

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Jurusan Manajemen*

Oleh:

ABDUL AZIZ MARGOLANG
NPM: 1405160266



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

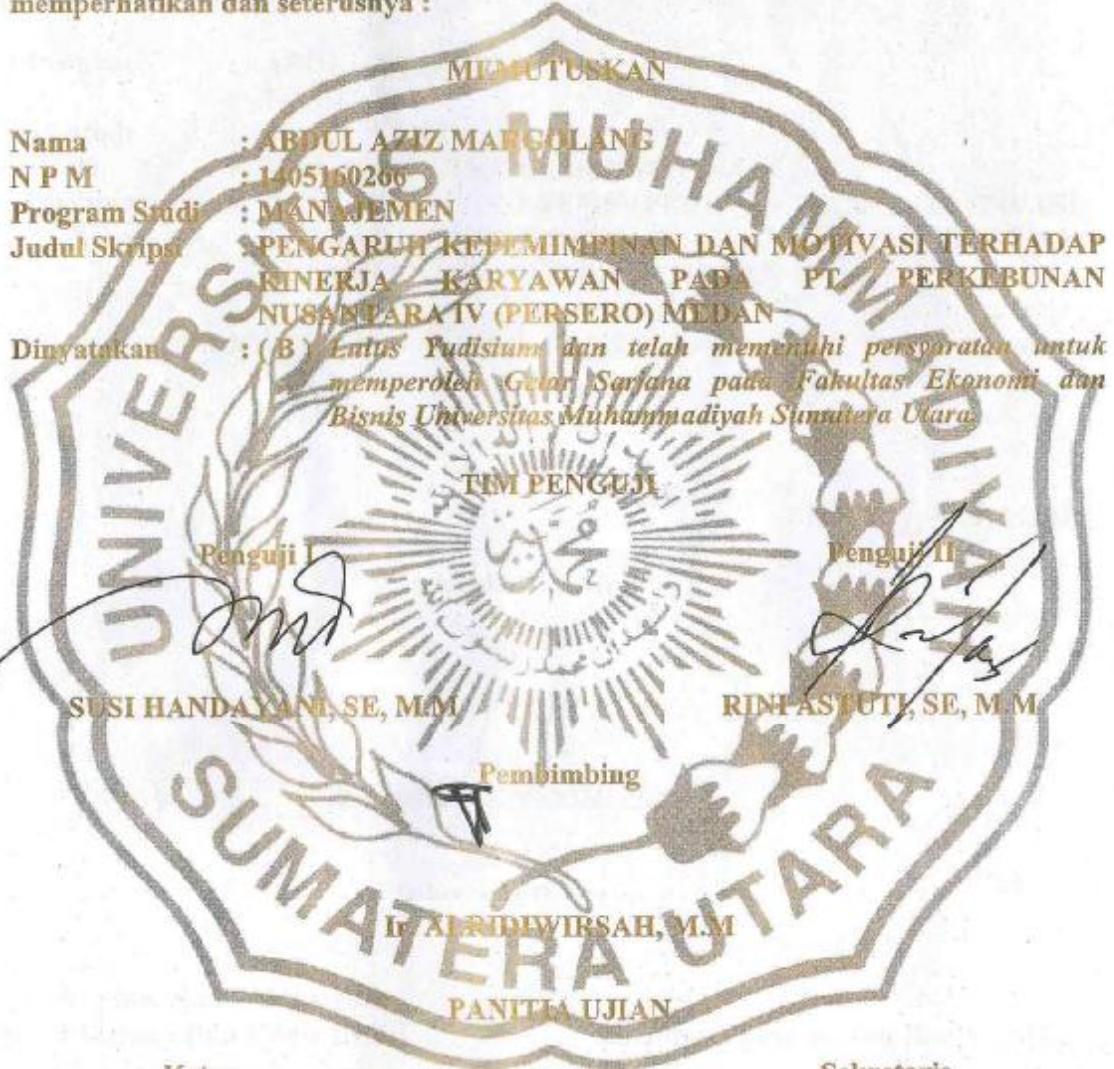


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

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 Senin, tanggal 26 Maret 2018, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :



Ketua

Sekretaris

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

ADE GUNAWAN, SE, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : **ABDUL AZIZ MARGOLANG**
N.P.M : **1405160266**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Penelitian : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

Ir. ALRIDIWIRSAH, M.M.

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si



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



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ABDUL AZIZ MARGOLANG
NPM : 1405160266
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
10/3/2018	Draft Capaian	d	
20/3/2018	- Metode - Daya tarik, batas tabel, batas gambar - Lengkapkan uangolar - Isi hasil riset: tipe dan pun akhir sebagian Daya tarik pertama	d	
	- Waktu dan tempat penelitian	d	publisir/ simposium
	- Hasil dan pembahasan: Waktu tabel menggunakan lebih dari dan daya tarik	d	
	- Kesimpulan / dan saran	d	
	- pertanyaan	d	
24/3/18	publisir lembaran pertama = 7 ditambah	d	
21/3/18	See	d	

Pembimbing Skripsi

11

Ir. ALRIDIWIRSAH, M.M

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Final Program Study Materials

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Abel Azi Margolang
NPM : 1405160266
Konsentrasi : MADM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
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 memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi 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

Abdul Aziz Margolang, NPM 1405160266. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, Skripsi 2018.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan dan mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian SDM di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 35 Orang. Sampel yang diambil adalah bagian jumlah yang dimiliki oleh populasi, dan sampel yang di ambil sebagai responden adalah 35 orang karyawan tetap bagian SDM di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, studi dokumentasi dan angket. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji-t, uji-F dan koefisien determinasi.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Motivasi dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan pada taraf $\alpha_{0,05}$.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan anugerahnya dan segala kenikmatan yang luar biasa banyaknya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul "**Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan**" yang ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) Manajemen, pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Serta shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dalam penyelesaian skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Kedua orang tua tercinta Ayahanda Azhan Margolang dan Ibunda Nur'asiah Marpaung, kedua orang tua terbaik yang saya miliki, dan adik saya Yumna Zahira yang selalu menyemangati dan menjadi penyemangat perjuangan penulis selama ini, dan mereka tiada henti-hentinya memberikan dukungan dan dorongan moril maupun materil kepada penulis.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE, MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Ir. Alridiwirah, M.M, selaku Dosen Pembimbing yang banyak membantu dan memberikan bimbingan serta arahan kepada saya dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan serta nasehat pada penulis selama masa perkuliahan.
8. Seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan beserta karyawan yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.
10. Nadya Nadrahmi Marpaung yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.
11. Teman-teman saya, M. Arifman Caniago, Putry Yanti, Putri, Nanda Yulisa, Debbie Frianty Aprilia, Hazmi Medina Dogar, Tenno Agung Prawira, Ayu

Pramana Lestari dan seluruh teman-teman Manajemen D Pagi angkatan 2014 yang telah banyak memberikan bantuan dan sudah meluangkan waktunya bagi penulis dalam menyusun skripsi ini..

Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan pihak-pihak terkait dan dalam penyajian masih jauh dari kata kesempurnaan karena masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan, karena itu dengan kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritikan demi kesempurnaan skripsi ini.

