

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
RUMAH SAKIT UMUM DELIMA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Syarat Mencapai  
Gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada  
Program Studi Manajemen*

**Oleh:**

**NANDA ZULKARNAIN**  
**NPM. 1505160930**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari jum'at, tanggal 06 September 2019, pukul 09:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

**MEMUTUSKAN**

Nama : NANDA ZULKARNAIN  
N P M : 1505160930  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DELIMA MEDAN  
Dinyatakan : ( B/A ) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Penguji II

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

MUSLIH, S.E., M.Si.

Pembimbing

SALMAN FARISI, S.Psi., MM.

**PANITIA UJIAN**

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, SE., MM., M.Si

ADE GUNAWAN, SE., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : NANDA ZULKARNAIN  
NPM : 1505160930  
Jurusan : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH  
SAKIT UMUM DELIMA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2019

Pembimbing Skripsi

(Salman Farisi, S.Psi., MM.)

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIFUDDIN, SE., M.Si.)

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)





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

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : NANDA ZULKARNAIN  
N.P.M : 1505160930  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Proposal : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH  
SAKIT UMUM DELIMA MEDAN

Tanggal	Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
12/7/19	Pembahasan di Perballei	gr	
24/7/19	Kesimpulan harus sesuai dengan pembahasan di Regresi linear berganda	gr	
14/8/19	Karakteristik Responden di Perballei	gr	
	Systematika penulisan di Perballei	gr	
26/8/19	ACC Disigning dan		

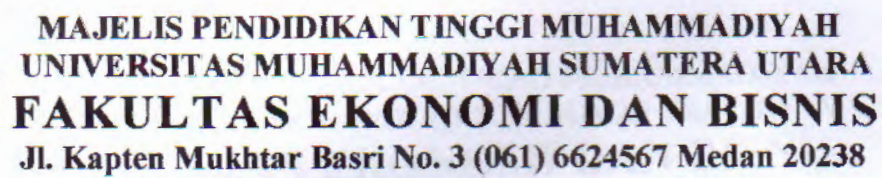
Pembimbing Skripsi

(Salman Farisi, S.Psi., MM.)

Medan, Agustus 2019  
Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin, SE., M.Si)





**Nama : NANDA ZULKARNAIN**  
**N.P.M : 1505160930**  
**Program Studi : MANAJEMEN**  
**Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**Judul Proposal : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DELIMA MEDAN**

Tanggal	Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
25 / 4 03-2019	Sudul Acc Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Poli Rumah sakit Unum Deliua Medan	gr	
25 / 04 - 19	systematika penulisan di perbaiki	gr	
3 / 05 - 19	kata pengantar di lengkapi	gr	
15 / 05 - 19	kerangka konseptual di perbaiki	gr	
16 / 05 - 19	Acc di Seminarkan	gr	

Medan, May 2019  
Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin, SE., M.Si)



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : NANDA ZULKARNAIN  
NPM : 1505160930  
Konsentrasi : MCDM.  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~  
Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
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 data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## **ABSTRAK**

**Nanda Zulkarnain, NPM 1505160930 Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah sakit Umum Delima Medan. Skripsi,2019.**

Peningkatan Kinerja Karyawan akan membawa kemajuan bagi institusi untuk dapat bertahan dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan pemimpin yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Suatu instansi didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, sedangkan untuk mencapai tujuan rumah sakit membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit umum Delima Medan, baik secara parsial dan juga cara simultan. Pendekatan penelitian digunakan pendekatan asosiatif dan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh , sebanyak 76 orang, dengan teknik analisis data regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial, masing-masing variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Delima Medan, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempunyai berpengaruh sebesar 47,7% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 52,3% Kinerja Karyawan di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

*Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*

## KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan anugerahnya dan segala kenikmatan yang luar biasa banyaknya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) manajemen, pada program studi manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bantuan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan, karena itu dengan kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi kesempurnayaan skripsi ini yang berjudul “ **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Delima Medan** “.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga skripsi dapat terselesaikan, yakni kepada :

1. Yang tercinta kedua orang tua saya **SUKARMI** dan **ZULKARNAIN** yang penuh kasih sayang, mengasuh, mendidik dan membimbing saya sampai sekarang serta doa restunya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.



2. Bapak **Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **H. Januri, SE, MM, Msi** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Ade Gunawan, SE, MM, Msi** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
5. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, SE, MM, Msi** selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, Msi** selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Dr. Jufrizen, SE, Msi** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak **Salman Farisi, S.Psi, MM** selaku Pembimbing Skripsi selama penulisan yang telah mengorbankan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan membina sehingga tersusun laporan skripsi ini.
9. Kepada Abang tercinta **Tri Putra Elkuadi** dan kedua adik tercinta saya **M. Sopiyan** dan **M. Ferdiansyah**.
10. Buat semua teman yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, semoga sukses selalu dan terima kasih atas kebersamaan selama ini yang menjadi bagian dari proses kehidupan yang tidak akan terlupa.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayahnya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat, Amin.

Medan, Agustus 2019

Penulis

**NANDA ZULKARNAIN**  
**1505160930**



## DAFTAR ISI

### ABSTRAK

**KATA PENGANTAR..... i**

**DAFTAR ISI..... iv**

**DAFTAR TABEL..... vi**

**DAFTAR GAMBAR..... vii**

**BAB I PENDAHULUAN.....1**

A. Latar Belakang Masalah.....1

B. Identifikasi Masalah.....6

C. Batasan dan Rumusan Masalah.....6

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....7

**BAB II LANDASAN TEORI .....9**

A. Uraian Teoritis.....9

1. Kinerja Karyawan .....9

a. Pengertian Kinerja Karyawan .....9

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....10

c. Indikator Kinerja .....14

2. Kepemimpinan .....14

a. Pengertian kepemimpinan .....14

b. Fungsi Dan Sifat kepemimpinan.....16

c. Gaya Kepemimpinan.....18

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....19

e. Indikator Kepemimpinan.....20

3. Motivasi Kerja.....	21
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	21
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	22
c. Indikator Motivasi Kerja .....	25
B. Kerangka Konseptual .....	27
C. Hipotesis.....	31
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN.....</b>	<b>32</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	32
B. Definisi Operasional.....	32
C. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	34
D. Populasi dan Sampel .....	35
E. Jenis dan Sumber Data .....	36
F. Teknik Pengumpulan Data.....	37
G. Teknik Analisis Data.....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
A. Hasil Penelitian .....	46
B. Pembahasan.....	58
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>63</b>
A. Kesimpulan .....	63
B. Saran.....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	



## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual .....	30
Gambar IV.1 Normalitas .....	52
Gambar IV.2 Scatterplot .....	54

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Skedul Penelitian.....	34
Tabel III.2 Data Sampel Penelitian .....	36
Tabel IV.1 Jenis Kelamin.....	46
Tabel IV.2 Tingkat Pendidikan .....	47
Tabel IV.3 Usia Responden .....	47
Tabel IV.4 Hasil Pengujian Validitas.....	49
Tabel IV.5 Pengujian Reliabilitas Kepemimpinan.....	50
Tabel IV.6 Pengujian Reliabilitas Motivasi kerja .....	50
Tabel IV.7 Pengujian Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	50
Tabel IV.8 <i>Coefficient</i> .....	53
Tabel IV.9 Regresi linear Berganda.....	55
Tabel IV.10 Uji F.....	56
Tabel IV.11 Uji t .....	57
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi .....	58



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi institusi untuk dapat bertahan dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan pemimpin yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Rego, Supartha, & Yasa, 2017)

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performace* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsi-fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Motivasi sangat penting karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal, motivasi kerja merupakan salah satu factor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seseorang (Supomo & Nurhayati, 2018)

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar

mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2016)

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Kadarisman, 2013)

Pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama. Pengaruh seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau organisasi menentukan himbauan serta tujuan untuk mencapai visi dan misi (Kartono, 2014)

