikan diatas 0,05 atau 5% yaitu 0,200. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai seluruh variabel memiliki distribusi normal

4.1.5 Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan menunjukkan adanya nilai *tolerance* <0.10 atau sama dengan nilai VIF >10. Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.350	1.871		2.325	.022		
	x1	.204	.044	.240	4.667	.000	.739	1.353
	x2	.699	.050	.722	14.022	.000	.739	1.353

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS ver. 23

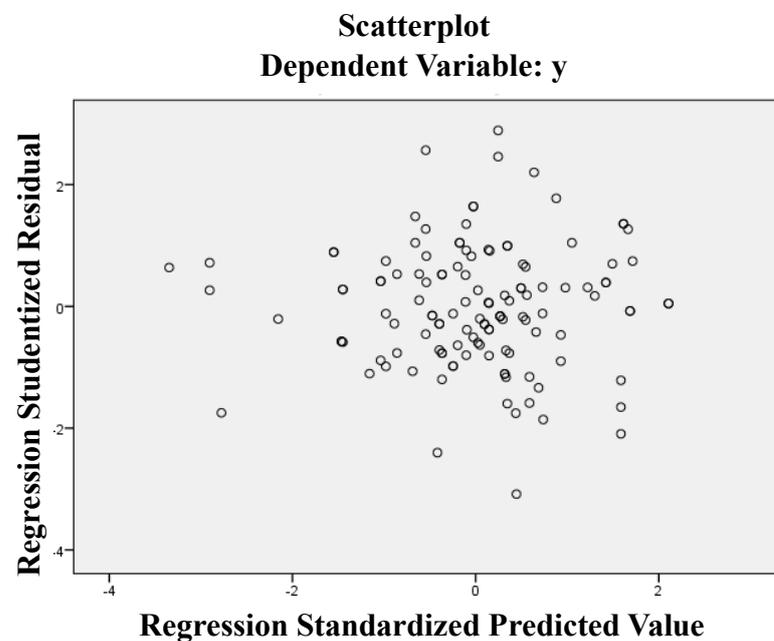
Pada Tabel 4.8 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,739 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,353 lebih kecil dari 10.
2. Motivasi (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,739 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,353 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel gaya kepemimpinan dan motivasi bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

4.1.6 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

4.1.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.350	1.871		2.325	.022		
	x1	.204	.044	.240	4.667	.000	.739	1.353
	x2	.699	.050	.722	14.022	.000	.739	1.353

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS ver. 23

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 4,350 + 0,204X_1 + 0,699X_2 + e$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 4,350

Jika variabel gaya kepemimpinan dan motivasi diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 4,350.

2. Koefisien Gaya Kepemimpinan X_1

Nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,204. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 kali untuk gaya kepemimpinan akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,204.

3. Koefisien Motivasi X_2

Nilai koefisien motivasi sebesar 0,699. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 kali untuk motivasi akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,699.

4.1.8 Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji t. Pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya < 0,05, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10 Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.350	1.871		2.325	.022		
	x1	.204	.044	.240	4.667	.000	.739	1.353
	x2	.699	.050	.722	14.022	.000	.739	1.353

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS ver. 23

Untuk t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan nilai signifikansi 0,05 dengan df (*degree of freedom*) = $n - k$ atau $127 - 2 = 125$ (k adalah jumlah variabel independen dan n adalah jumlah responden). Didapat t_{tabel} sebesar 1,979. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh t_{hitung} (4,667) > t_{tabel} (1,979) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh t_{hitung} (14,022) > t_{tabel} (1,979) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

4.1.9 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2105.171	2	1052.585	192.900	.000 ^b
	Residual	676.624	124	5.457		
	Total	2781.795	126			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x2, x1						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS ver. 23

Untuk F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan nilai signifikansi 0,05 dengan df (*degree of freedom*) = $n - k - 1$ atau $127 - 2 - 1 = 124$ (k adalah jumlah variabel independen dan n adalah jumlah responden). Didapat F_{tabel} sebesar 3,07. Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai F_{hitung} (192,900) > F_{tabel} (3,07) dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1

4.1.10 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *Adjusted R Square* pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.870 ^a	.757	.753	2.33595	1.489
a. Predictors: (Constant), x2, x1					
b. Dependent Variable: y					

Sumber: Hasil Olah Data SPSS ver. 23

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,753 atau 75,3% yang artinya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 sebesar 75,3%, sedangkan sisanya 24,7% variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, budaya kerja dan variabel lainnya.