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

Medan, Maret 2018
Penulis

ABDUL AZIZ MARGOLANG
1405160266

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	9
c. Indikator-indikator Kinerja Pegawai.....	11
2. Kepemimpinan	14
a. Pengertian Kepemimpinan.....	14
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	15
c. Ciri-ciri Kepemimpinan yang Efektif.....	17
d. Fungsi Kepemimpinan.....	20
e. Indikator Kepemimpinan.....	23
3. Motivasi	24
a.Pengertian Motivasi.....	24
b. Teori-teori Motivasi.....	25
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	27
d. Indikator Motivasi.....	28
B. Kerangka Konseptual	30
C. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	35
B. Defenisi Operasional	35

C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
D. Populasi dan Sampel	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Teknik Analisis Data	42

BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian Data.....	49
1. Identitas Responden.....	50
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	52
B. Analisis Data.....	58
1. Uji Asumsi Klasik.....	58
2. Regresi Linier Berganda.....	61
3. Pengujian Hipotesis.....	62
C. Pembahasan.....	65

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III – 1 Indikator Kinerja	36
Tabel III – 2 Indikator Kepemimpinan.....	36
Tabel III – 3 Indikator Motivasi.....	37
Tabel III – 4 Waktu Penelitian.....	37
Tabel III – 5 Tabel Skala Pengukuran Likert	40
Tabel III – 6 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	42
Tabel III – 7 Hasil Uji Validitas Motivas	42
Tabel III – 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	43
Tabel III – 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan	44
Tabel IV – 1 Skala Likert	49
Tabel IV – 2 Berdasarka Usia	42
Tabel IV – 3 Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel IV – 4 Tingkat Pendidikan	51
Tabel IV – 5 Skor Angket untuk Variabel X ₁ (Kepemimpinan)	52
Tabel IV – 6 Skor Angket untuk Variabel X ₂ (Motivasi)	54
Tabel IV – 7 Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	56
Tabel IV – 8 Coefficients ^a	59
Tabel IV – 9 Coefficients ^a	61
Tabel IV – 10 Uji – t Coefficients ^a	63
Tabel IV – 11 Uji – F ANOVA ^a	64
Tabel IV – 12 Uji Koefisien Determinasi Model Summary ^b	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar II – 1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	31
Gambar II – 2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	32
Gambar II – 3 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	33
Gambar IV – 1 Normalitas.....	58
Gambar IV – 2 Heteroskedastisitas.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Faktor manusia merupakan masalah utama pada setiap kegiatan organisasi. Organisasi diartikan sebagai proses kerjasama sekelompok orang kearah pencapaian tujuan tertentu. Di dalam proses kerjasama itu para anggota saling berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan penentu bagi keefektifan dan kemajuan organisasi. Agar keefektifan dan kemajuan organisasi dapat berjalan dengan baik maka diperlukan karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi. Sebaliknya perusahaan harus dikelola secara optimal sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja karyawan berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau karyawan pada organisasi tertentu.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai standar organisasi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau unjuk kerja (Suwatno dan Priansa, 2011, hal. 196).

Organisasi pasti menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar. Dalam mewujudkan kinerja karyawan yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pegawai antara lain kepemimpinan pada organisasi tersebut, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, iklim kerja dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas dua faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kepemimpinan dan motivasi.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. kepemimpinan juga merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan, dimana pemimpin yang baik apabila memiliki kemampuan dalam memperoleh hasil melalui kegiatan dengan mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dengan melalui orang orang yang ada didalam organisasi, oleh karena itu seorang pemimpin harus mengkoordinir bawahan untuk bekerja sama untuk memberikan hasil yang terbaik bagi organisasi (Juliansyah Noor, 2013, hal 280).

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Motivasi berdampak pada seseorang atau individu untuk melibatkan diri pada kegiatan dan pekerjaan yang mengarah pada tujuan sebagai kepuasan. Pegawai memiliki keinginan yang kuat yang muncul akibat adanya dorongan dari dalam diri untuk terlibat serta berpartisipasi dalam organisasi dengan mengerjakan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan dan secara berkelanjutan pegawai akan terus mendedikasikan diri melalui segala tugas dan pekerjaan secara sukarela karena kenyamanan serta rasa senang yang didasari motivasi yang kuat. Motivasi pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai berasal dari unsur unsur yang timbul dari pegawai itu sendiri sebagai aktualisasi seperti, minat pekerja, kemauan, kemampuan dan tanggung jawab. Sedangkan faktor eksternal motivasi kerja pegawai berupa kesejahteraan pegawai, lingkungan kerja, pendidikan, penghargaan, pelatihan kerja dan sebagainya (Suwatno, Dkk, 2011, hal. 78).

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN), maka perusahaan merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang usaha agroindustri atau pengolahan di bidang pertanian. PTPN IV mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan

pemeliharaan tanaman yang menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya. PTPN memiliki 30 Unit Usaha yang mengelola budidaya Kelapa Sawit dan 1 Unit Usaha yang mengelola budidaya Teh dan 1 Unit Kebun Plasma Kelapa Sawit, serta 1 Unit Usaha Perbengkelan (PMT Dolong Ilir) yang menyebar di 9 Kabupaten, Yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batubara, dan Mandailing Natal.

Adapun fakta yang penulis dapatkan pada saat melakukan riset pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan diantaranya adalah adanya karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik, diantaranya beberapa karyawan yang melalaikan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut tidak dapat diselesaikan tepat waktu, selain itu adanya karyawan yang kerap melakukan kesalahan dalam pekerjaan, dan adapun permasalahan lainnya yang penulis temui adalah kurangnya komunikasi antara pemimpin dan karyawannya. Kurangnya komunikasi ini disebabkan oleh pemimpin jarang memantau langsung pada kegiatan operasional yang berhubungan dengan aktifitas pekerjaan karyawan, maka peran pemimpin dalam memberikan perhatian kepada karyawan menjadi kurang maksimal, selain itu masih adanya karyawan yang kurang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, itu terlihat dari adanya karyawan yang berada diluar ruangan kerja pada jam-jam kerja, hal ini sangat berdampak pada kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Dengan demikian, peneliti melihat bahwa masalah kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan merupakan permasalahan yang penting dalam sebuah perusahaan. Untuk itu penulis menjadikan permasalahan ini sebagai sebuah peneliti dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya hubungan interaksi dan komunikasi antara pimpinan dengan karyawan.
2. Kurangnya motivasi terhadap karyawan, sehingga masih ada karyawan yang menunda-nunda pekerjaan dan masih terdapat karyawan yang berada diluar ruang kerja pada saat jam kerja berlangsung.
3. Kinerja karyawan belum sesuai dengan apa yang diharapkan pimpinan, hal ini dilihat dari masih adanya keterlambatan karyawan di dalam penyelesaian pekerjaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis batasi pada masalah kepemimpinan dan motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan. Objek

yang diteliti adalah karyawan tetap bagian SDM pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
- c. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai bahan masukan dan ilmu pengetahuan bagi penulis tentang kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

- b. Menjadi masukan berguna perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan dalam hal pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengetian Kinerja

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mencapai kinerja yang baik.

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011 : 67). Menurut Lawler dan Porter dalam Sutrisno (2011, hal. 170) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas.

Suwatno, dkk (2011, hal, 196) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula di artikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau unjuk kerja”. Dengan kinerja yang baik tentu akan menguntungkan kedua belah pihak baik karyawan ataupun perusahaan. Karena apabila hal itu tercapai maka kehaarmonisan akan tercipta.