Kinerja, motivasi dan kepemimpinan karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi tersebut. Produktifitas dan hasil kinerja sangat dipengaruhi oleh kinerja yang efektif dan tinggi sehingga organisasi tersebut mampu memberikan hasil terbaik. Kinerja karyawan dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linier dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu organisasi. Pada sebuah organisasi terdapat sebuah struktur

atau unsur sederhana yaitu pemimpin sebagai atasan, dan karyawan sebagai bawahan. Seorang pemimpin sangatlah penting dalam menjalankan tugas dan perannya didalam sebuah organisasi. Visi, misi, tujuan organisasi pun tidak akan terwujud bila seorang pemimpin yang menghendaki. Seorang pemimpin harus mempunyai dan memperlihatkan gaya dan cara memimpin yang berbeda-beda. Kepemimpinan seorang pemimpin mampu membuat karyawannya berprestasi dan membirikan hasil dan kinerja terbaik. Perubahan lingkunagn dalam sebuah organisasi semakin kompleks dan kompetitif, menuntut sebuah organisasi untuk lebih responsif agar terus bertahan dan berkembang. Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas drai kehidupan berorganisasi, karena pada koadratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Dalam hal itu kita manusia juga merupakan makhluk yang saling bersosialisasi. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi adalah suatu kerangka hubungan yang berstruktur yang didalamnya berisi wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja untuk menjalankan sesuatu fungsi tertentu. Setiap tindakan dan aktivitas dalam sebuah organisasi ditentukan oleh manusia yang ada dalam wilayah organisasi tersebut. Setiap organisasi membutuhkan faktor sumber daya yang potensial baik itu pemimpin maupun karyawan yang masing-masing memiliki peran dan tugas yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi (Bahrum & Sinaga, 2015)

Rumah sakit sebagai salah satu badan usaha yang menyelenggarakan kegiataannya untuk melayani masyarakat dalam bidang kesehatan memiliki tantangan yang tidak ringan dalam rangka mewujudkan suatu organisasi kerja



yang solid, cepat dan tanggap dalam melayani masyarakat, karena itu diperlukan suatu kepemimpinan yang efektif yang dapat mewujudkan tujuan organisasi dan keinginan konsumen. Seorang pemimpin yang baik mutlak dibutuhkan dalam memimpin sebuah rumah sakit sebab rumah sakit adalah sebuah lembaga yang memiliki peran yang sangat strategis dalam kehidupan sosial, disamping itu rumah sakit juga adalah sebuah lembaga kemanusiaan yang melayani kepentingan masyarakat dimana seiring perkembangan zaman tuntutan penyelenggaraan lembaga secara profesional mutlak diperlukan sehingga peran seorang pemimpin dalam lembaga tersebut sangatlah strategis. agar rumah sakit mampu untuk mewujudkan berbagai keinginan tersebut diperlukan suatu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang mampu menumbuhkan dan mampu mempengaruhi kepercayaan karyawan rumah sakit, sehingga karyawan dapat termotivasi, loyal, dan berdedikasi dan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil, pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Suatu instansi didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, sedangkan untuk mencapai tujuan rumah sakit membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik. Faktor yang berpengaruh untuk mencapai hasil kerja yang baik dari karyawan adalah kemampuan pemimpin yang bersikap mendukung dan mewujudkan simpati pada karyawan atau bawahannya

sehingga bisa mencapai kinerja yang baik agar supaya tujuan rumah sakit dapat tercapai (Inaray, Nelwan, & Lengkong, 2016)

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, dapat kita ketahui bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi. Permasalahan dalam organisasi ini adalah tinggi rendahnya kepemimpinan dan motivasi kinerja karyawan. Salah satu cara agar fungsi manajerial efektif maka manajemen harus menerapkan budaya organisasi yang bertujuan untuk memberikan pandangan yang sama dalam hal perilaku di dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, persepsi, dan perilaku yang diciptakan dan dikembangkan suatu organisasi untuk mengatasi masalah-masalah, baik masalah mengenai integrasi internal, maupun masalah mengenai adaptasi eksternal. Sebagai suatu kesatuan ide, budaya suatu organisasi juga berfungsi sebagai tuntutan bagi para anggota dalam berperilaku dan bertindak, atau berisikan larangan untuk melakukan suatu tindakan dalam menghadapi suatu tantangan lingkungan, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja atau memiliki motivasi yang tinggi secara optimal.

Pada Rumah Sakit Umum Delima Medan penulis melakukan observasi langsung dan pengamatan serta wawancara kepada para karyawan dan mendapatkan temuan bahwa dalam pelaksanaan kerja sehari-hari masih ditemukan sosok pemimpin yang belum mampu memberikan arahan dan bimbingan kepada para bawahan dengan baik, seperti memberikan waktu yang mendesak kepada karyawan untuk mencapai target, memberikan konstruksi yang kurang jelas dan memperlakukan bawahan secara tidak adil.

Berdasarkan uraian teori dan temuan yang diutarakan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Delima Medan “**

## **B. Identifikasi Masalah**

Adapun beberapa masalah terkait fenomena dan uraian diatas adalah :

1. Kurangnya keadilan pemimpin yang menyebabkan karyawan tidak bersemangat untuk bekerja sehingga berdampak pada terganggunya kinerja operasional Rumah Sakit.
2. Kurangnya motivasi dari karyawan dalam bekerja sehingga masih banyak karyawan yang sering terlambat dan absen.
3. Menurunnya kinerja karyawan yang dapat merugikan rumah sakit.

## **C. Batasan Dan Rumusan Masalah**

### **Batasan Masalah**

Penelitian ini membatasi masalah penelitian dengan hanya menggunakan variable kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada karyawan di Rumah Sakit Umum Delima Medan.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Delima Medan?
2. Apakah pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Delima Medan?

3. Apakah pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Delima Medan?

#### **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

##### **a. Tujuan Penelitian**

Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Delima Medan.
2. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Delima Medan.
3. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Delima Medan.

##### **b. Manfaat Penelitian**

###### **1) Manfaat teoritis**

Manfaat teoritis dari penulisan ilmiah ini adalah untuk menghasilkan kesimpulan dan teori juga menjadi pedoman atau sebagai bahan evaluasi bagi manajemen perusahaan agar dapat dijadikan masukan dan dasar dalam pengambilan keputusan atas pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Delima Medan.



## 2) Manfaat Praktis

Penulisan ilmiah ini diharapkan menjadi suatu bahan pustaka, referensi,serta dapat membantu pembaca, khususnya mahasiswa/I yang akan melaksanakan penelitian dengan judul atau objek yang sama.

## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **1. Kinerja Karyawan**

##### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2010)

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bintoro & Daryanto, 2017)

Mengungkapkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan maupun etika (Supomo & Nurhayati, 2018)

Kinerja sebagai hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari

kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dalam pekerjaan , sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan. Tika mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Rivai, 2009)

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Kasmir, 2016)

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya, yaitu: (Wibowo, 2014)

##### **1. Kemampuan dan keahlian**

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik maka akan memberikan kinerja baik, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja karyawan.

## 2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya dan demikian pengetahuan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

## 3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

## 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

## 5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan menurun. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang.

## 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu



tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Dengan demikian kepemimpinan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan maka karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

#### 10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan

terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi yang kurang baik. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan pada janji-janji yang telah dibuatnya. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk berkerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya Masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

### **c. Indikator Kinerja**

Ada lima indikator untuk mengukur kinerja individu karyawan yaitu:  
(Suparyadi, 2015)

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya .
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja merupakan suatu tingkatan dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Pengertian kepemimpinan**

Kepemimpinan berdasarkan berbagai pendapat dapat disimpulkan yakni mengandung makna memengaruhi orang lain untuk berbuat seperti yang pemimpin kehendaki. Jadi yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah ilmu

dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin adalah orang yang bergerak lebih awal, berjalan didepan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran, pendapat, tindakan orang lain, membimbing, menuntun, menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya (Usman, 2011)

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya (Robins & Coulter, 2016)

Kepemimpinan adalah istilah yang sering digunakan dalam percakapan sehari-hari, kita mungkin menganggap kepemimpinan sebagai kata yang biasa dan maknanya sudah diterima oleh umum. Akan tetapi kepemimpinan juga adalah kata yang sering disalahgunakan. Kita mendefinisikan kepemimpinan (*leadership*) sebagai proses dan perilaku yang digunakan oleh seseorang, misalnya manajer untuk memotivasi, menginspirasi, dan memengaruhi perilaku orang lain (Ebert & Griffin, 2015)

Kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan mempunyai arti yang berbeda-beda tergantung pada sudut pandang atau perspektif-perspektif dari para peneliti, seperti dari perspektif individual dan aspek dari fenomena yang paling menarik perhatian mereka (Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuti, 2016)



Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2013)

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan dan mengatur orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **b. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan**

Terdapat 5 (lima) fungsi kepemimpinan yakni: (Amirullah, 2015)

##### **a) Fungsi Penentu Arah**

Setiap organisasi, baik yang berskala besar, menengah ataupun kecil semuanya pasti dibentuk dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan itu bisa bersifat jangka panjang, jangka menengah, jangka pendek yang harus dicapai dengan melalui kerja sama yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Keterbatasan sumber daya organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengelolanya dengan efektif, dengan kata lain arah yang hendak dicapai oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang ada.