4.2 Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi), berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} (4,667) > t_{tabel} (1,979)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengelola karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun dalam tim. Misalnya, gaya

kepemimpinan transformasional yang berfokus pada inspirasi dan pemberdayaan dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan, sementara gaya otoriter yang terlalu menekankan pada perintah dan kontrol dapat menimbulkan ketidakpuasan serta menghambat kreativitas. Sebaliknya, gaya kepemimpinan demokratis yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan serta karakteristik karyawan agar dapat memaksimalkan kinerja mereka secara efektif.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Runa, 2020) dan (Firmansyah, 2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh t_{hitung} (14,022) $> t_{tabel}$ (1,979) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan dorongan internal yang mempengaruhi individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu, termasuk dalam konteks pekerjaan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, produktivitas, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dalam dunia kerja, motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti kepuasan kerja dan pencapaian pribadi, serta motivasi ekstrinsik

yang dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti gaji, bonus, dan pengakuan dari atasan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, berinisiatif, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap tugas mereka, sehingga berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan turunnya produktivitas, meningkatnya Tingkat absensi, serta rendahnya kualitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan yang adil, serta memperhatikan kebutuhan karyawan agar mereka tetap termotivasi dan dapat mencapai kinerja yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh (Harahap, 2020) dan (Gunawan, 2020) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1. Dengan nilai $F_{hitung} (192,900) > F_{tabel} (3,07)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,753 atau 75,3% yang artinya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 sebesar 75,3%, sedangkan sisanya 24,7% variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, budaya kerja dan variabel lainnya.

Gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki peran krusial dalam menentukan kinerja karyawan di suatu organisasi. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin mengarahkan, membimbing, serta memotivasi karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, misalnya, dapat menginspirasi dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif melalui visi yang jelas dan dukungan emosional. Sementara itu, motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi faktor pendorong utama yang memengaruhi Tingkat produktivitas dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih disiplin, inovatif, dan bertanggung jawab atas tugasnya. Keterpaduan antara gaya kepemimpinan yang tepat dan Tingkat motivasi yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, serta menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dan rendahnya motivasi dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya Tingkat stress, serta menurunnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan menciptakan strategi yang dapat meningkatkan motivasi karyawan demi mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Syawaludin, 2024), (Hanafi, 2019), dan (Suarni, 2020) bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan yang artinya berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 Tanjung Morawa**. Responden pada penelitian ini berjumlah 127 responden, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1, hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} (4,667) > t_{tabel} (1,979)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1, hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} (14,022) > t_{tabel} (1,979)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1, hal ini terlihat dari nilai $F_{hitung} (192,900) > F_{tabel} (3,07)$ dengan tingkat signifikansi 0.000.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya Kepemimpinan Di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 harus terus ditingkatkan dan terus diperhatikan karena berpengaruh terhadap kinerja seluruh karyawan dibawahnya. Untuk meningkatkan kualitas Gaya Kepemimpinan, di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 perlu menyediakan pelatihan bagi para atasan atau para penanggung jawab agar dapat meningkatkan kepercayaan pegawai serta memberi pengetahuan, wawasan, keterampilan, dan teladan yang baik para atasan kepada bawahannya sehingga Kinerja Pegawai secara menyeluruh dapat meningkat.
2. Untuk dapat meningkatkan Kinerja Karyawan maka diperlukan Motivasi kerja di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 Motivasi Kerja harus semakin diperhatikan. Untuk mencapai keselamatan kerja, dan budaya kerja yang semakin baik serta meningkatkan suasana kerja yang penuh keteraturan, kesesuaian, kepatuhan terhadap aturan atau tata tertib yang akan menciptakan kondisi kerja yang semakin baik, nyaman, dan meningkat lebih baik.
3. Penerapan Gaya Kepemimpinan yang tepat dan pemberian motivasi yang optimal akan berdampak besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk secara berkala mengadakan pelatihan kepemimpinan bagi manajer serta menyelenggarakan evaluasi terhadap sistem pemberian motivasi agar tetap relevan dengan kebutuhan dan harapan karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun yang menjadi keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu Gaya Kepemimpinan Motivasi dan kompetensi. sedangkan, masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.
2. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari instrumen kuisisioner yang didasarkan pada pernyataan dari responden. Sehingga, kesimpulan yang didapat hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen kuisisioner secara tertulis tanpa dilengkapi

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Amirullah, A. (2015). *Pengantar Manajemen. Fungsi–Proses–Pengendalian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Apriyanto, & Iswadi, S. P. M. P. (2020). *PENGANTAR MANAJEMEN*. Jakad Media Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=1F4CEAAAQBAJ>
- Ardial. (2018). *Fungsi Komunikasi Organisasi: Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI. https://books.google.co.id/books?id=5_KJDwAAQBAJ
- Chandra, D. S. (2022). Determinan Kinerja Pegawai PT. KAI Divre I Regional Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 1(3), 323–329.
- Darmadi, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah “Melejitkan Produktivitas kerja kepala sekolah dan faktor-faktor yang mempengaruhi.” Yogyakarta: CV Budi Utama*.
- Firmansyah, D., & Winarto, J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komunikasi Sebagai Variabel Antara. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6, 6–11. <https://doi.org/10.37034/infeb.v6i1.780>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Hanafî, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Effect of Leadership Style and Work Motivation To Employee Performance. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. <http://jurnal.poltekapp.ac.id/>
- Harahap, sandhi fialy, & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866> homepage:
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia, edisi revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Indrasari, M., Pintakhari, B., & Kartini, I. A. N. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai (Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi dan Jenjang Karier*. <http://repository.unitomo.ac.id/2918/1/IMG-20200829-WA0000->