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dalam mengetahui tingkat kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Seperti yang dikemukakan oleh Kasmir (2016, hal.189), antara lain :

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik

akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. Demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat pekerjaan. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout,

sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.
12. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja baik karyawan maupun perusahaan dan diantaranya yaitu tingkat kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, keterampilan, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja dalam aktivitas kerja perusahaan.

c. Indikator-indikator Kinerja Pegawai

Indikator merupakan alat yang dipergunakan untuk menjelaskan mengenai suatu kondisi tertentu. Indikator kinerja karyawana menurut Mangkunegara (2011, hal 75) unsur-unsur dinilai dari kinerja adalah:

1) Kualitas

Kualitas adalah ketakutan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas,

maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2) Kuantitas hasil

Kuantitas hasil merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minuman. Kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

4) Sikap

Sikap adalah sebuah konsep yang bersifat hipotetik (hypothetical construct). Dikatakan demikian karena secara riil sikap tidak bias dilihat dengan mata kepala, disentuh dengan tangan atau disentuh dengan lidah. Untuk memahami sikap seseorang, yang bisa kita lakukan adalah mendefenisikan apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang.

Masing-masing perusahaan memiliki penilaian tersendiri terhadap kinerja karyawannya. McClelland dalam Mangkunegara (2011, hal. 68) mengemukakan 6 karakter dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi yaitu :

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil resiko.
- 3) Memiliki tujuan yang realistik.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Dengan diketahuinya alat ukur atau indikator dalam kinerja karyawan, maka perusahaan akan dapat mengambil keputusan dalam menentukan kinerja karyawan yang bagaimana ingin dicapai dengan mengupayakan indikator tersebut agar menjadi lebih baik.

Menurut Wibowo (2014, hal 86) indikator kinerja adalah :

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpang balik
- 4) Alat atau sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Tujuan, merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar, mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat di selesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang di inginkan dapat di capai.
3. Umpang balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
4. Alat atau sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif, merupakan alasan atau pendorong bagi seorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang, pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen di dalam kehidupan organisasi yang mempunyai kedudukan strategis. Dan merupakan gejala sosial yang selalu diperlukan dalam kehidupan kelompok. Kepemimpinan memiliki kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisator seluruh proses kegiatan organisasi. Sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sentral di dalam menentukan kebijakan dalam organisasi sesuai sumber-sumber yang ada.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi. 2012, hal. 2)

Thoha dalam Veithzal, dkk (2013, hal. 3) mendefinisikan kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Mengingat besarnya arti kepemimpinan dalam organisasi, maka seorang pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkan di dalam unit organisasi.

Dari uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi sekaligus mengarahkan dan mengelola bawahan atau kelompok sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Thoha (2013, hal. 33) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu :

- 1) Kecerdasan, bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.
- 2) Kecerdasan, bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.
- 3) Kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial, kepemimpinan cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.
- 4) Motivasi diri dan dorongan berprestasi, para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.
- 5) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan, seorang pemimpin yang berhasil akan mau mengakui kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Menurut Gitosudarmo yang dikutip Suntoyo (2013, hal. 35) bahwa variabel-variabel yang membentuk kepemimpinan meliputi :

- 1) Cara berkomunikasi
- 2) Pemberian Motivasi
- 3) Kemampuan memimpin
- 4) Pengambilan keputusan
- 5) Kekuasaan yang positif

Berikut penjelasan dari variabel-variabel yang membentuk kepemimpinan yaitu :

1. Cara berkomunikasi

Setiap pemimpin pada suatu perusahaan atau organisasi harus mampu memberi informasi yang jelas atas setiap perintah yang diberikannya dan untuk itu pemimpin harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang lancar dan baik.

2. Pemberian Motivasi

Selain dengan berkomunikasi yang baik dan lancar, tentunya juga sebagai seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi atau dorongan terhadap bawahannya.

3. Kemampuan memimpin.

Bakat yang dimiliki seseorang untuk mempunyai kemauan dalam memimpin adalah berbeda-beda karena tidak semua orang mampu untuk memimpin.

4. Pengambilan keputusan

Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku diperusahaan serta keputusan tersebut mampu untuk membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja lebih baik lagi guna perbaikan kinerja karyawan.

5. Kekuasaan yang positif

Dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda seorang pemimpin harus mampu memberikan rasa nyaman (aman) bagi karyawannya dalam menjalankan organisasi atau perusahaannya.

c. Ciri-ciri Pemimpin yang Efektif

Efektivitas kepemimpinan berkaitan dengan jumlah dan jenis kekuasaan yang dipunyai seorang pemimpin dan cara kekuasaan tersebut digunakan. Proses kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana pemimpin memiliki kepribadian yang baik dan menunjang kemajuan organisasi.

Pemimpin yang efektif menurut Veithzal, dkk (2012, hal. 21), memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Tingkat energi dan toleransi terhadap stres
- 2) Rasa percaya diri
- 3) Integritas
- 4) Motivasi kekuasaan
- 5) Orientasi pada keberhasilan
- 6) Kebutuhan akan afiliasi yang rendah
- 7) Keterampilan teknis
- 8) Keterampilan antar pribadi
- 9) Keterampilan konseptual

Berikut penjelasan dari ciri-ciri pemimpin yang efektif :

1. Tingkat energi dan toleransi terhadap stres

Tingkat energi dan toleransi terhadap stres membantu para manajer menanggulangi tingkat kecepatan yang tinggi, jam-jam yang panjang serta permintaan yang tidak habis-habisnya terhadap pekerjaan.

2. Rasa percaya diri

Rasa percaya diri berhubungan secara positif dengan efektivitas dan kemajuan diri sendiri. Tanpa adanya rasa percaya diri yang kuat maka seorang manajer lebih kecil kemungkinannya berhasil dalam usaha-usaha mempengaruhi.

3. Integritas

Integritas adalah konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan. Integritas dalam etika diartikan sebagai perilaku seseorang yang konsisten dengan nilai-nilai yang menyertainya dan orang tersebut bersifat jujur, etis, dan dapat dipercaya.

4. Motivasi kekuasaan

Seseorang yang mempunyai motivasi kekuasaan yang tinggi yaitu seseorang yang senang mempengaruhi orang untuk mencari posisi kewenangan. Kebanyakan studi menemukan adanya suatu hubungan yang kuat antara kebutuhan akan kekuasaan dan posisi ke tingkat manajemen yang lebih tinggi dalam organisasi yang besar.

5. Orientasi pada keberhasilan

Orientasi terhadap keberhasilan termasuk sejumlah sikap yang saling berhubungan, nilai-nilai serta kebutuhan-kebutuhan akan keberhasilan, keinginan untuk unggul, dorongan untuk berhasil, kesediaan untuk memikul tanggung jawab dan perhatian terhadap sasaran tugas.

6. Kebutuhan akan afiliasi yang rendah

Afiliasi merupakan perhubungan antara anggota satu dengan yang lainnya. Orang yang memiliki afiliasi tinggi memiliki dorongan untuk lingkungan yang ramah dan mendukung. Individu tersebut yang berkinerja dalam tim karena ingin disukai oleh orang lain. Akan tetapi

hal tersebut kurang tepat untuk pimpinan karena, pimpinan dalam membuat keputusan akan terhambat disebabkan pimpinan lebih memilih untuk diterima dan disukai oleh orang lain, dan hal ini melemahkan objektivitas mereka. sehingga, afiliasi rendahlah yang tepat untuk seorang pemimpin.