##### **b) Fungsi Sebagai Juru Bicara**

Fungsi ini mengharuskan seorang pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan. Peran ini

sangat penting karena disadari bahwa tidak ada satupun organisasi yang dapat hidup tanpa bantuan dari pihak lain.

c) Fungsi Sebagai Komunikator Suatu komunikasi dapat dikatakan berlangsung dengan efektif apabila pesan yang ingin disampaikan oleh sumber pesan tersebut di terima dan diartikan oleh sasaran komunikasi. Fungsi pemimpin sebagai komunikator disini lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi, tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

d) Fungsi Sebagai Mediator

Konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Kiranya sangat mudah membayangkan bahwa tidak akan ada seorang pemimpin yang akan membiarkan situasi demikian berlangsung dalam organisasi yang dipimpinnya dan akan segera berusaha keras untuk menanggulangnya.

Sikap yang demikian pasti diambil oleh seorang pemimpin, sebab jika tidak citranya sebagai seorang pemimpin akan rusak, kepercayaan terhadap kepemimpinan akan merosot bahkan mungkin hilang. Jadi kemampuan menjalankan fungsi kepemimpinan selaku mediator yang rasional, objektif dan netral merupakan salah satu indikator efektifitas kepemimpinan seseorang.

e) Fungsi Sebagai Integrator

Adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya, dana dan tenaga, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat

menimbulkan sikap, perilaku dan tindakan berkotak-kotak dan oleh karenanya tidak boleh dibiarkan berlangsung terus-menerus. Dengan perkataan lain diperlukan integrator terutama pada hirarki puncak organisasi. Integrator itu adalah pimpinan, setiap pemimpin terlepas dari hirarki jabatannya dalam organisasi, sesungguhnya adalah integrator, hanya saja cukupannya berbeda-beda. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki kepemimpinan dalam organisasi, semakin penting pula makna peranan tersebut.

### **c. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, berpendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seseorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Beberapa gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut : (Daulay et al., 2016)

#### **a) Gaya Kepemimpinan Otoriter**

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang diberikan.

b) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya pemimpin demokratis adalah gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikut sertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

c) Gaya kepemimpinan bebas

Pemimpin model ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil dimana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan menyelesaikan masalah yang dihadapi.

**d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Ada Empat sifat umum yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan. adalah sebagai berikut : (Thoha, 2013)

1. Kecerdasan

Bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

2. Kedewasaan dan Keleluasaan Hubungan Sosial

Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas dan terhadap aktivitas sosial.

3. Motivasi Diri dan Dorongan berprestasi

Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.



#### 4. Sikap-sikap Hubungan Kemanusiaan

Seorang pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

#### e. Indikator Kepemimpinan

Ada 4 (empat) indikator kepemimpinan yaitu : (Wibowo, 2010)

##### 1. Jujur

Kejujuran berkaitan erat dengan nilai-nilai dan etika.

##### 2. Berorientasi ke depan

Kemampuan berorientasi kedepan bukan berarti orang harus memiliki kekuatan penglihatan magis untuk melihat sesuatu hal yang ada di masa depan. Realitanya jauh lebih sederhana yaitu kemampuan menentukan atau memilih tujuan yang diinginkan, ke arah mana perusahaan, atau komunitas akan di bawa.

##### 3. Kompeten

Kompetensi kepemimpinan mengacu pada catatan prestasi si pemimpin dan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini tidak mengacu secara spesifik kepada kemampuan pemimpin dibidang teknologi dalam kegiatan operasional saja, tetapi tergantung dari posisi pemimpin dan kondisi organisasi. Seorang pemimpin harus mampu memberi contoh, inspirasi, tantangan, memungkinkan orang bertindak, dan member semangat pada bawahannya.

#### 4. Membangkitkan semangat (motivasi)

Kepemimpinan yang membangkitkan semangat dapat memenuhi kebutuhan para bawahannya akan arti dan tujuan dalam hidup, artinya menjadikan anggotanya lebih bersemangat, positif, dan optimis mengenai masa depan yang memberikan harapan pada orang lain.

### 3. Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi (Wibowo, 2010)

Didefinisikan secara luas motivasi (motivation) adalah sejumlah kekuatan yang mendorong orang-orang untuk berperilaku dalam cara tertentu. seorang karyawan bisa saja termotivasi untuk bekerja keras untuk menghasilkan produksi sebanyak mungkin, sementara karyawan lain termotivasi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya saja. manajer harus memahami perbedaan perilaku ini dan alasan-alasan dibaliknya (Ebert & Griffin, 2015)

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *move* yang berarti bergerak atau menggerakkan. motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat, karena perilaku seseorang cenderung berorientasi

pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu (Bintoro & Daryanto, 2017)

Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Pengetahuan tentang pola membantu para manajer memahami sikap kerja pegawai masing-masing. Manajer dapat memotivasi pegawainya dengan cara berbeda-beda sesuai dengan pola masing-masing yang paling menonjol (Usman, 2011)

Motivasi kerja dalam kaitannya dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Amirullah, 2015)

## **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu : (Sutrisno, 2009)

1. Faktor Intern, Faktor-faktor Intern antara lain :

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini, keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak di alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Sesorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

Keinginan untuk berkuasa atau menajdi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/ kerja.

## 2. Faktor Ekstern. Faktor-faktor ekstern antara lain :

### 1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan., keberhasilan, pencahayaan , ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

### 2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

### 3) Supervisi yang baik

Peran supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan sellau menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

### 4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa adea jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan karier untu masa depan, baik

jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya. Yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu di informasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

**c. Indikator Motivasi**

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja yaitu : (Wibowo, 2010)

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

## 2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

## 3. Inisiatif dan kreatifitas

inisiatif dartikan sebagai kekuatan dan kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri. sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

## 4. Rasa tanggung jawab

sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.



## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Hubungan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat mempengaruhi keadaan dan kelancaran dari aktifitas organisasi, pemimpin memiliki gaya kepemimpinan masing-masing dalam membuat aturan dan memberikan arahan kepada bawahannya.

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam kinerja para karyawannya.

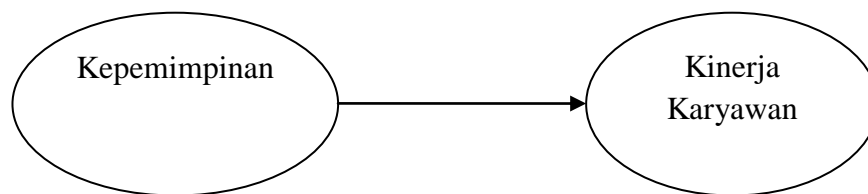
Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan, ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia. Dengan demikian jika kepemimpinan dilaksanakan dengan baik maka akan menciptakan kinerja yang baik bagi karyawan yang dipimpin (Fahmi, 2013)

Dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan dan penurunan kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan (Inaray, S. Nelwan, & Lengkong, 2016)

Dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Oposma, Natassia, & Putri, 2013)

Dalam penelitiannya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Jufrizen, 2017)

Dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan akan meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya jika kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai atau kondusif akan menurunkan kinerja karyawannya (Lina, 2014)



## **2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam sebuah instansi motivasi kerja merupakan hal yang mendorong karyawan untuk dapat menjalankan aktivitasnya dalam mencapai tujuan instansi. Motivasi dapat berupa pemberian keamanan, kenyamanan, dan kebahagiaan kepada karyawan. Sehingga disaat karyawan telah mendapatkan motivasi yang baik, maka dapat tercipta suasana kondusif dan nyaman dalam instansi, hal ini juga dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik pula.