digabungkan.pdf

- Jati, P., Zaharuddin, Firdaus, A., & Soelaksmono, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar, Studi Kasus Karyawan Level Account Officer di PNM Mekaar Kota Bogor Tahun 2021. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 29–44.
- Muryati, S. E., Suci, M. M. D. R. P., SE, M. S., & SE, M. M. (2022). *PERILAKU ORGANISASI Analisis Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Nikmat, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Penerbit P4I.
- Orocoma, C., Tumbel, M. T., & Asaloei, S. I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 66–72.
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Runa, R. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 202–222. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2.335>
- Saragih, R., Luturlean, B. S., & Hadiyanto, F. (2020). Employee Job Satisfaction in Mediating the Relationship Between Work Motivation and Affective Commitment in Roof Tile Industry. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 21(1), 16–26. <https://doi.org/10.24198/jbm.v21i1.346>
- Setiana, A. R., & Dewi, L. S. (2022). *Monograf Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Surabaya: CV. Global Aksara Pers.
- Suarni, N. N., & Sudiyani, N. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Ubud. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 6(1), 101–108. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v6i1.414
- Sugiyono, P. D. (2018). Quantitative, qualitative, and R&D research methods. *Bandung:(ALFABETA, Ed.)*.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd. *ALFABETA, Cv*.
- Sukatin, S. P. I., Pahmi, S. P. I., Suciati, F. N., Defrian, A., Purnama, A. I., Laksono, D. W., Lestari, D., Rahayu, E. S., Sari, E. D., & Irmayanti, H. (2022). *Manajemen dan evaluasi kerja*. Deepublish.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Deepublish.

- Syawaludin, Savitri, shela indah, & Rukmana, indra januar. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Karunia Agung, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 7(1), 1–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.33753/madani.v7i1.333>
- Wasiman. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Jurnal Cafeteria*, 2(2), 28–36. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v2i2.355>
- Yadnya, I. D. G. S. A. (2022). *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. cv. Feniks Muda Sejahtera.

**Kepada Yth,
Bapak/Ibu Karyawan
PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1
di Tanjung Morawa**

Perihal : **Permohonan Menjadi Responden Penelitian**

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nadia Ramadhani Hutagalung

NPM : 2105160321

Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen, saat ini sedang melakukan penelitian dibawah dengan judul penelitian adalah **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 Tanjung Morawa.**

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuisioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak mengganggu ketenangan kegiatan Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan dipublikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuisioner ini, saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

(Nadia Ramadhani Hutagalung)

Petunjuk Pengisian Angket:

1. Berikan jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikan tanda checklist (√) pada kolom Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu

KUISONER PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I REGIONAL 1 TANJUNG MORAWA

Identitas Responden

Nomor Responden (Tidak perlu diisi) :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia : 20 – 30 tahun 41 – 50 tahun
 31 – 40 tahun Di atas 51 tahun

Jenjang Pendidikan : SMA S1 S3
 D3 S2

PETUNJUK PENGISIAN KUISONER

1. Mohon member tanda ceklis (\checkmark) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i anggap yang paling sesuai
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Sesudah melakukan pengisian, mohon/ibu memberikan kepada yang menyerahkan kuisoner ini pertama kali

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju

No	PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN	Penilaian				
		5	4	3	2	1
	Prestasi Karyawan					
1.	Pencapaian kerja Saya mampu melebihi target					
2.	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
	Kualitas karyawan					
3.	Saya selalu melakukan koreksi untuk menghindari kesalahan hasil kerja.					
4.	Saya berusaha teratur dalam menggunakan peralatan kantor					
	Kuantitas karyawan					
5.	Saya menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan.					
6.	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan keinginan perusahaan					
	Kerja sama antar karyawan					
7.	Saya selalu menjaga komunikasi dengan karyawan lain tentang masalah pekerjaan.					
8.	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain dalam menjalankan tugas.					
	Tanggung jawab karyawan					
9.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.					
10.	Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas.					

No	PERNYATAAN GAYA KEPEMIMPINAN	Penilaian				
		5	4	3	2	1
	Kemampuan mengambil keputusan					
1.	Pimpinan saya mampu dalam mengambil keputusan yang tepat dalam setiap masalah yang ada.					
2.	Pemimpin selalu bertindak responsif dan tegas dalam mengambil keputusan					
	Kemampuan memotivasi					
3.	Pemimpin membantu saya melakukan pekerjaan sehingga menjadi lebih menyenangkan					
4.	Pimpinan selalu mampu memberikan motivasi untuk para karyawannya agar dapat bekerja dengan maksimal.					
	Kemampuan komunikasi					
5.	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada para pegawai tentang strategi yang akan dilakukan.					
6.	Pimpinan dapat menjelaskan maksud dengan baik dari setiap tugas yang diberikan.					
	Kemampuan mengendalikan bawahan					
7.	Pemimpin membuat para bawahan tidak merasa canggung ketika berbicara kepadanya.					
8.	Pimpinan mampu dalam mengendalikan setiap karyawannya dengan baik.					
	Kemampuan mengendalikan emosi					
9.	Pemimpin menyangga dengan baik dan profesional jika ada rekan kerja yang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya					
10.	Pimpinan selalu bisa mengendalikan emosinya					