7. Keterampilan teknis

Keterampilan ini adalah pengetahuan mengenai metode-metode, proses-proses, prosedur serta teknik-teknik untuk melakukan kegiatan khusus dari unit organisasi. Keterampilan tersebut dipelajari selama pendidikan formal dalam bidang yang terspesialisasi misalnya akuntansi, pemasaran, hukum bisnis dan lain-lain.

8. Keterampilan antar pribadi

Pengetahuan mengenai perasaan, sikap serta motivasi dari orang lain dan kemampuan untuk mengomunikasikan dengan jelas dan persuasif.

Keterampilan hubungan antara manusia tersebut adalah penting bagi efektivitas serta kemajuan.

9. Keterampilan konseptual

Keterampilan ini adalah beberapa kemampuan kognitif seperti kemampuan analitis, berfikir logis, membuat konsep, pemikiran yang induktif, dan pemikiran yang deduktif. Dalam arti umumnya keterampilan konseptual termasuk penilaian yang baik, dapat melihat

kedepan, intuisi, kreatif, dan kemampuan untuk menemukan arti dan sukses mengelola peristiwa-peristiwa yang ambisius dan tidak pasti.

Mengarah pada beberapa pendapat para ahli ciri-ciri pemimpin yang efektif yakni memiliki rohani yang baik, sehingga pemimpin tidak berlaku sewenang kepada bawahan yang dipimpinnya. Memiliki kepribadian yang baik secara fisik karena kemampuan fisik pemimpin akan mempengaruhi efektivitas pekerja pemimpin. Memiliki *skill* kepemimpinan yang baik sehingga, mampu mengelola organisasi dengan baik untuk kemajuan organisasi.

d. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi dapat diartikan sebagai kelompok aktivitas yang diatur dan diharapkan dari seseorang pada jenis yang sama berdasarkan pelaksanaannya atau jabatannya khususnya pemimpin. Pemimpin memiliki fungsi yang tiap fungsinya membawa harapan bagaimana pimpinan berperilaku pada organisasi. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi.

Veithzal (2012, hal. 53) berpendapat, secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima jenis, yaitu :

- 1) Fungsi instruksi
- 2) Fungsi konsultasi
- 3) Fungsi partisipasi
- 4) Fungsi delegasi
- 5) Fungsi pengendalian

Berikut penjelasan dari fungsi fungsi kepemimpinan sebagai berikut :

1. Fungsi instruksi

Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi konsultasi

Konsultasi dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultasi dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

3. Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang, membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

5. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Dari uraian tentang fungsi kepemimpinan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pemimpin memiliki fungsi penentu perencanaan sebagai penentu arah tujuan organisasi, mengorganisir organisasi dengan baik, mampu menggerakkan bawahan atau pegawai dengan baik agar mencapai kinerja yang diharapkan, pengawasan agar komponen organisasi tetap berjalan sesuai tujuan yang ditentukan, dan menjadi penghubung organisasi yang dibawahi dengan organisasi lain.

e. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka

paling tidak ada tiga implikasi yang penting. Indikator pada kepemimpinan dikutip dari (Sutrisno 2014, hal 218) antara lain:

- 1) Pengarahan
- 2) Kekuasaan
- 3) Mempengaruhi perilaku pengikut

Berikut penjelasannya :

1. Pengarahan

Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut.

Kesediaan menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan meningkakan proses kepemimpinan. Tanpa bawahan, semua sifat-sifat kepemimpinan seorang pemimpin akan menjadi tidak relevan.

2. Kekuasaan

Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota kelompok. Anggota kelompok bukan tanpa kuasa, mereka dapat dan bisa membentuk kegiatan kelompok dengan berbagai cara. Namun biasanya pimpinan lebih berkuasa.

3. Mempengaruhi Perilaku Pengikut

Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara. Sesungguhnya para pemimpin telah memengaruhi pegawai untuk melakukan pengorbanan pribadi demi organisasi.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Samsudin (2010, hal. 281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Veithzal, dkk (2015, hal. 608) mengatakan motivasi ialah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk dorongan individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Adapun dari pendapat Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2010, hal. 143), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli dapat disimpulkan motivasi adalah suatu dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa

terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

b. Teori-teori Motivasi

Dalam lingkup psikologi organisasi, ada beberapa teori mengenai motivasi, motivasi kerja dan motivasi organisasi. Masing-masing teori berusaha menerangkan hal-hal apa saja yang dapat memotivasi karyawan dalam suatu organisasi untuk bekerja lebih optimal. Dibawah ini akan dibahas beberapa teori-teori tersebut :

Menurut Mangunegara ada beberapa teori motivasi diantaranya yaitu :

1. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan dialami suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak akan mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhan.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- c. Kebutuhan Psikologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- d. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- e. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- f. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- g. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori ERG (Existence, Relatednees, Growth) dari Alderfer

Teori ERG merupakan teori dari mana tiga dasar kebutuhan, yaitu :

- f. Existence needs, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari existensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits.
- g. Relatednees needs, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan berinteraksi dilingkungan kerja.

h. Growth needs, kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

3. Kebutuhan Insting

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan refleks dan instinctif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh fikiran.

4. Teori Drive

Konsep Drive merupakan konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata Drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak berimbang. Misalnya, kekurangan makanan berakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhan agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang mengakibatkan untuk keluar dari ketidak seimbangan atau tekanan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Agustini (2011, hal 45) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu :

A. Faktor didalam diri individu :

1) Usia

- 2) Kematangan pribadi
- 3) Tingkat pendidikan
- 4) Keinginan dan harapan pribadi
- 5) Kebutuhan
- 6) Kelelahan dan kebosanan
- 7) Kepuasan kerja

B. Faktor diluar individu (ekstera), yaitu :

- 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya penghargaan atau prestasi
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang berlalu
- 7) Budaya organisasi.

d. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunergara (2013, hal 111) adapun indikator motivasi :

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan
- 7) Hubungan dengan rekan kerja
- 8) Pemanfaatan

Berikut penjelasannya :

1. Kerja keras

Pencapaian prestasi wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2. Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas awasan yang luas memiliki padangan yang nyata dan diaplikasikan kedalam pekerjaan.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesaan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.

4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

5. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6. Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7. Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan menolong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

8. Pemanfaatan waktu

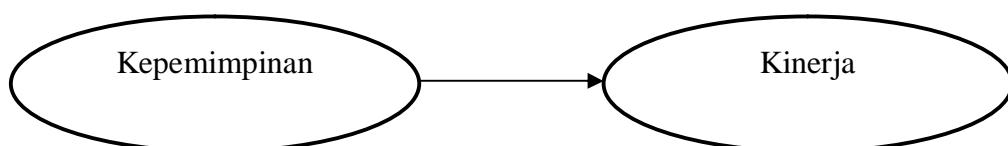
Waktu yang digunakan karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan adalah merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan suatu pekerjaan sesuai keinginannya dengan kata lain. Kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Menurut Wibowo (2014, hal 94.) menyatakan bahwa "kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan". Karena itu pada hakikatnya para aparatur sipil tidak cukup diarahkan saja, melainkan harus diimbangi dengan pengawasan agar apa yang mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi (2012). Dengan judul pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.



Gambar II – 1
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawanan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sehingga kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan yang lebih maju.

Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja. Untuk mencapai hal ini, diperlukan adanya motivasi untuk melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang berkerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya.

Apa bila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerjanya. Meningkatkan kinerja pekerja, akan meningkat pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi akan meningkatkan individu, kelompok maupun organisasi. Wibowo (2014, hal 321) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya. Jadi dengan demikian motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Fahmi (2013), dengan judul pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Sari Tembakau Harum Kabupaten Kendal. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan.