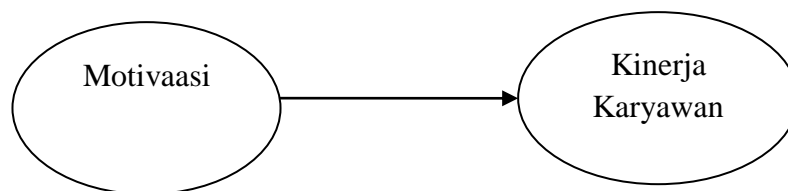
Didefinisikan secara luas motivasi (motivation) adalah sejumlah kekuatan yang mendorong orang-orang untuk berperilaku dalam cara tertentu. Denagn

adanya motivasi akan memberikan dampak bagi karyawan, jika motivasi yang diberikan instansi sesuai keinginan karyawannya maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (Ebert & Griffin, 2015)

Dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Saripuddin & Handayani, 2017)

Dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap kinerja secara nyata (Astuti & Lesmana, 2018)

Dalam Penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Gultom, 2014)



### **3. Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

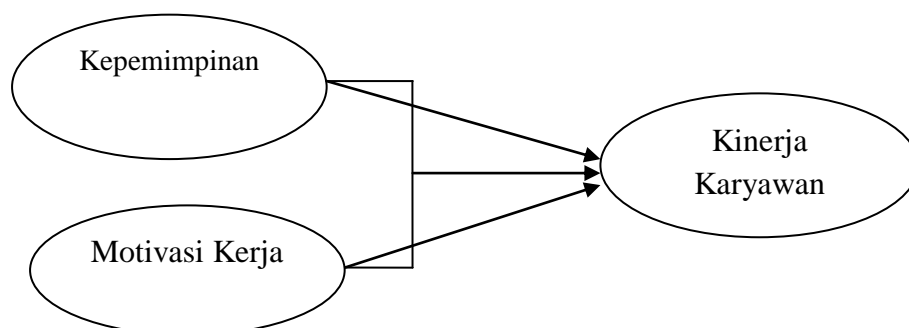
Kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan merupakan dua hal yang sangat berdampak kepada aktivitas dan sikap karyawan, karyawan sering kali mengeluhkan kepemimpinan yang tidak adil dan egois , juga mengeluhkan timbal balik yang dikerjakan dengan motivasi yang diberikan, sehingga dengan

adanya kepemimpinan dan motivasi akan berdampak pada penciptaan kinerja karyawan.

Dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya kepemimpinan dan motivasi kerja akan memberikan dampak atas terciptanya kinerja karyawan (Inaray, S. Nelwan, & Lengkong, 2016)

Dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan memberikan dampak atas terciptanya kinerja karyawan (Bahrum & Sinaga, 2015)

Dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kepemimpinan yang dapat mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja dapat ditingkatkan (Oposma, Natassia, & Putri, 2013)



**Gambar II.I**

**Kerangka Konseptual**

### **C. Hipotesis Penelitian**

Menurut teori-teori di atas dan juga kerangka konseptual di atas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Delima Medan.
2. Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Delima Medan.
3. Ada pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Delima Medan.

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih guna mengetahui pengaruh antara variabel satu dengan yang lainnya, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi atau variabel (Sugiyono, 2012)

#### **B. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel dari suatu factor lainnya. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

##### **1. Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Ada lima dimensi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

(Rivai, 2009)

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Tepat waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

## **2. Kepemimpinan (X1)**

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Ada empat indikator kepemimpinan yaitu : (Wibowo, 2010)

- a. Jujur
- b. Berorientasi ke depan
- c. Kompeten
- d. Membangkitkan semangat (motivasi)

## **3. Motivasi Kerja (X2)**

Motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut sebagai berikut: (Wibowo, 2010)

- a. Dorongan mencapai tujuan
- b. Semangat kerja
- c. Inisiatif dan kreatifitas
- d. Rasa tanggung jawab

### C. Lokasi Dan Waktu Penelitian

### a) Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Rumah Sakit Umum Delima Medan. Yang merupakan Rumah Sakit Swasta Tipe C. dan beralamat di Jl. K.L Yos Sudarso Km. 13,6 No. 19A Medan-Martubung 20251, Telp. / Fax (061) 6855195.

### **b) Waktu Penelitian**

Adapun waktu penelitian direncanakan pada bulan Juni 2019 sampai dengan bulan September 2019. Untuk jelasnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel III.1**  
**Skedul Proses Penelitian**

[illegible]



## **D. Populasi Dan Sampel**

### **a) Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan tetap yaitu sebanyak 76 karyawan Rumah Sakit Umum Delima Medan (Sugiyono, 2012)

### **b) Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik sampel jenuh yaitu menentukan sampling dengan berdasarkan jumlah populasi, artinya seluruh populasi menjadi sampel pada penelitian ini, yaitu sebanyak 76 orang karyawan pada Rumah Sakit Umum Delima Medan (Sugiyono, 2012)

**Tabel III.2**  
**Data Sampel Penelitian**

<b>No</b>	<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1	Bagian kepala Keperawatan	1
2	Bagian Kepala Administrasi	1
3	Sumber Daya Manusia	4
4	Bagian Pendaftaran	10
5	Bagian Gizi	3
6	Bagian keperawatan	13
7	Bagian Kebidanan	20
8	Bagian Instalasi Farmasi	10
9	Bagian kasir	4
10	Bagian Rekam Medik	2
11	Bagian IT	1
12	Bagian Coder	2
13	bagian laboratorium	2
14	Bagian radiologi	3
<b>Jumlah</b>		<b>76</b>

*Sumber : Data diolah (2019)*

#### **E. Jenis Dan Sumber Data**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh berdasarkan dari sumber data, yaitu sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah sumber data primer. Dimana sumber data primer yang di dapat peneliti langsung diperoleh dari narasumber.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Interview (Wawancara)**

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Adapun yang menjadi objek wawancara adalah pihak Rumah Sakit Umum Delima Medan (Sugiyono, 2012)

### **2. Kuesioner (Angket)**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan, atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan nilai apa yang diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2012)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

### a. Uji Validitas

#### 1) Tujuan Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

#### 2) Rumusan Statistik Untuk Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}} \sqrt{\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Ghozali, 2009)

Dimana :

$r_{xy}$  = Item instrument variabel dengan totalnya

X = Jumlah Butir Pertanyaan

Y = Skor total Pertanyaan

N = Jumlah Sampel

#### 3) Kriteria Pengujian Validitas Instrumen

- a) Jika sig 2 tailed  $< \alpha$  0,05, maka butir instrumen tersebut valid
- b) Jika sig 2 tailed  $> \alpha$  0,05, maka butir instrument tersebut tidak valid

### b. Uji Reliabilitas

#### 1) Tujuan Melakukan Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliable. Teknik yang dipakai

untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*.

## 2) Rumus Statistik Untuk Pengujian Reliabilitas

$$r^2 = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Ghozali, 2009)

Dimana :

$r^2$  = Reliabilitas Instrumen

$k^2$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah Varians Butir

$\sigma_1^2$  = Varians Total

## 3) Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpha* > 0,6 maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya)
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni < 0,6 maka instrument variabel tidak reabel (tidak dipercaya)

## G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis adalah dengan menggunakan adalah :

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan tehnik analisis regresi linier berganda, untuk mengetahui hubungan positif maupun negative dari variabel independen

terhadap variabel dependen maka peneliti menggunakan regresi berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

(Sanusi, 2011)

Dimana :

Y = Nilai Variabel Y

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1= Nilai Variabel X1

X2= Nilai Variabel X2

e = Standart Error

## 2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan dapat dipergunakan untuk melakukan peramalan, maka klasik yaitu :

### a. Uji Normalitas

Adalah pengujian tentang kenormalan distribusi variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi. Pengujian normalitas dilakukan dengan memperhatikan *normal probabilityplot* yang membandingkan distribusi

kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah: (Ghozali, 2009)

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Suatu variabel tidak terkena multikolinearitas, jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih besar dari 5 ( $VIF < 5$ ) dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 ( $Tolerance > 0,1$ ) merupakan pengujian ini dilakukan untuk mengetahui bahwa ada hubungan yang sempurna (pasti) diantara beberapa/semua variabel independen dari model regresi (Ghozali, 2009)

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Yaitu bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians tersebut menunjukkan pola tetap, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan

lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah : (Sugiyono, 2012)

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur, menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, secara titik –tik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Hepotesis

#### a. Uji t (Parsial)

Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat digunakan Uji t dengan rumus:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1 - r_{xy}^2}}$$

(Ghozali, 2009)

Dimana :

$r_{xy}$  = Korelasi xy yang ditemukan

n = Jumlah sampel

t = thitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan Ftabel dengan taraf signifikan 5% uji dua buah pihak dan dk = n-2

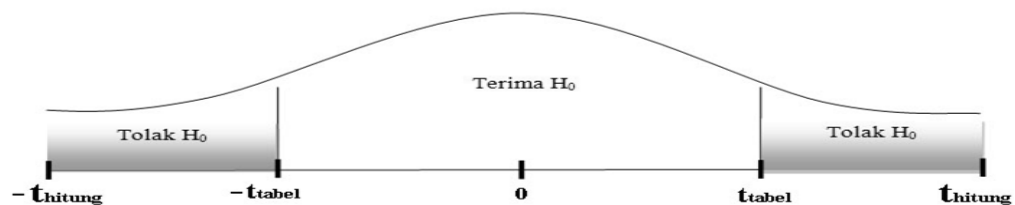


Dengan Kriteria :

- Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $H_0$  = ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y.
- Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $H_0$  = diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antar variabel x dan y.