No	PERNYATAAN MOTIVASI	Penilaian				
	Kebutuhan fisik	5	4	3	2	1
1.	Terdapat kesesuaian gaji yang selama ini diterima bila dikaitkan dengan usaha tenaga dan pikiran yang diberikan kepada perusahaan					
2.	Kondisi kebersihan diruangan dalam kondisi bersih					
	Kebutuhan rasa aman					
3.	Adanya perhatian perusahaan terhadap tingkat kerjasama antar karyawan					
4.	Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan hari tua karyawan (pemberian pensiun)					
	Kebutuhan sosial					
5.	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja karyawan dengan atasan					
6.	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja karyawan dengan rekan sekerja					
	Kebutuhan akan penghargaan					
7.	Adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan					
8.	Adanya promosi jabatan yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan					
	Kebutuhan perwujudan diri					
9.	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan					
10.	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan					

No.	Gaya Kepemimpinan										Jumlah
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
2	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	37
3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35
4	3	1	1	3	3	1	3	2	2	3	22
5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	39
6	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	44
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
9	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	30
12	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	35
13	4	4	4	2	2	4	4	3	2	5	34
14	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	44
15	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
16	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
18	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	39
19	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
20	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
21	5	4	3	5	1	5	5	4	5	5	42
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
24	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
25	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
26	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	42
27	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
28	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	40
29	3	4	4	4	5	5	5	3	4	5	42
30	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
31	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
32	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	42
33	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	42
34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
35	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
38	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	47
39	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	46

40	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
42	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
43	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
44	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	46
45	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44
46	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
47	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
49	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	45
50	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	45
51	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	43
52	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46
53	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	43
54	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
55	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	37
56	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45
57	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	43
58	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
59	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
60	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	33
61	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
62	2	4	2	3	3	4	3	3	4	4	32
63	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
64	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	47
65	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45
66	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
67	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	37
68	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35
69	3	1	1	3	3	1	3	2	2	3	22
70	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	39
71	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	44
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
73	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
74	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
76	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	30
77	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	35
78	4	4	4	2	2	4	4	3	2	5	34
79	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	44
80	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43

81	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
82	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
83	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	39
84	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
85	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
86	5	4	3	5	1	5	5	4	5	5	42
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
88	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
89	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
90	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
91	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	42
92	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
93	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	40
94	3	4	4	4	5	5	5	3	4	5	42
95	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44
96	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	32
97	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
98	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	41
99	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	32
100	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45
101	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45
102	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44
103	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	32
104	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
105	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	41
106	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	32
107	4	2	1	4	3	3	3	4	3	5	32
108	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	20
109	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
110	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	35
111	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	33
112	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	34
113	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	35
114	3	4	2	5	4	4	4	5	4	5	40
115	4	5	3	4	4	4	3	5	3	4	39
116	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
118	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
119	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
121	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	41
122	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44

123	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	47
124	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
125	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	33
126	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
127	2	4	2	3	3	4	3	3	4	4	32

No.	Motivasi										Jumlah
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	36
2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	37
3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	38
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	28
5	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	39
6	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	44
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
8	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
9	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40
10	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	34
11	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	42
12	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
13	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	33
14	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	30
15	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	35
16	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	41
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	35
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	40
21	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	37
22	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	40
23	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	39
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
25	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	37
26	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
28	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
29	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	41
30	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
31	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	40

73	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
74	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40
75	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	34
76	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	42
77	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
78	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	33
79	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	30
80	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	35
81	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	41
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	35
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
85	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	40
86	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	37
87	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	40
88	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	39
89	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
90	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	37
91	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
92	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
93	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
94	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	41
95	2	5	5	4	4	4	5	3	3	5	40
96	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	33
97	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
98	3	4	4	4	5	4	5	4	5	3	41
99	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	36
100	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	44
101	5	5	3	4	4	4	3	4	5	5	42
102	2	5	5	4	4	4	5	3	3	5	40
103	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	33
104	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
105	3	4	4	4	5	4	5	4	5	3	41
106	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	36
107	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	36
108	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	26
109	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	27
110	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
111	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	35
112	4	4	4	4	1	3	4	3	3	3	33
113	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	36
114	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43