Gambar II – 2
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

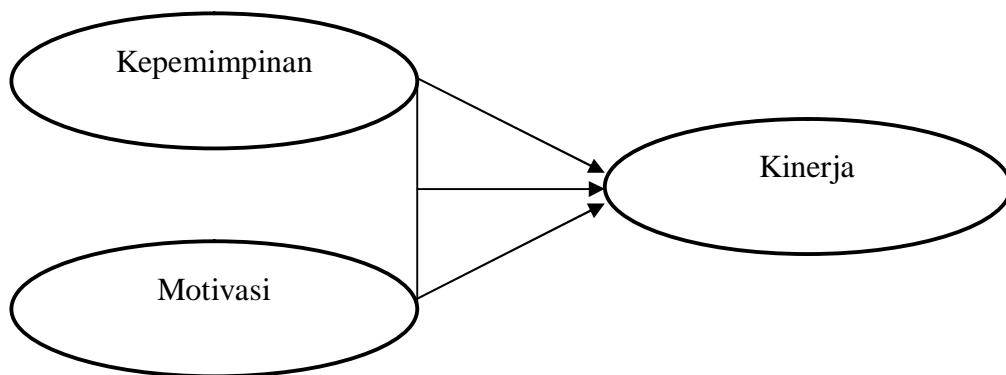
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat juga dengan penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Danang (2016), dengan judul pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Hasil penelitian menunjukkan ada

pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian jika kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan kerangka konseptual tersebut diatas, maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual penelitian ini.

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini :



Gambar II – 3
Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan proporsi, kondisi atau prinsip untuk sementara waktu dianggap benar dan barangkali tanpa keyakinan, agar bisa ditarik untuk konsekuensi yang logis dengan cara ini kemudian diadakan pengujian tentang kebenarannya dengan mempergunakan data empiris hasil penelitian.

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis data penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3. Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan N usantara IV (Persero) Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Menurut Sugiyono (2010, hal. 153) penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, dan mengontrol suatu fenomena.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui buruknya defenisi pengukuran dari suatu penelitian. Yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Tabel III – 1
Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas hasil
3	keandalan
4	Sikap

Sumber : Mangkunegara (2011, hal. 75)

2. Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena yang universal. Siapapun yang menjalankan tugas-tugas dalam kepemimpinan, maka ketika dia dalam menjalankan tugas tersebut dia berinteraksi dan mempengaruhi orang yang dipimpinnya. Bahkan dalam diri pribadi pun, yakni di dalam diri manusia sendiri ada kapasitas atau potensi pengendalian yang pada intinya kapasitas atau potensi seseorang untuk mengendalikan dirinya sendiri.

Tabel III – 2
Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1	Pengarahan
2	Kekuasaan
3	Memengaruhi Perilaku Pengikut

Sumber : Sutrisno (2014, hal 218)

3. Motivasi (X_2)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi adalah suatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Diukur dengan indikator:

**Tabel III – 3
Indikator Motivasi**

No	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita tinggi
4	Orientasi tugas
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan
7	Hubungan dengan rekan kerja
8	Pemanfaatan waktu

Sumber : Mangkunegara (2013, hal 111)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan yang belamatkan di Jl. Letjend Suprapto Medan. Waktu penelitian dari bulan Januari 2018 sampai dengan Maret 2018.

Tabel III – 4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Jan '17				Feb '17				Mar '18				Apr '18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset																
2	Pengajuan Judul																
3	Penyusunan Proposal																
4	Seminar Proposal																
5	Pengumpulan dan Pengolahan Data																
6	Penyusunan Skripsi																
7	Sidang Meja Hijau																

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2010, hal. 80) menyatakan bahwa : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Berdasarkan pendapat diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dibagian SDM pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2012, hal. 116) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Maka sampel yang diambil sebagai responden adalah 35 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai beriku :

1. Wawancara

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu Tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak terstruktur.

2. Observasi

Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung oleh penelitian terhadap subjek penelitian dengan mengamati subjek yang diteliti tersebut untuk kelengkapan data dan untuk mendapatkan gambaran mengenai perusahaan sehingga diharapkan data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

3. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan atau mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

4. Angket

Penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarluaskan suatu daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori :

Tabel III – 5
Tabel Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 87)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan realibilitas.

a. Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sahih, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur untuk variabel penilaian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

Dalam ilmu eksakta, alat ukur seperti neraca adalah alat untuk mengukur berat, thermometer adalah alat untuk mengukur suhu. Dalam

ilmu-ilmu sosial sulit untuk mencari alat ukur standart seperti alat ukur ilmu eksakta. Maka peneliti merancang sendiri alat ukur instrument berupa pertanyaan-pertanyaan berhubungan dengan persepsi responden. Item-Item petanyaan disusun berdasarkan kriteria-kriteria yang dirujuk dari teori sehingga bisa menghasilkan instrument yang benar dan rasional.

Apabila instrumen sudah disusun dan untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_{i^2} - (\sum x_i)^2\}\{n \sum y_{i^2} - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : sugiyono (2012, hal. 182)

Dimana :

n	= banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	= jumlah pengamatan variabel x
$\sum y_i$	= jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i)^2$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y_i)^2$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$(\sum x_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel y
$\sum x_i y_i$	= jumlah hasil kali variabel x dan y

Untuk menentukan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

1. suatu item instrumen dikatakan valid apabila nilai $Sig \leq 0.05$
2. Apabila nilai probabilitas $Sig \geq 0.05$, maka item instrumen tidak valid.

Tabel III – 6
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Item	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Probabilitas	Status
1	0,871	0,325	0,000<0,05	Valid
2	0,737	0,325	0,000<0,05	Valid
3	0,753	0,325	0,000<0,05	Valid
4	0,783	0,325	0,000<0,05	Valid
5	0,706	0,325	0,000<0,05	Valid
6	0,784	0,325	0,000<0,05	Valid
7	0,444	0,325	0,008<0,05	Valid
8	0,710	0,325	0,000<0,05	Valid
9	0,846	0,325	0,000<0,05	Valid
10	0,683	0,325	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian SPSS (22)

Tabel III – 7
Hasil Uji Validitas Motivasi

Item	<i>r</i> _{hitung}	<i>R</i> _{tabel}	Probabilitas	Status
1	0,709	0,325	0,000<0,05	Valid
2	0,683	0,325	0,000<0,05	Valid
3	0,676	0,325	0,000<0,05	Valid
4	0,817	0,325	0,005<0,05	Valid
5	0,467	0,325	0,000<0,05	Valid
6	0,794	0,325	0,000<0,05	Valid
7	0,661	0,325	0,000<0,05	Valid
8	0,522	0,325	0,001<0,05	Valid
9	0,651	0,325	0,000<0,05	Valid
10	0,359	0,325	0,034<0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian SPSS (22)

Tabel III – 8
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	rhitung	Rtabel	Probabilitas	Status
1	0,755	0,325	0,000<0,05	Valid
2	0,696	0,325	0,000<0,05	Valid
3	0,691	0,325	0,000<0,05	Valid
4	0,827	0,325	0,005<0,05	Valid
5	0,588	0,325	0,000<0,05	Valid
6	0,751	0,325	0,000<0,05	Valid
7	0,814	0,325	0,000<0,05	Valid
8	0,676	0,325	0,000<0,05	Valid
9	0,591	0,325	0,000<0,05	Valid
10	0,427	0,325	0,011<0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian SPSS (22)

b. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan adanya ketepatan data yang di dapat dari waktu kewaktu dan berkenaan dengan tingkat ketelitian atau ketepatan suatu instrumen penelitian tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen atau indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Menurut Arikunto dalam Juliandi, dkk (2015, hal. 82). Pengujian reliabilitas di lakukan dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan rumus yaitu sebagai berikut :