**Gambar III.1**

**Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t**



**b. Uji F (Simultan)**

Untuk menguji nyata atau tiudaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara serentak digunakan Uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$f^h = \frac{R^2 k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

(Ghozali, 2011)

Dimana :

$F_h$  =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$

$R$  = Koefisien korelasi ganda

$K$  = Jumlah variabel bebas

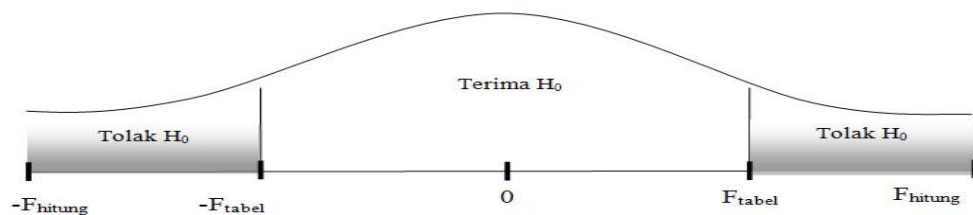
$n$  = Sampel

Kriteria Pengujian Hipotesis :

- a. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  , maka diterima dan  $H_a$  ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Gambar III.2**

**Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**



**c. Koefisien Determinasi**

Identifikasi koefisien determinan ditunjukkan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinan ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y), hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terkait. Sebaliknya, jika koefisien determinan ( $R^2$ ) semakin kecil atau mendekati nol maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) terhadap variabel (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak cukup kuat

untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dapat dicari dengan mengkuadratkan nilai  $r$ , dengan rumus sebagai berikut :

$$D = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012)

Dimana :

$D$  = Koefisien Determinasi

$r$  = Nilai korelasi *Product Moment*

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen* (Edisi I). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Bahrum, S., & Sinaga, I. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 135–141.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cetakan I). Yogyakarta: Gava Media.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2016). *Manajemen* (Cetakan I). Medan: USU Press.
- Ebert, R. J., & Griffin, R. W. (2015). *Pengantar Bisnis* (Edisi 10). Jakarta Timur: Erlangga.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kepemimpinan (Teori & Aplikasi)* (Cetakan 2). Bandung: Alfabeta.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459–470.
- Jufrizen. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Edisi I). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Cetakan 20). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Cetakan I). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Lina, D. (2014). Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 77–97.
- Oposma, M., Natassia, R., & Putri, Y. E. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 1(2), 105–113.
- Rego, E. B. do, Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste Elvino. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(11), 3731–3764.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi 2). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (Edisi 13). Jakarta: Erlangga.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Cetakan 4). Jakarta: Salemba Empat.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419–428.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D* (Cetakan 10). Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi I). Yogyakarta: CV. Andi Ofeset.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi I). Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Edisi 1). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Usman, H. (2011). *Manajemen (Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan)* (Edisi 3). Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja* (Edisi 3). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi 4). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Untuk mengetahui karakteristik Responden, peneliti menganalisis data responden, seperti jenis kelamin, tingkat pendidikan dan usia responden agar dapat memberikan informasi mengenai karakteristik responden. Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti dari responden, berikut disajikan karakteristik responden yaitu :

##### 1. Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, peneliti memperoleh hasil dan dapat dideskripsikan sebagai berikut :

**Tabel IV.1**

		Jenis_Kelamin			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Laki-laki	59	77.6	77.6	77.6
	Perempuan	17	22.4	22.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 19 (2019)

Dari table diatas dapat dijelaskan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 59 orang, dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang.

Berdasarkan semester responden, peneliti memperoleh hasil dan dapat dideskripsikan sebagai berikut :

**Tabel IV.2****Tingkat Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	12	15.8	15.8	15.8
	D3	53	69.7	69.7	85.5
	S1	11	14.5	14.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 19 (2019)

Dari tabel diatas dijelaskan tingkat pendidikan responden, sebanyak 12 orang merupakan lulusan SMA, kemudian 53 orang merupakan lulusan D3, dan sebanyak 11 orang merupakan lulusan S1.

Berdasarkan fakultas responden, peneliti memperoleh hasil dan dapat dideskripsikan sebagai berikut :

**Tabel IV.3****Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-27 Tahun	2	2.6	2.6	2.6
	28-32 Tahun	30	39.5	39.5	42.1
	33-41 Tahun	44	57.9	57.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 19 (2019)

Berdasarkan usia responden dijelaskan usia 23-27 tahun sebanyak 2 orang, 28-32 tahun sebanyak 30 orang dan 33-41 tahun sebanyak 44 orang.



## 2. Uji Kualitas Data

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah *software statistic* SPSS 19.0. dari 76 kuesioner yang dijawab dan dikembalikan responden, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian.

Uji validitas berguna untuk menguji apakah instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur yang tepat atau benar untuk mengukur variable. Jika hasilnya valid, berarti instrument yang digunakan adalah instrument yang tepat atau benar, sehingga data yang dikumpulkan dari instrument tersebut juga merupakan data yang tepat sebagai bahan analisis data selanjutnya.

Pengujian validitas tiap instrument bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pertanyaan tersebut. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak valid dengan membandingkan  $r_{hitung}$  terhadap  $r_{tabel} = 0,222$  (lihat r tabel untuk N= 76), dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$

### 1) Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap variabel kualitas, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel IV.4**  
**Hasil Pengujian Validitas**

<b>Item Pertanyaan</b>	<b>rhitung&gt;</b>	<b>rtabel</b>	<b>keterangan</b>
<b>Kinerja Karyawan</b>			
Item 1	0,320	0,222	Valid
Item2	0,736	0,222	Valid
Item3	0,725	0,222	Valid
Item4	0,241	0,222	Valid
Item5	0,677	0,222	Valid
Item6	0,772	0,222	Valid
Item7	0,772	0,222	Valid
<b>Kepemimpinan</b>			
Item1	0,788	0,222	Valid
Item2	0,756	0,222	Valid
Item3	0,685	0,222	Valid
Item4	0,484	0,222	Valid
Item5	0,596	0,222	Valid
Item6	0,689	0,222	Valid
<b>Motivasi Kerja</b>			
Item1	0,844	0,222	Valid
Item2	0,717	0,222	Valid
Item3	0,725	0,222	Valid
Item4	0,663	0,222	Valid
Item5	0,368	0,222	Valid
Item6	0,304	0,222	Valid
Item7	0,725	0,222	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 19

Berdasarkan pada tabel diatas dari 20 item diatas dapat dilihat bahwa seluruh item terlihat valid. Dengan demikian 20 item boleh dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas instrument.

## 2) Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas digunakan untuk melihat apakah instrument yang digunakan dalam penelitian ini *reliable*, atau sesuai standar yang ditetapkan

sehingga bersifat normal. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrument, maka di peroleh hasil sebagai berikut :

**Tabel IV.5 Pengujian Reliabilitas Kepemimpinan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.784	7

Sumber : Pengolahan Data SPSS 19

Pada tabel diatas terlihat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,784 dan lebih besar dari standar yang ditetapkan,  $0,784 > 0,600$ , sehingga instrument variabel Kepemimpinan dinyatakan reliabel.

**Tabel IV.6 Pengujian Reliabilitas Motivasi Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.755	8

Sumber : Pengolahan Data SPSS 19

Pada tabel diatas terlihat nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,755 > 0,600$ , sehingga instrument variabel Motivasi Kerja dinyatakan reliabel.

**Tabel IV.7 Pengujian Reliabilitas Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	8

Sumber : Pengolahan Data SPSS 19

Pada tabel diatas terlihat nilai Cronbach's Alpha Sebesar  $0,766 > 0,600$ , sehingga instrument variabel Kinerja Karyawan dinyatakan Reliabel.