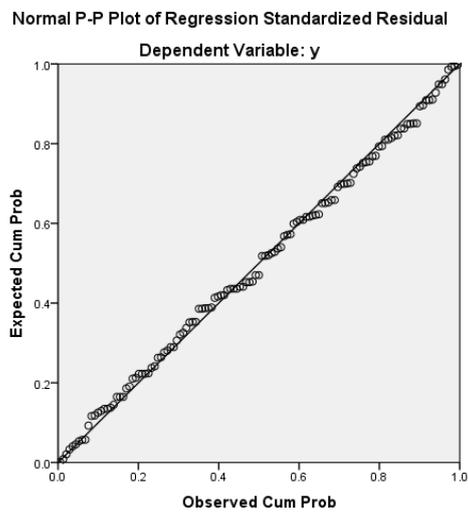
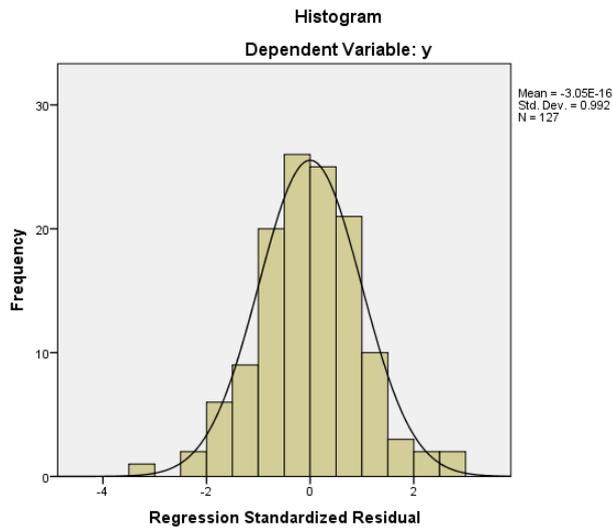
66	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	40
67	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	39
68	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	44
69	2	3	2	4	3	2	4	3	3	3	29
70	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
71	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	43
72	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
73	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
74	4	5	4	4	4	4	4	5	2	2	38
75	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	34
76	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	40
77	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	41
78	2	3	2	4	4	4	3	4	3	4	33
79	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	33
80	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	41
81	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	40
82	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
83	3	4	3	3	4	4	4	3	5	5	38
84	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44
85	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40
86	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	40
87	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
88	3	4	4	3	5	4	4	4	5	5	41
89	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	41
90	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	37
91	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	40
92	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
93	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43
94	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	39
95	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
96	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	36
97	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	37
98	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	41
99	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37
100	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	45
101	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
102	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
103	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	36
104	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	37
105	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	41
106	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37

107	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34
108	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	28
109	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	25
110	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37
111	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33
112	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	35
113	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	36
114	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
115	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	35
116	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
117	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	44
118	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	38
119	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	42
120	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	38
121	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	41
122	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
123	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47
124	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
125	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	38
126	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	39
127	4	3	5	3	5	3	4	4	4	5	40

HASIL OLAHAN DATA SPSS

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31733366
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.045
	Negative	-.039
Test Statistic		.045
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

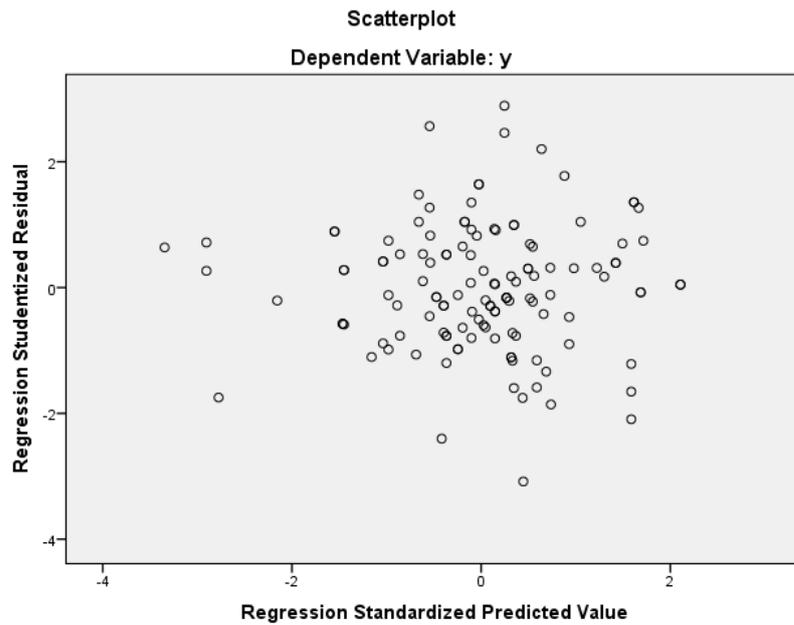
b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.350	1.871		2.325	.022		
x1	.204	.044	.240	4.667	.000	.739	1.353
x2	.699	.050	.722	14.022	.000	.739	1.353

a. Dependent Variable: y

c. Uji Heteroskedastistitas



2. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.350	1.871		2.325	.022		
x1	.204	.044	.240	4.667	.000	.739	1.353
x2	.699	.050	.722	14.022	.000	.739	1.353

a. Dependent Variable: y

3. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.350	1.871		2.325	.022		
x1	.204	.044	.240	4.667	.000	.739	1.353
x2	.699	.050	.722	14.022	.000	.739	1.353

a. Dependent Variable: y

4. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2105.171	2	1052.585	192.900	.000 ^b
	Residual	676.624	124	5.457		
	Total	2781.795	126			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

5. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.870 ^a	.757	.753	2.33595	1.489

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

UJI VALIDITAS DATA (X₁)

Correlations

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	ttl
VAR00001 Pearson Correlation	1	.524**	.485**	.442**	.332**	.447**	.467**	.425**	.425**	.483**	.710**
VAR00001 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
VAR00001 N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
VAR00002 Pearson Correlation	.524**	1	.560**	.501**	.417**	.703**	.421**	.612**	.557**	.441**	.810**
VAR00002 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
VAR00002 N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
VAR00003 Pearson Correlation	.485**	.560**	1	.296**	.420**	.469**	.440**	.321**	.356**	.277**	.671**
VAR00003 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
VAR00003 N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
VAR00004 Pearson Correlation	.442**	.501**	.296**	1	.393**	.495**	.469**	.474**	.664**	.429**	.723**
VAR00004 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
VAR00004 N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
VAR00005 Pearson Correlation	.332**	.417**	.420**	.393**	1	.315**	.312**	.426**	.413**	.370**	.624**
VAR00005 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
VAR00005 N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
VAR00006 Pearson Correlation	.447**	.703**	.469**	.495**	.315**	1	.562**	.411**	.523**	.451**	.756**
VAR00006 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
VAR00006 N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
VAR00007 Pearson Correlation	.467**	.421**	.440**	.469**	.312**	.562**	1	.379**	.437**	.484**	.696**
VAR00007 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
VAR00007 N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
VAR00008 Pearson Correlation	.425**	.612**	.321**	.474**	.426**	.411**	.379**	1	.470**	.450**	.692**
VAR00008 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
VAR00008 N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
VAR00009 Pearson Correlation	.425**	.557**	.356**	.664**	.413**	.523**	.437**	.470**	1	.529**	.749**
VAR00009 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
VAR00009 N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
VAR00010 Pearson Correlation	.483**	.441**	.277**	.429**	.370**	.451**	.484**	.450**	.529**	1	.676**
VAR00010 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
VAR00010 N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
ttl Pearson Correlation	.710**	.810**	.671**	.723**	.624**	.756**	.696**	.692**	.749**	.676**	1
ttl Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
ttl N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127

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

(X₂)

Correlations

	VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	ttl
VAR0001 Pearson Correlation	1	.369**	.300**	.511**	.401**	.425**	.276**	.378**	.542**	.427**	.671*
Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000
N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
VAR0002 Pearson Correlation	.369**	1	.388**	.400**	.530**	.300**	.460**	.218*	.273**	.425**	.647*
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.014	.002	.000	.000
N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
VAR0003 Pearson Correlation	.300**	.388**	1	.457**	.490**	.511**	.498**	.472**	.322**	.451**	.695*
Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
VAR0004 Pearson Correlation	.511**	.400**	.457**	1	.484**	.630**	.483**	.456**	.416**	.418**	.760*
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
VAR0005 Pearson Correlation	.401**	.530**	.490**	.484**	1	.403**	.526**	.467**	.485**	.373**	.757*
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
VAR0006 Pearson Correlation	.425**	.300**	.511**	.630**	.403**	1	.428**	.476**	.470**	.357**	.717*
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
VAR0007 Pearson Correlation	.276**	.460**	.498**	.483**	.526**	.428**	1	.364**	.470**	.352**	.694*
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
VAR0008 Pearson Correlation	.378**	.218*	.472**	.456**	.467**	.476**	.364**	1	.538**	.293**	.662*
Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000
N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
VAR0009 Pearson Correlation	.542**	.273**	.322**	.416**	.485**	.470**	.470**	.538**	1	.289**	.687*
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000
N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
VAR0010 Pearson Correlation	.427**	.425**	.451**	.418**	.373**	.357**	.352**	.293**	.289**	1	.635*
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001		.000
N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
ttl Pearson Correlation	.671**	.647**	.695**	.760**	.757**	.717**	.694**	.662**	.687**	.635**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127

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

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

(Y)

Correlations

	VAR00 001	VAR00 002	VAR00 003	VAR00 004	VAR00 005	VAR00 006	VAR00 007	VAR00 008	VAR00 009	VAR00 010	ttl
VAR00 001 Pearson Correlation	1	.458**	.555**	.383**	.314**	.350**	.401**	.375**	.218*	.238**	.631**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.014	.007	.000
N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
VAR00 002 Pearson Correlation	.458**	1	.526**	.429**	.332**	.419**	.506**	.486**	.336**	.470**	.743**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
VAR00 003 Pearson Correlation	.555**	.526**	1	.415**	.529**	.423**	.577**	.576**	.355**	.398**	.793**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
VAR00 004 Pearson Correlation	.383**	.429**	.415**	1	.289**	.392**	.422**	.508**	.268**	.274**	.637**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.002	.002	.000
N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
VAR00 005 Pearson Correlation	.314**	.332**	.529**	.289**	1	.266**	.491**	.448**	.362**	.306**	.626**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.003	.000	.000	.000	.000	.000
N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
VAR00 006 Pearson Correlation	.350**	.419**	.423**	.392**	.266**	1	.252**	.589**	.429**	.323**	.657**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003		.004	.000	.000	.000	.000
N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
VAR00 007 Pearson Correlation	.401**	.506**	.577**	.422**	.491**	.252**	1	.497**	.307**	.214*	.680**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.004		.000	.000	.016	.000
N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
VAR00 008 Pearson Correlation	.375**	.486**	.576**	.508**	.448**	.589**	.497**	1	.499**	.353**	.782**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
VAR00 009 Pearson Correlation	.218*	.336**	.355**	.268**	.362**	.429**	.307**	.499**	1	.450**	.630**
Sig. (2-tailed)	.014	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
VAR00 010 Pearson Correlation	.238**	.470**	.398**	.274**	.306**	.323**	.214*	.353**	.450**	1	.602**
Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.002	.000	.000	.016	.000	.000		.000
N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
ttl Pearson Correlation	.631**	.743**	.793**	.637**	.626**	.657**	.680**	.782**	.630**	.602**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127