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

Dimana :

- r = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

$$\sigma_1^2 = \text{varians total}$$

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut ;

1. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni > 0.60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik
2. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni < 0.60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel III – 9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan,
Motivasi dan Kinerja Karyawan

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kepemimpinan	0,903	Reliabel
Motivasi	0,833	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,871	Reliabel

Sumber : Data Penelitian SPSS (22)

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis data kuantitatif. Metode analisis data kuantitatif adalah metode analisis data yang menggunakan perhitungan angka-angka yang nantinya akan dipergunakan untuk mengambil suatu keputusan dalam memecahkan masalah dan data-data yang diperoleh dianalisa dengan menggunakan teori-teori yang telah berlaku secara umum, sedangkan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Asumsi Klasik

Metode regresi merupakan model yang menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik (*best Linear Unbias Estimate*). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau melenceng kekanan, pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variable independen. Apabila terdapat korelasi antara variable bebas, maka terjadi multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel. Independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah modal regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi Variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik, menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian untuk menganalisis adalah Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression*) dengan model sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Sumber : Juliandi, dkk (2015, hal. 157)

Dimana :

- | | |
|----|--------------------|
| Y | = Kinerja karyawan |
| X1 | = Kepemimpinan |
| X2 | = Motivasi |

- a = Konstanta
 β_1, β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
 e = *error*

3. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t :

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

Sumber : Sugiyono, (2012 hal. 250)

Dimana :

t = Nilai t_{hitung}

r_{xy} = Korelasi xy yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Berikut pengujinya adalah :

- 1) $H_0: r=0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika : $t_{table} < t_{hitung}$

H_a diterima jika : $t_{hitung} > t_{table}$

- 1) Jika nilai $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- 2) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

4. Uji F (Simulation)

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber : Sugiyono (2012)

Dimana :

- R^2 = koefisien korelasi ganda
- K = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel
- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujinya adalah:

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

Untuk menguji apakah hipotesis diajukan diterima atau ditolak digunakan statistif F (Uji F). Dalam hal ini F hitung dibandingkan dengan F tabel :

- 1) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak,
- 2) sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa persentase yang dapat di jelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat :

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

Sumber : Sudjana (2010, hal. 370)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

r^2 = Nilaikorelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi.

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X₁, 10 pertanyaan untuk variabel X₂, dan 10 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variable X₁ adalah kepemimpinan, variabel X₂ adalah motivasi dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarluaskan ini diberikan kepada 35 responden sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode Skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut :

Tabel IV – 1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan ketentuan penilaian skala likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlakunya baik didalam menghitung variabel Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂) maupun variabel Kinerja (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian,

makaskorteritinggidiberikanbobotnilai 5 danskorterendahdiberikanbobotnilai 1:

1. Identitas Responden

a. Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 35 orang responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel IV – 2
Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 tahun	8	22,9	22,9	22,9
25-35 tahun	18	51,4	51,4	74,3
> 35 tahun	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data SPSS, (22)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa banyaknya responden pada kelompok usia < 25 tahun adalah 8 orang atau (22,9%), usia 25-35 tahun adalah 18 orang atau (51,4%), dan usia > 35 adalah 9 orang atau (25,7%).

b. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 35 orang responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV – 3
Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	26	74,3	74,3	74,3
	Perempuan	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data SPSS, (22)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 26 orang (74,3%) dan mayoritas jenis kelamin perempuan 9 orang (25,7%). Dengan kata lain responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

c. Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat prestasi berdasarkan tingkat pendidikan dari 35 orang responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV – 4
Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	2	5,7	5,7	5,7
	D3	8	22,9	22,9	28,6
	S1	24	68,6	68,6	97,1
	S2	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data SPSS, (22)

Dari data di atas dapat di artikan bahwa tingkat pendidikan SMA Sederajat 2 orang atau (5,7%), D3 sebanyak 8 orang atau (22,9%), S1 sebanyak 24 orang atau (68,6%), S2 sebanyak 1 orang atau (2,9%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel Frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarkan. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Kepemimpinan (X_1)

**Tabel IV – 5
Skor Angket untuk Variabel X_1 (Kepemimpinan)**

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	31,4	7	20,0	14	40,0	3	8,6	0	0	35	100
2	14	40,0	7	20,0	13	37,1	1	2,9	0	0	35	100
3	12	34,3	7	20,0	13	37,1	3	8,6	0	0	35	100
4	15	42,9	7	20,0	10	28,6	3	8,6	0	0	35	100
5	16	45,7	6	17,1	12	34,3	1	2,9	0	0	35	100
6	12	34,3	9	25,7	12	34,3	2	5,7	0	0	35	100
7	14	40,0	6	17,1	12	34,3	3	8,6	0	0	35	100
8	16	45,7	6	17,1	12	34,3	1	2,9	0	0	35	100
9	9	25,7	9	25,7	14	40,0	3	8,6	0	0	35	100
10	13	37,1	6	17,1	15	42,9	1	2,9	0	0	35	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Pemimpin selalu memberikan arahan kepada karyawan, lebih banyak responden memilih kurang setuju 40,0% yaitu sejumlah 14 orang.
2. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha memahami arahan dari pimpinan, lebih banyak responden memilih sangat setuju 40,0% yaitu sejumlah 14 orang.

3. Jawaban responden tentang Pimpinan tentang menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat kerja karyawan, lebih banyak responden memilih kurang setuju 37,1% yaitu sejumlah 13 orang.
4. Jawaban responden tentang Pimpinan berbuat sesuatu yang membuat anggotanya menjadi senang dalam bekerja, lebih banyak responden memilih sangat setuju 42,9% yaitu sejumlah 15 orang.
5. Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mendiskusikan masalah yang timbul di organisasi, lebih banyak responden memilih sangat setuju 45,7% yaitu sejumlah 16 orang.
6. Jawaban responden tentang Pimpinan harus tegas dalam menetapkan kebijakan Pimpinan menentukan tentang standar kinerja karyawan, sama besar responden memilih sangat setuju dan kurang setuju 34,3% yaitu sejumlah 12 orang.
7. Jawaban responden tentang Setiap karyawan memenuhi perintah yang yang berikan pimpinan, lebih besar responden memilih sangat setuju 40,0% yaitu sejumlah 14 orang.
8. Jawaban responden tentang Pimpinan menentukan tentang standar kinerja karyawan, belib besar responden memilih sangat setuju 45,7% yaitu sejumlah 16 orang.
9. Jawaban responden tentang Pimpinan mampu mengatasi masalah dalam organisasi dengat cepat, lebih besar responden memilih kurang setuju 40,0% yaitu sejumlah 14 orang.