### 3) Uji Asumsi Klasik

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari subbab sebelumnya (subbab deskripsi data). Data-data yang telah dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistic tertentu, dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

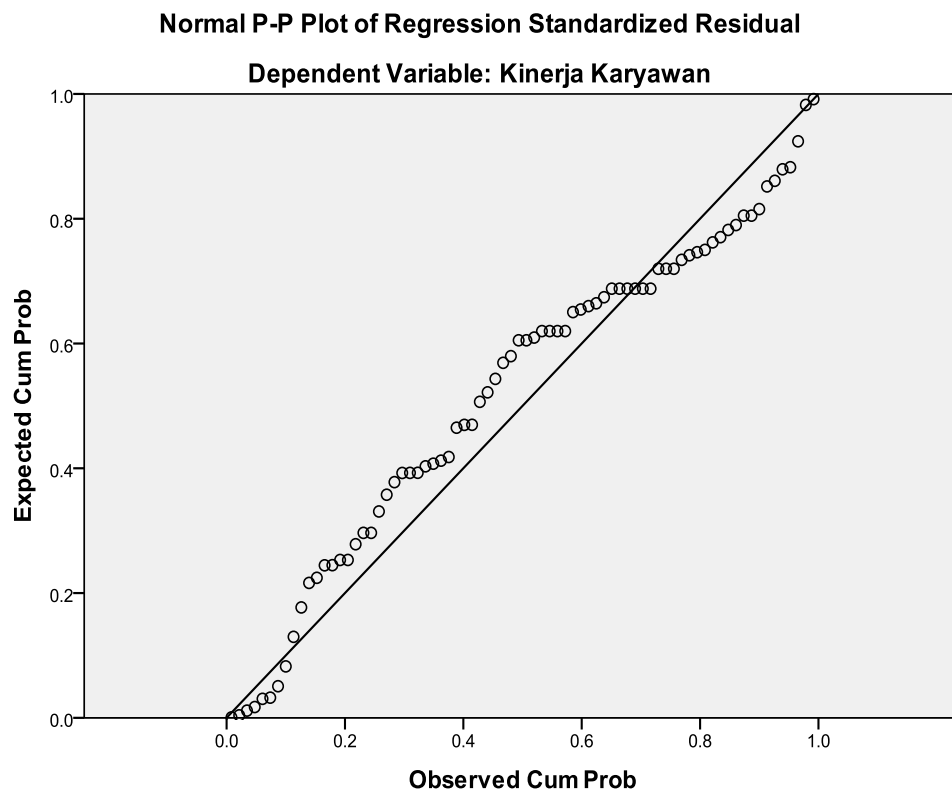
Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

- a. Normalitas
- b. Multikolinieritas
- c. Heteroskedastisitas

#### a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 19

**Gambar IV.1 Normalitas**

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini cenderung normal.

#### **b. Multikolinearitas**

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independent.

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi barian (*Variance Inflasi Factor/VIf*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel IV.8 Coefficient**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.226	3.520		2.905	.005		
Kepemimpinan	.414	.120	.363	3.459	.001	.959	1.042
Motivasi Kerja	.242	.104	.245	2.329	.023	.959	1.042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

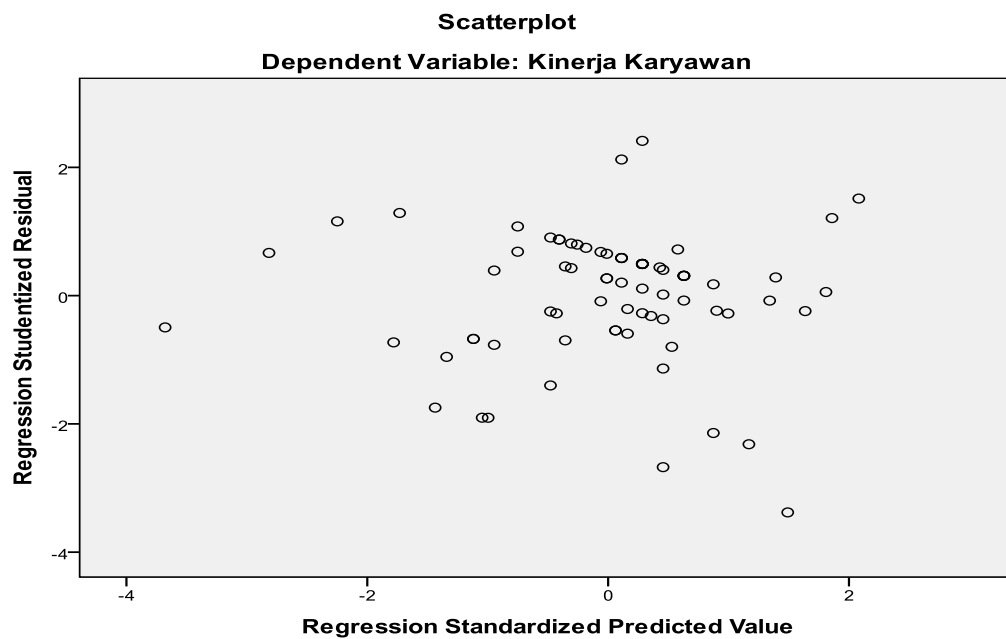
Sumber : Pengolahan Data SPSS 19

Kedua variabel independent yaitu X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolonieritas dalam variabel independen penelitian ini.

### c. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar dibawah dan diatas 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 19

**Gambar IV.2 Scatterplot**

Gambar diatas mempeerlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, secara tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

#### **4) Analisis Regresi Berganda**

Adapun regresi linear berganda bertujuan untuk melihat hubungan dan arah hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen dalam bentuk persamaan. Persamaan Regresi Berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Tabel IV.9 Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.226	3.520		2.905	.005
Kepemimpinan	.414	.120	.363	3.459	.001
Motivasi Kerja	.242	.104	.245	2.329	.023

Sumber : Pengolahan Data SPSS 19

Berdasarkan tabel diatas hasil dari proses yang menggunakan program software SPSS sebagai penghitungan, maka hasilnya sebagai berikut :

$$Y = 10,226 + 0,414X_1 + 0,242X_2 + e$$

1. Konstanta mempunyai nilai regresi sebesar 10,226, artinya jika variabel *Kepemimpinan* ( $X_1$ ) dan *Motivasi Kerja* ( $X_2$ ) dianggap nol, maka ada kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 10,226.
2. *Kepemimpinan* ( $X_1$ ) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,414 dengan arah negatif artinya bahwa setiap kenaikan variabel *Kepemimpinan* sebesar 1%, maka akan terjadi penurunan Kinerja Karyawan sebesar 41,4%
3. *Motivasi Kerja* ( $X_2$ ) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,242 dengan arah positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel *Motivasi Kerja* sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 24,2%

## 5) Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara simultan maupun secara parsial.



### a. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Hasil perhitungan Uji F disajikan pada tabel di bawah ini :

**Tabel IV.10 Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.668	1	110.668	15.173	.000 <sup>a</sup>
	Residual	539.753	74	7.294		
	Total	650.421	75			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data SPSS 19

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  Dengan demikian Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### b. Uji t

Tujuan dari uji t adalah untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan antara variabel X1 dan X2 terhadap Y. data tersaji pada tabel di bawah ini :

Tabel IV.11 Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	10.226	3.520		2.905
	Kepemimpinan	.414	.120	.363	3.459
	Motivasi Kerja	.242	.104	.245	2.329
					Sig.
					.005
					.001
					.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data SPSS 19

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian diperoleh untuk variabel Kepemimpinan menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $=0,001 < 0,05$  yang berarti menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian diperoleh untuk variabel kualitas nilai signifikansi sebesar  $=0,023 < 0,05$  dengan demikian berarti Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 6) Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

**Tabel IV.12 Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477 <sup>a</sup>	.228	.206	2.62345

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 19

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,477, hal ini berarti Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempunyai berpengaruh sebesar 47,7% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 52,3% Kinerja Karyawan di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti melakukan pembahasan tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### **1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat mempengaruhi keadaan dan kelancaran dari aktivitas organisasi, pemimpin memiliki gaya kepemimpinan masing-masing dalam membuat aturan dan memberikan arahan kepada bawahannya.

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan

kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi, tersebut dalam kinerja para karyawannya.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan, ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia. Dengan demikian jika kepemimpinan dilaksanakan dengan baik maka akan menciptakan kinerja yang baik bagi karyawan yang di pimpin (Fahmi, 2013)

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Delima Medan, hasil ini mendukung penelitian yang di lakukan oleh (Inaray, Nelwan, & Lengkong, 2016) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya peningkatan dan penurunan kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan .

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Delima Medan, hasil ini mendukung penelitian yang di lakukan oleh (Oposma, Natassia, & Putri, 2013) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya peningkatan kinerja karyawan dapat di lakukan dengan bersikap adil kepemimpinan terhadap seluruh karyawannya.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Delima Medan, hasil ini

mendukung penelitian yang di lakukan oleh (Jufrizen, 2017) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepemimpinan yang baik akan menciptakan hasil Kinerja yang baik bagi karyawannya.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Delima Medan, hasil ini mendukung penelitian yang di lakukan oleh (Lina, 2014) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, artinya bahwa semakin baik kepemimpinan yang di terapkan akan meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya jika kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai atau kondusif akan menurunkan kinerja karyawannya.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam sebuah instansi motivasi kerja merupakan hal yang mendorong karyawan untuk dapat menjalankan aktivitasnya dalam mencapai tujuan instansi. Motivasi dapat berupa pemberian keamanan, kenyamanan, dan kebahagiaan kepada karyawan. Sehingga disaat karyawan telah mendapatkan motivasi yang baik, maka dapat tercipta suasana kondusif dan nyaman dalam instansi, hal ini juga dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik pula.