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

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

TAHAP UJI REABILITAS DATA

(X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	10

(X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	10

(Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	10



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4165/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/10/10/2024

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 10/10/2024

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nadia Ramadhani Hutagalung
NPM : 2105160321
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Fasilitas kerja yang tidak memadai, rendahnya motivasi, serta kompetensi karyawan yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan di ~~Pt Perkebunan Nusantera I~~ **Pt Perkebunan Nusantera I Regional 1** menyebabkan penurunan kinerja dan kepuasan kerja. Karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan kontribusi mereka, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan yang berpengaruh pada semangat dan loyalitas. Selain itu, gaya kepemimpinan yang kurang efektif membuat karyawan merasa tidak didukung, menurunkan motivasi dan produktivitas secara keseluruhan. Kombinasi faktor-faktor ini menciptakan tantangan yang signifikan bagi kinerja karyawan di divisi tersebut.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
2. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Perkebunan Nusantera I Regional 1

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Nadia Ramadhani Hutagalung)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4165/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/10/10/2024

Nama Mahasiswa : Nadia Ramadhani Hutagalung
NPM : 2105160321
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 10/10/2024
Nama Dosen Pembimbing¹⁾ : Dodi Faldan, SE, MM.
Judul Disetujui²⁾ : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 30 Oktober 2024

Dosen Pembimbing


(Dody S. Ch. M.)

Keterangan:

¹⁾ Dasi oleh Pimpinan Program Studi

²⁾ Dasi oleh Dosen Pembimbing

Sebelum diupload oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAH-PT/AK.Pp/PT/11/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 127 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 19 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Nadia Ramadhani
N P M : 2105160321
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1

Dosen Pembimbing : Dody Salden Chandra, SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **14 Januari 2026**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 14 Rajab 1446 H
14 Januari 2025 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ulu marasitu auri ni aji diadukan
numur dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/IAK.Ppy/PT/12/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 127 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2025
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 14 Rajab 1446 H
14 Januari 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PTPN I Regional I
Jl.Lintas Sumatera Km.21 Tj Morawa
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Nadia Ramadhani
Npm : 2105160321
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara I Regional I.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal

REGIONAL 1

Alamat Jl. Raya Medan – Tanjung Morawa Km.16
Kab. Deli Serdang – Prov. Sumatera Utara
Telp : (061) 7940055 Email : srkh_reg1@ptpn1.co.id



Nomor : RH1B/X/2025.01.30-1
Lampiran : -
Perihal : **PENDIDIKAN**
Pelaksanaan Penelitian

Tanjung Morawa, 30/01/2025

Kepada :
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jalan Muchtar Basri No.3 Medan

Menghunjuk Surat Saudara Nomor : 127/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 14 Januari 2025 perihal Permohonan Penelitian atas nama :

No	Nama Mahasiswa	NPM	Judul Penelitian
1	Nadia Ramadhani	2105160321	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA I REGIONAL I

Dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya Perusahaan dapat memberikan izin kepada Mahasiswa yang Namanya tersebut di atas untuk melaksanakan Penelitian di Bagian Sumber Daya Manusia Kantor Regional PT Perkebunan Nusantara I Regional 1 pada tanggal **1 Februari s/d 14 Maret 2025** dengan tetap menjaga ketertiban dan menaati segala peraturan yang berlaku di lingkungan PT Perkebunan Nusantara I Regional I.