10. Jawaban responden tentang Pimpinan juga selalu menunjukkan prestasinya dalam bekerja, lebih responden memilih kurang setuju 42,9% yaitu sejumlah 15 orang.

b. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden

Pada Variabel Kepemimpinan (X_1)

Tabel IV – 6
Skor Angket untuk Variabel X_2 (Motivasi)

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		T O T A L	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	25,7	8	22,9	16	45,7	2	5,7	0	0	35	100
2	16	45,7	3	8,6	15	42,9	1	2,9	0	0	35	100
3	12	34,3	4	11,4	16	45,7	3	8,6	0	0	35	100
4	13	37,1	3	8,6	15	42,9	4	11,4	0	0	35	100
5	15	42,9	5	14,3	14	40,0	1	2,9	0	0	35	100
6	12	34,3	6	17,1	14	40,0	3	8,6	0	0	35	100
7	10	28,6	7	20,0	13	37,1	5	14,3	0	0	35	100
8	12	34,3	5	14,3	12	34,3	6	17,1	0	0	35	100
9	6	17,1	7	20,0	15	42,9	7	20,0	0	0	35	100
10	8	22,9	7	20,0	12	34,3	8	22,9	0	0	35	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang bekerja keras dalam menjalankan tugas, dominan responden memilih kurang setuju 45,7% yaitu sejumlah 16 orang.
2. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya selalu berorientasi kemasa depan, lebih besar responden memilih sangat setuju 45,7% yaitu sejumlah 16 orang.

3. Jawaban responden tentang bekerja dengan serius agar saya berpeluang untuk dipromosikan, lebih besar responden memilih kurang setuju 45,7% yaitu sejumlah 16 orang.
4. Jawaban responden tentang bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan, dominan lebih besar memilih kurang setuju 42,9% yaitu sejumlah 15 orang
5. Jawaban responden tentang bekerja keras agar karir saya dapat berkembang dengan baik, lebih besar responden memilih sangat setuju 42,9% yaitu sejumlah 15 orang.
6. Jawaban responden tentang tugas yang diberikan kepada saya dapat diselesaikan dengan tepat, lebih besar responden memilih kurang setuju 40,0% yaitu sejumlah 14 orang.
7. Jawaban responden tentang selama menjalankan pekerjaan saya selalu berusaha untuk menjadi yang terbaik, lebih besar responden memilih kurang setuju 37,7% yaitu sejumlah 13 orang.
8. Jawaban responden tentang selalu berusaha mencari pengetahuan yang baru tentang pekerjaan, sama besar responden memilih sangat setuju da kurang setuju 34,3% yaitu sejumlah 12 orang.
9. Jawaban responden tentang selalu mengutamakan pekerjaan yang diberikan dari pada kepentingan pribadi, dominan responden memilih kurang setuju 42,9% yaitu sejumlah 15 orang.

10. Jawaban responden tentang selalu tekun dalam menyelesaikan pekerjaan, lebih besar responden memilih kurang setuju 34,3% yaitu sejumlah 12 orang.

c. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden

Pada Variabel Kepemimpinan (X_1)

Tabel IV – 7
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		T O T A L	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	51,4	9	25,7	6	17,1	2	5,7	0	0	35	100
2	23	65,7	4	11,4	7	20,0	1	2,9	0	0	35	100
3	20	57,1	5	14,3	8	22,9	2	5,7	0	0	35	100
4	21	60,0	4	11,4	8	22,9	2	5,7	0	0	35	100
5	22	62,9	5	14,3	7	20,0	1	2,9	0	0	35	100
6	23	65,7	6	17,1	5	14,3	1	2,9	0	0	35	100
7	15	42,9	9	25,7	7	20,0	4	11,4	0	0	35	100
8	23	65,7	7	20,0	5	14,3	0	0	0	0	35	100
9	9	25,7	9	25,7	14	40,0	3	8,6	0	0	35	100
10	13	37,1	7	20,0	14	40,0	1	2,9	0	0	35	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang setiap hari karyawan selalu bekerja dengan target yang telah saya tentukan, dominan responden memilih sangat setuju 51,4% yaitu sejumlah 18 orang.
2. Jawaban responden tentang saya melakukan pekerjaan dengan tepat waktu, dominan responden memilih sangat setuju 65,7% yaitu sejumlah 23 orang.

3. Jawaban responden tentang Adanya jaminan keamanan diruangan kerja, sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja, dominan responden memilih sangat setuju 57,1% yaitu sejumlah 20 orang.
4. Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa kemampuan yang saya miliki sangat berguna dan membantu meningkatkan kinerja, dominan responden memilih sangat setuju 60,0% yaitu sejumlah 21 orang.
5. Jawaban responden tentang Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan tingkat pendidikan saya, dominan responden memilih sangat setuju 62,9% yaitu sejumlah 22 orang.
6. Jawaban responden tentang Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan saya, dominan responden memilih sangat setuju 65,7% yaitu sejumlah 23 orang.
7. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha memahami data-data dan informasi yang menjadi tanggung jawab saya, dominan responden memilih sangat setuju 42,9% yaitu sejumlah 15 orang.
8. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk bekerja dalam kelompok, dominan responden memilih sangat setuju 54,7% yaitu sejumlah 23 orang.
9. Jawaban responden tentang Saya selalu dapat diandalkan perusahaan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, lebih besar responden memilih kurang setuju 40,0% yaitu sejumlah 14 orang.

10. Jawaban responden tentang Saya selalu kreatif dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan, lebih besar responden memilih kurang setuju 40,0% yaitu sejumlah 14 orang.

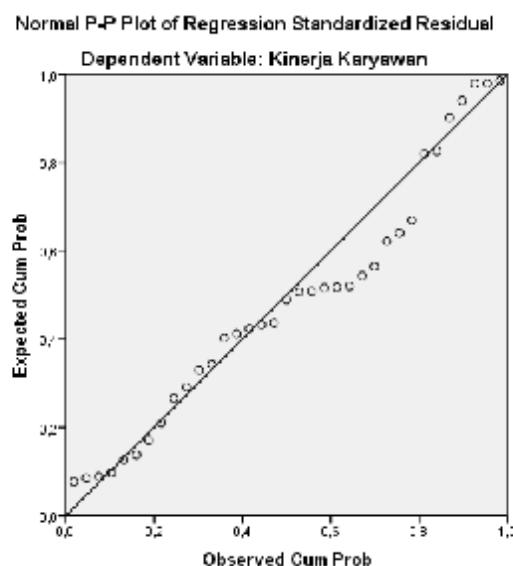
B. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Metode regresi merupakan model yang menghasilkan estimator linier tidakbias yang terbaik (*Best Linear Unbiased Estimate*). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri ataumelenceng kekanan, pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.



Gambar IV-1 Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah diketemukan sebelumnya, dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika diagram menunjukkan titik-titik mengikuti alur garis lurus sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal, artinya data angket dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variable independen. Apabila terdapat korelasi antara variable bebas, maka terjadi multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ sama dengan VF < 10 .