Didefinisikan secara luas motivasi (motivation) adalah sejumlah kekuatan yang mendorong orang-orang untuk berperilaku dalam cara tertentu. Dengan adanya motivasi akan memberikan dampak bagi karyawan, jika motivasi yang diberikan instansi sesuai keinginan karyawannya maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (Ebert & Griffin, 2015)

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Delima Medan, hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Saripuddin & Handayani, 2017) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Delima Medan, hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Lesmana, 2018) yang dalam penelitiannya bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Delima Medan, hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Gultom, 2014) yang dalam penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan merupakan dua hal yang sangat berdampak kepada aktivitas dan sikap karyawan, karyawan sering kali mengeluhkan kepemimpinan yang tidak adil dan egois, juga mengeluhkan timbal balik yang dikerjakan dengan motivasi yang diberikan, sehingga dengan adanya kepemimpinan dan motivasi akan berdampak pada penciptaan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Delima Medan, hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Inaray, Nelwan, & Lengkong, 2016) yang dalam penelitiannya bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya kepemimpinan dan motivasi kerja akan memberikan dampak atas terciptanya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Delima Medan, hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Bahrum & Sinaga, 2015) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan memberikan dampak atas terciptanya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Delima Medan, hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Oposma, Natassia, & Putri, 2013) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kepemimpinan yang dapat mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja dapat ditingkatkan.





## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, di dapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Jika ada peningkatan variabel Kepemimpinan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,014 dengan arah negatif artinya bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan sebesar 1% maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar 41,4 % pada Rumah Sakit Umum Delima Medan dan jika ada peningkatan Motivasi Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,242% dengan arah positif artinya bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi Kerja sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 24,2% pada Rumah Sakit Umum Delima Medan.
2. Jika ada peningkatan variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Delima Medan.
3. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempunyai berpengaruh sebesar 47,7% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 52,3% Kinerja Karyawan di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. SARAN**

Adapun saran-saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi, diharapkan untuk memperhatikan dan meningkatkan hal-hal mengenai kepemimpinan, karena variabel ini mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan presentase yang cukup besar, seperti memberikan sikap kepemimpinan yang mengayomi dan bersahabat serta menjadi tauladan dan sosok yang di idolakan karyawan. Kemudian dari motivasi kerja, diharapkan instansi lebih meningkatkan pemberian bonus dan penghargaan lainnya bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk meningkatkan motivasinya bekerja sehingga dapat bertahan pada instansi tersebut.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya menambahkan variabel-variabel independen lainnya untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen* (Edisi I). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Bahrum, S., & Sinaga, I. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 135–141.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cetakan I). Yogyakarta: Gava Media.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2016). *Manajemen* (Cetakan I). Medan: USU Press.
- Ebert, R. J., & Griffin, R. W. (2015). *Pengantar Bisnis* (Edisi 10). Jakarta Timur: Erlangga.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kepemimpinan (Teori & Aplikasi)* (Cetakan 2). Bandung: Alfabeta.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 13). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459–470.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Edisi I). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Cetakan 20). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Cetakan I). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Lina, D. (2014). Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 77–97.
- Oposma, M., Natassia, R., & Putri, Y. E. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 1(2), 105–113.
- Rego, E. B. do, Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste Elvino. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(11), 3731–3764.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi 2). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (Edisi 13). Jakarta: Erlangga.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Cetakan 4). Jakarta: Salemba Empat.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419–428.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D* (Cetakan 10). Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi I). Yogyakarta: CV. Andi Ofeset.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi I). Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Edisi 1). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Usman, H. (2011). *Manajemen (Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan)* (Edisi 3). Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja* (Edisi 3). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi 4). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

## **DATA RIWAYAT HIDUP**

### **Data Pribadi**

1. Nama : NANDA ZULKARNAIN
2. Tempat Tanggal Lahir : Medan / 26 Maret 1997
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Kewarganegaraan : Indonesia
6. Alamat Lengkap : Jl. Rawe III Pasar V Martubung Medan Labuhan
7. Anak Ke : 1 (Satu)

### **Nama Orang Tua**

1. Ayah : Zulkarnain
2. Ibu : Sukarmi

### **Latar Belakang pendidikan**

1. Tamatan SD Swasta AL-Washliyah 30 Medan, Tahun 2009
2. Tamatan SMP Negeri 45 Medan, Tahun 2012
3. Tamatan SMA Swasta Dharmawangsa Medan, Tahun 2015
4. Terdaftar sebagai Mahasiswi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Tahun 2015-2019

No. Responden : .....

### DAFTAR PERTANYAAN (KUESIONER)

#### “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Delima Medan”

A. Mohon berikan tanda ( √ ) pada kolom yang tersedia dengan jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I anggap sesuai.

##### I. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : (1) Laki-Laki (2) Perempuan
2. Tingkat Pendidikan : (1) SMA  
(2) D3  
(3) S1  
(4) S2
3. Usia : (1) 23-27 Tahun  
(2) 28-32 Tahun  
(3) 33-41 Tahun  
(4) > 42 Tahun

##### II. Petunjuk :

Saudara/i diminta untuk memberi tanda checklist (√) pada setiap pilihan yang tersedia yaitu SS = Sangat Setuju, S = Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju pada setiap masing-masing nomor pertanyaan yang tersedia pada setiap kolom disamping pertanyaan / pertanyaan untuk menemukan beberapa setuju Bapak/Ibu/Saudara/I mengenai Hal-hal Tersebut.

#### Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Skala Likert				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
2	Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
3	Saya merasa sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					
4	Kondisi di perusahaan membuat semangat kerja yang baik					
5	Semakin bertambah usiaku semakin meningkat kinerjaku					
6	Saya mendapatkan tim kerja yang saling mendukung					
7	Atasan saya dapat memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja dengan baik					

**Kepemimpinan (X1)**

No	Pertanyaan	Skala Likert				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Atasan saya memiliki kepribadian yang menyenangkan					
2	Saya adalah pemimpin yang baik					
3	Saya punya sikap melayani bawahan					
4	Saya sangat memperhatikan kondisi dan keadaan saat akan memberikan perintah					
5	Saya pemimpin yang cerdas					
6	Saya sangat memikirkan tercapainya tujuan perusahaan dalam memimpin					

**Motivasi (X2)**

No	Pertanyaan	Skala Likert				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu bekerja keras dalam bekerja					
2	Saya selalu berorientasi kepada prestasi dan masa depan saat bekerja					
3	Saya bekerja keras karena saya ingin mempunyai karir yang baik di masa yang akan datang					
4	Orientasi saya terhadap tugas sangat sangat tinggi					
5	Saya selalu berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan dan diri sendiri					
6	Saya selalu tekun dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan					
7	Saya selalu bekerja dengan baik jika atasan memperhatikan saya					