Segala Biaya yang berkenaan dengan kegiatan tersebut ditanggung oleh Mahasiswa yang bersangkutan dan kepada Mahasiswa yang bersangkutan diharuskan menyampaikan laporan kegiatan hasil Penelitian yang diketahui oleh Kepala Bagian terkait kepada Bagian Sumber Daya Manusia apabila telah selesai.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT Perkebunan Nusantara I
Bagian Sumber Daya Manusia



Dicky Harianto
Kepala Sub Bagian Pengembangan SDM



PT PERKEBUNAN NUSANTARA I
Gedung Agro Plaza Lantai 14
Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 – 1, Jakarta 12950
Phone: 08113333214 Email: corcom@ptpn1.co.id

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Nadia Ramadhani
NPM : 2105160321
Dosen Pembimbing : Dody Salden Chandra, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan I Regional 1.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki kalimat di Latar Belakang - Perbaiki Identifikasi Masalah - Penomoran halaman - Mengganti kutipan buku dibawah 2015	25 / 12 - 2024	
Bab 2	- Spasi kutipan - Kerangka Konseptual	25 / 12 - 2024	
Bab 3	- Perbaiki Judul tabel - Teknik Analisis data	6 / 2 - 2025	
Daftar Pustaka	- Tambah Artikel Jurnal Dosen UMSU - Edit Mendeley tahun Buku/Jurnal	6 / 2 - 2025	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- Teknik Pengumpulan Data menggunakan kuesioner	6 / 2 - 2025	
Persetujuan Seminar Proposal	ACC Seminar Proposal	8 / 2 - 2025	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E, M.Si.

Medan, 8 Februari 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dody Salden Chandra, S.E., M.M.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Jumat, 14 Februari 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Nadia Ramadhani Hutagalung
N .P.M. : 2105160321
Tempat / Tgl.Lahir : Sibolga, 29 oktober 2003
Alamat Rumah : Jl Catteliya No. 40B Perumahan Tamara Indah I Tanjung Morawa
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara I Regional I.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Memperbaiki Definisi - Definisi variabel
Bab II
Bab III	Memperbaiki sistem Teknik Analisis Data dengan sistem spss
Lainnya
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Jumat, 14 Februari 2025*

TIM SEMINAR

Pembimbing

Dody Salden Chandra, S.E., M.M

Pembanding

Dr. Munarman Irfan Nasution, S.E., M.M.

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Jumat, 14 Februari 2025* menerangkan bahwa:

Nama : Nadia Ramadhani Hutagalung
N.P.M. : 2105160321
Tempat / Tgl.Lahir : Sibolga, 29 oktober 2003
Alamat Rumah : Jl Catteliya No. 40B Perumahan Tamora Indah I, Tanjung Morawa
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara I Regional I

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Dody Salden Chandra, S.E., M.M*

Medan, Jumat, 14 Februari 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing

Pembanding

Dody Salden Chandra, S.E., M.M

Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I

Ketua Prodi

Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK.BAN-PT/AK.Pj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Makhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

Nomor : 1297/II.3-AU/UMSU-05/F/2025
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 20 Syawal 1446 H
19 April 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT Perkebunan Nusantara I Regional I
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Nadia Ramadhani**
N P M : **2105160321**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara I Regional I**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan
D.H. JANURI SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peninggal



REGIONAL 1

Alamat Jl. Raya Medan – Tanjung Morawa Km.16
Kab. Deli Serdang – Prov. Sumatera Utara
Telp : (061) 7940055 Email : srkh_reg1@ptpn1.co.id

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : RH1B/X/2025.04.21-6

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Desmon M.N.
Jabatan : Plt. Kepala Bagian Sumber Daya Manusia
PT Perkebunan Nusantara I Regional 1

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang namanya tersebut di bawah ini :

No	Nama	NIM	Program Studi
1	Nadia Ramdhani Hutagalung	2105160321	Manajemen
2	Mhd. Huzaimi Althaf	2105160320	
3	Nimas Sari	2105160326	
4	Wiranda	2105160343	
5	Rizki Armansyah	2105160344	

Benar telah melaksanakan Penelitian di Bagian Sumber Daya Manusia di PT Perkebunan Nusantara I Regional 1 pada tanggal **1 Februari s/d 14 Maret 2025**.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

PT Perkebunan Nusantara I
Bagian Sumber Daya Manusia



Desmon M.N
Plt Kepala Bagian Sumber Daya Manusia



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Nadia Ramadhani Hutagalung
NPM : 2105160321
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional I.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan TUGAS AKHIR atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/Tugas Akhir.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/Tugas Akhir dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Februari 2025

Pembuat Pernyataan



Nadia Ramadhani Hutagalung

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan TUGAS AKHIR

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Nadia Ramadhani Hutagalung
NPM : 2105160321
Tempat/Tgl Lahir : Sibolga, 29 Oktober 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Cateliya No. 40B Komp. TMI DSN - XIII
Anak Ke : 1 dari 3 bersaudara
Email : nadiarmdh29@gmail.com
No. HP/WA : 0822-7271-0098

Nama Orang Tua

Ayah : Agus Anwar Hutagalung
Pekerjaan : Pensiunan Karyawan BUMN
Ibu : Desy Hardina Putri Nainggolan
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jl. Cateliya No. 40B Komp. TMI DSN - XIII
No. Telepon : 0852-7596-6888

Pendidikan Formal

1. SDN 105855 PTPN II Tanjung Morawa Tamat Tahun 2015
2. SMP Negeri 3 Medan Tamat Tahun 2018
3. SMA Negeri 1 Tanjung Morawa Tamat Tahun 2021
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2021 s/d Sekarang

Medan, April 2025

Nadia Ramadhani Hutagalung