**Tabel IV – 8
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,113	4,984		
Kepemimpinan	,379	,145	,591	1,691
Motivasi	,330	,160	,591	1,691

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

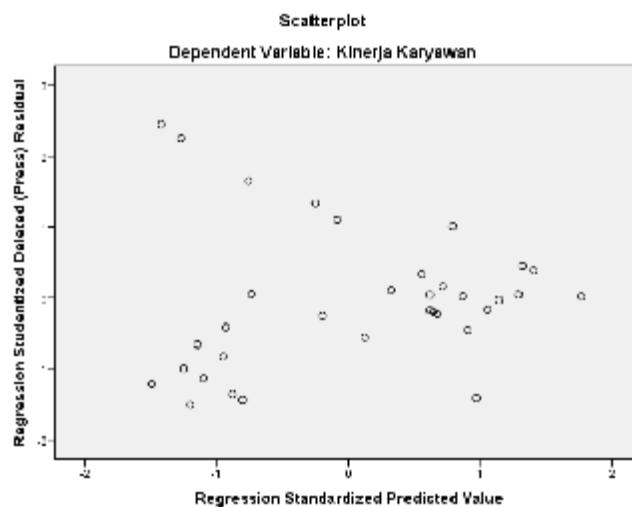
Jika dilihat pada tabel IV-8 diketahui bahwa variabel

Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai tolerance lebih kecil dari 1 yaitu $0,591 < 1$, atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecildari 10 yaitu $1,691 < 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas Ada tidaknya heteroskedasilitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplotantara nilai prediksi Variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yangteratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadiheteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik, menyebar diatas dan dibawahangka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atauhomoskedastisitas.



Gambar IV-2. Heterokedastitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi. Dengan demikian dikatakan bahwa tidak adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi.

2. Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian untuk menganalisis adalah Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression*) dengan model sebagai berikut :

**Tabel IV – 9
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15,113	4,984		3,032	,005
Kepemimpinan	,379	,145	,429	2,605	,014
Motivasi	,330	,160	,340	2,063	,047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 22 didapat:

$$a = 15,113$$

$$\beta_1 = 0,379$$

$$\beta_2 = 0,330$$

Jadi persamaan regresi linier berganda, adalah

$$Y = 15,113 + 0,379 X_1 + 0,330 X_2$$

Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,379$ menunjukkan apabila kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV(Persero) Medan sebesar 0,379.

Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,330$ menunjukkan apabila motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV(Persero) Medan sebesar 0,330.

Dari data di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) memiliki koefisien β yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja karyawan). Variabel kepemimpinan (X_1) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji – t (Parsial)

Pengujian hubungan variabel-variabel (X) terhadap variabel (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV – 10
Uji – t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15,113	4,984		3,032	,005
Kepemimpinan	,379	,145	,429	2,605	,014
Motivasi	,330	,160	,340	2,063	,047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- 1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dari tabel IV-10 , diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) = 0,014, dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dan jika dilihat dari nilai $t_{hitung} 2,605 > t_{tabel} 2,030$. Hal tersebut berarti bahwa kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
- 2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) = 0,047, dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dan jika dilihat dari nilai $t_{hitung} 2,063 > t_{tabel} 2,030$. Hal tersebut berarti bahwa motivasi (X_1) mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

b. Uji – F (Simultan)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah : kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama di uji dengan menggunakan uji F.

Untuk menguji apakah hipotesis diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (Uji F). Dalam hal ini F hitung dibandingkan dengan F tabel :

- 1) jika F hitung < F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak,
- 2) sedangkan jika F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Ketentuannya, jika nilai Sig pada Tabel Anova $<\alpha_{0,05}$, maka hipotesis ditolak, namun bila nilai Sig $>\alpha_{0,05}$, maka hipotesis diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV – 11
Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	674,900	2	337,450	15,145	,000 ^b
Residual	712,985	32	22,281		
Total	1387,886	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Dari hasil pengolahan data diatas, nilai F pada tabel adalah 15,145 dengan $\text{sig } 0,000 < \alpha_{0,05}$. Dengan demikian H_0 ditolak. Berarti kesimpulannya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

c. Koefisien Determinasi

Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,486	,454	4,72025

terikat:

Tabel IV-12.
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan_a
Dependent Variable: Kinerja Karyawan_b

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,697 dan *R-Square* adalah 0,486 atau senilai 49% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Kepemimpinan dan Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) sedangkan sisanya 51% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas X_1 dan X_2 (kepemimpinan dan motivasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif variabel X_1 (Kepemimpinan) terhadap variabel Y (Kinerjakaryawan) pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2014, hal 94.) menyatakan bahwa “kepemimpinan dangaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan”. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dwi

(2012) menyimpulkan bahwa “kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daya Anugerah Semesta Semarang”.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, artinya jika kepemimpinannya ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif variabel X_2 (Motivasi) terhadap variabel Y (Kinerja karyawan) pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Penelitian ini di dukung dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2014, hal 321) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2013), menyimpulkan bahwa "motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Sari Tembakau Harum Kabupaten Kendal.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan,

artinya jika motivasi sedang tingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif variabel Kepemimpinan dan Motivasi terhadap variabel Kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Penelitian ini menerima hipotesis, yakni ada pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha=0,05$.

Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini yang dikatakan positif yang merupakan gambaran umum dari seluruh anggota populasi.

Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap peningkatkan Kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, artinya jika Kepemimpinan dan Motivasi dilakukan dengan baik maka Kinerja karyawan akan ikut meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3. Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan pada taraf $\alpha_{0,05}$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Harus selalu menjaga terjalinya komunikasi yang baik dan efektif, baik antara pimpinan dengan karyawan maupun antara sesama karyawan sehingga terjalinlah hubungan kerja yang baik dan terhindar dari hal-hal yang dapat mengganggu pekerjaan dan kerugian-kerugian yang dapat ditimbulkan. Disamping itu juga perusahaan atau pun pemimpin harus lebih dapat memotivasi karyawan supaya dapat meningkatkan kinerjanya agar perusahaan dapat mencapai kinerja dan hasil yang maksimal.

2. Sebagai salah satu faktor yang dapat berpengaruh dan menunjang kinerja karyawan, pemimpin lebih dapat memperhatikan cara kepemimpinanya dalam menjalankan tugasnya dan memberikan motivasi yang baik. Karena dengan motivasi yang baik akan dapat memicu karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan yang telah di targetkan dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah di tentukan secara maksimal.
3. Kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi sederhana dalam pertimbangan kebijakan yang ada, sehingga pembaharuan pola untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga suatu keharmonisan antara pemimpin dan karyawan dan kenyamanan kerja berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* *Cetakan ke – 10.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* *Cetakan ke – 11.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Azuar Juliandi, Irfan, Saprinal Manurung (2015). *Metode Penelitian Bisnis.* *Cetakan ke – 2.* Medan: UMSU Press.
- Dr. Kasmir, S.E., M.M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* *Cetakan ke – 1.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dra. H. Salidi Samsudin, M.M., M.Pd. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Fauzia Agustini (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan.* *Cetakan ke – 1.* Medan: Madenatera.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juliansyah Noor (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis.* *Cetakan ke – 1.* Jakarta: Kencana.
- Moehleriono (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* *Cetakan ke – 1.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Munandar, Ashar Sunyoto (2013). *Psikologi dan Organisasi.* Jakarta: UI – Press.
- Sudjana (2010). *Metode Statistika.* Bandung: Tarsito.
- Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* *Cetakan ke – 10.* Bandung: Alfabeta.
- (2012). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.* Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edy (2011). *Budaya Organisasi.* *Cetakan ke – 2.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* *Cetakan ke – 6.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* *Cetakan ke – 2.* Bandung: Alfabeta.

Thoha Miftha(2013). *Untaian Pengembangan SDM*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Veithzal Rivai, Bachtiar, Boy Rafli Amar (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Veithzal Rivai, Mansyur Ramli, Thoby Mutis, Willy Arafah (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Cetakan ke – 7. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cetakan ke - 3. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

JURNAL

Danang Setya Ramadhani (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta*.

Iqbal Tarmizi Nasution (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Sumatera Utara*.

Oki Dwi Cahyo (2015). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi)*.

Zulfahmi (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara*.