JK	TP	U	Kinerja Karyawan (Y)								Motivasi Kerja (X2)								Kepemimpinan (X1)							
			1	2	3	4	5	6	7	T	1	2	3	4	5	6	7	T	1	2	3	4	5	6	7	T
1	2	1	3	3	3	2	3	3	3	20	2	2	2	2	3	3	2	16	3	3	3	3	2	3	17	
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	3	4	4	4	23	
1	2	2	4	4	4	5	5	5	5	32	5	5	4	5	5	3	4	31	4	4	5	5	4	5	27	
1	1	2	4	4	4	4	3	3	3	25	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	4	4	4	3	21	
1	2	2	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	4	4	4	3	4	27	4	5	4	4	4	4	25	
1	1	2	3	3	3	4	4	3	3	23	3	3	4	3	3	4	4	24	3	3	3	4	4	4	21	
1	2	3	3	3	4	4	3	4	4	25	4	4	3	3	3	4	3	24	4	5	4	4	3	5	25	
1	1	2	3	3	4	4	3	4	4	25	4	4	3	3	3	4	3	24	4	5	4	4	3	5	25	
2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	25	4	4	3	4	4	4	3	26	4	3	4	4	3	4	22	
1	2	2	4	4	3	3	4	3	3	24	4	4	3	4	4	3	3	25	4	4	4	4	3	4	23	
2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	23	3	4	4	3	3	4	4	25	3	3	3	4	4	4	21	
1	1	3	3	3	4	4	3	4	4	25	4	3	4	4	4	5	4	28	4	4	4	4	3	4	23	
1	2	3	4	3	4	4	3	4	4	26	4	4	3	4	4	3	3	25	4	4	4	4	4	4	24	
1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	3	4	27	5	4	3	4	4	4	24	
2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	25	4	3	4	3	4	3	4	25	4	5	4	5	4	4	26	
1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	5	3	3	4	27	4	4	4	4	4	3	23	
2	2	2	3	4	4	4	5	3	3	26	3	4	3	4	4	3	3	24	5	4	4	5	4	4	26	
1	2	2	4	3	4	4	4	4	4	27	3	4	3	4	5	4	3	26	4	5	4	4	3	4	24	
1	2	2	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	5	4	5	3	5	30	5	5	4	4	4	4	26	
1	3	3	4	2	3	4	4	3	3	23	3	4	4	3	2	4	4	24	4	3	3	4	4	3	21	
2	2	1	3	3	3	4	3	4	4	24	4	4	4	5	3	4	4	28	4	4	5	3	4	4	24	
1	2	2	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	3	3	22	
2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	
2	1	2	4	5	4	4	4	4	4	29	4	5	4	5	4	3	4	29	5	5	4	5	5	4	28	
2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	4	4	4	27	
1	2	2	3	4	5	5	4	3	3	27	4	5	3	4	3	5	3	27	4	3	4	4	4	4	23	
2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	
1	2	2	3	4	3	4	4	4	4	26	4	4	5	4	3	3	5	28	4	4	4	4	4	3	23	
1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	
1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	3	4	4	3	22	
2	2	2	4	2	2	4	2	3	3	20	3	4	3	4	2	4	3	23	4	4	3	4	4	3	22	
1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	2	4	25	4	4	4	4	4	4	24	
1	1	3	2	4	4	4	5	4	4	27	4	4	5	4	3	4	5	29	3	3	3	3	2	2	16	
1	2	3	4	5	4	3	4	4	4	28	4	4	4	5	2	3	4	26	4	4	4	4	4	4	24	
1	2	3	5	4	5	5	4	5	5	33	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	4	4	4	4	26	
2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	2	4	3	3	17	
1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	5	2	3	4	26	5	4	4	4	3	4	24	
1	1	3	5	5	4	4	4	5	5	32	4	4	4	4	2	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	
1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	2	5	4	27	4	4	4	4	4	4	24	
1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	
1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	5	4	3	4	29	4	3	3	4	4	3	21	
1	2	3	3	4	5	5	4	3	3	27	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	3	4	4	24	
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	3	4	3	5	3	27	4	4	4	4	3	3	22	
1	2	2	3	4	3	4	4	4	4	26	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	
1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	2	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	
1	2	2	3	3	3	4	3	3	3	22	4	4	4	4	2	5	4	27	5	5	4	4	4	4	26	
1	2	3	4	2	2	4	2	3	3	20	4	5	4	3	4	3	4	29	2	3	2	4	3	3	17	
1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	3	4	24	
1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	5	4	3	4	29	4	4	4	4	4	4	24	
2	3	3	3	4	5	5	4	3	3	27	4	5	4	5	4	3	4	29	4	4	4	4	4	4	24	
1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	5	4	3	4	29	4	4	4	4	4	4	24	
1	2	2	3	4	3	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	
1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	3	4	3	5	3	27	5	5	4	4	4	4	26	
1	2	2	3	3	3	4	3	3	3	22	4	4	4	4	3	4	4	27	2	3	2	4	3	3	17	
1	2	3	4	2	2	4	2	3	3	20	4	4	5	4	3	3	5	28	5	4	4	4	3	4	24	
1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	
2	2	3	3	4	5	5	4	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	24	
1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	3	4	2	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24	
1	2	2	3	4	3	4	4	4	4	26	4	4	4	4	3	2	4	25	4	3	3	4	4	3	21	
1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	4	3	4	5	29	4	4	5	3	4	4	24	
1	1	3	3	3	3	4	3	3	3	22	4	4	4	5	2	3	4	26	4	4	4	4	3	3	22	
1	2	3	4	2	2	4	2	3	3	20	5	5	5	5	5	4	5	34	4	4	4	4	4	4	24	
1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	2	4	25	4	3	3	4	4	3	21	
1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	4	3	4	5	29	4	4	5	3	4	4	24	
1	1	3	3	3	3	4	3	3	3	22	4	4	4	5	2	3	4	26	4	4	4	4	3	3	22	
1	2	3	4	2	2	4	2	3	3	20	5	5	5	5	5	4	5	34	4	4	4	4	4	4	24	
1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	24	
1	1	3	3	3	3	4	3	3	3	22	4	4	4	5	2	3	4	26	4	4	4	4	3	3	22	
1	2	3	4	2	2	4	2	3	3	20	5	5	5	5	5	4	5	34	4	4	4	4	4	4	24	
1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	3	3	3	3	21	5	5	4	5	4	4	28	
2	2	3	2	4	4	4	5	4	4	27	4	4	4	5	2	3	4	26	5	5	5	4	4	4	27	
1	2	2	4	5	4	3	4	4	4	28	4	4	4	4	2	4	4	26	4	3	4	4	4	4	23	
1	1	3	5	4	5	5	4	5	5	33	4	4	4	4												



## Frequencies

### Frequency Table

**Jenis\_Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	59	77.6	77.6	77.6
	Perempuan	17	22.4	22.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	12	15.8	15.8	15.8
	D3	53	69.7	69.7	85.5
	S1	11	14.5	14.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-27 Tahun	2	2.6	2.6	2.6
	28-32 Tahun	30	39.5	39.5	42.1
	33-41 Tahun	44	57.9	57.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

## Scale: ALL VARIABLES

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	8

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	48.97	31.946	.320	.764
y2	48.91	28.645	.736	.721
y3	48.91	28.565	.725	.721
y4	48.62	33.039	.241	.772
y5	48.91	29.205	.677	.729
y6	48.89	29.749	.772	.730
y7	48.89	29.749	.772	.730
Kinerja karyawan	26.32	8.672	1.000	.795

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	8

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	49.03	30.266	.844	.714
p2	48.84	30.348	.717	.718
p3	49.01	29.800	.725	.713
p4	48.82	30.019	.663	.718
p5	49.66	31.028	.368	.744
p6	49.28	33.963	.104	.772
p7	49.01	29.800	.725	.713
Motivasi Kerja	26.43	8.836	1.000	.748

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	7

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	42.70	21.387	.788	.734
a2	42.75	21.710	.756	.739
a3	42.91	22.111	.685	.747
a4	42.74	24.570	.484	.780
a5	42.97	22.959	.596	.761
a6	42.99	22.600	.689	.753
Kepemimpinan	23.37	6.662	1.000	.824

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Kepemimpinan	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477 <sup>a</sup>	.228	.206	2.62345

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.999	2	73.999	10.752	.000 <sup>a</sup>
	Residual	502.422	73	6.882		
	Total	650.421	75			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.226	3.520		2.905	.005
	Kepemimpinan	.414	.120	.363	3.459	.001
	Motivasi Kerja	.242	.104	.245	2.329	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.226	3.520		2.905	.005		
	Kepemimpinan	.414	.120	.363	3.459	.001	.959	1.042
	Motivasi Kerja	.242	.104	.245	2.329	.023	.959	1.042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		Motivasi Kerja	Kepemimpinan
1	Correlations		
	Motivasi Kerja	1.000	-.201
	Kepemimpinan	-.201	1.000
	Covariances		
	Motivasi Kerja	.011	-.003
	Kepemimpinan	-.003	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepemimpinan	Motivasi Kerja
1	1	2.985	1.000	.00	.00	.00
	2	.010	17.565	.00	.57	.63
	3	.005	24.760	1.00	.43	.37

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.1482	29.2397	26.3158	1.40475	76
Std. Predicted Value	-3.679	2.081	.000	1.000	76
Standard Error of Predicted Value	.306	1.232	.479	.207	76
Adjusted Predicted Value	21.4730	29.3509	26.3243	1.41873	76
Residual	-8.41078	6.28537	.00000	2.58824	76
Std. Residual	-3.206	2.396	.000	.987	76
Stud. Residual	-3.380	2.413	-.002	1.013	76
Deleted Residual	-9.35085	6.37611	-.00854	2.72949	76
Stud. Deleted Residual	-3.655	2.498	-.008	1.040	76
Mahal. Distance	.035	15.553	1.974	2.932	76
Cook's Distance	.000	.426	.019	.054	76
Centered Leverage Value	.000	.207	.026	.039	76

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

