

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RADIO
REPUBLIK INDONESIA (RRI) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

Nama : HALIMATUN SA'DIAH
NPM : 1405160199
Program Studi : MANAJEMEN

**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 (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 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **HAEMATUN SA'DIAH**
N P M : **1405160199**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RADIO REPUBLIK INDONESIA (RRI) MEDAN**

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

TIM PENGUJI

Penguji I


Dr. H.M. EFFENDY FAKPAHAN, S.E., M.M.

Penguji II


HADE CHANDRA BATUBARA, S.E., M.M.

Pembimbing


Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

PANITIA UJIAN

Ketua


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

Sekretaris


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : HALIMATUN SA'DIAH
N P M : 1405160199
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RADIO
REPUBLIK INDONESIA (RRI) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



H. JANURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : HALIMATUN SA'DIAH
NPM : 1405160199
Konsentrasi : MSDM
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 mamalsukan 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, 26-01-2018
Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

Halima Tun Sa'Diah.NPM. 1405160199. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Radio Republik Indonesia (RRI) Medan. 2018. Skripsi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia (RRI) Medan. Manfaat dalam penelitian adalah untuk meningkatkan dan memperluas ilmu terutama tentang pengetahuan sumber daya manusia khususnya mengenai Gaya Kepemimpinan dan Motivasi di Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Diperoleh jumlah dimana populasi yang ada di RRI sebanyak 118 orang dan sampel sebanyak 54 orang di Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan ,uji Multikolinieritas,uji Heteroskedastisitas, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistic Package For the Social Sciens*) versi 22 *For Windows*.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Sedangkan secara simultan secara bersama-sama variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.

Kata kunci : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadapap Kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalam' Mualaikum, Wr. Wb

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, dapat diselesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Radio Republik Indonesia (RRI) Medan** ”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program pendidikan strata 1 (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini dapat tersusun dengan baik tentunya berkat bantuan dan dukungan berbagai pihak. Pada kesempatan ini, secara khusus penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan hidayah dan petunjuk, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
2. Kepada kedua orang tua saya dan serta keluarga saya yang telah banyak memberi kasih sayang yang berlimpah motivasi serta dukungan berupa doa kepada penulis, atas segala jerih payah dan pengorbanan tanpa mengenal lelah memenuhi kebutuhan-kebutuhan penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan magang ini dengan baik.
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri SE, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Dan Pembimbing Akademik Saya Di Kelas C Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr.Syaiful Bahri,M.AP, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan kepada penulis dalam rangka mewujudkan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen, Pegawai, dan Staff pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Biro Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah selalu membantu saya dalam urusan administrasi di perkuliahan Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
11. Seluruh teman-teman penulis di kelas C Manajemen angkatan 2014, Khususnya buat Nurhasanah, Tria Nurkhasnah, Muhammad Iqbal Novan Serta Calvin Muhammad Zaqi, Angga Sudrajat, yang juga telah memberi saran, support dan semangat dalam menyelesaikan proposal ini.

Penulis menyakini sepenuhnya bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat banyak kekurangan baik dalam penyampaian, gaya bahasa dan penulisannya. Karena tidak satu pun manusia yang mampu untuk berusaha mendekati kata sempurna tersebut dan manusia juga tidak luput dari

kesalahan maupun kekhilafan. Oleh karena itu saya mohon maaf atas ketidaksempurnaan tersebut.

Dengan bantuan dan dukungannya yang telah penulis dapatkan akhirnya dengan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak. Semoga Allah SWT membalas semua budi baik dan jasa-jasa mereka dengan balasan yang berlipat ganda. Semoga Skripsi ini dapat berguna bagi semua amin.

Wassalamu`alaikum wr.wb

Medan Febuari 2018

Penulis

HALIMATUN SA'DIAH
NPM: 1405160199

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II : LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
B. Kerangka Konseptual	23
C. Hipotesis	26
BAB III : PELAKSANAAN MAGANG	28
A. Pendekatan Penelitian	28
B. Definisi Operasional	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian	31
D. Populasi dan Sampel	32
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Teknik Analisis Data	38

BAB IV : DATA DAN PEMBAHASAN	42
A. Deskripsi Data	42
1. Deskripsi Hasil Penelitian	42
2. Deskripsi Variabel penelitian.....	45
3. Regresi Linier Berganda	53
4. Uji Asumsi Klasik	54
B. Pembahasan	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1	Indikator Kinerja29
Tabel III.2	Indikator Gaya Kepemimpinan29
Tabel III.3	Indikator Motivasi30
Tabel III.4	Waktu penelitian31
Tabel III.5	Skala Likert33
Tabel III.6	Hasil Uji Validitas Instrumen Gaya kepemimpinan35
Tabel III.7	Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi36
Tabel III.8	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja36
Tabel IV.1	Skala Likert.....42
Tabel IV.2	Hasil Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....43
Tabel IV.3	Hasil Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin.....44
Tabel IV.4	Hasil Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....44
Tabel IV.5	Hasil Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja83
Tabel IV.6	Deskripsi Variabel Penelitian Skor Angket Kineja Keryawan..46
Tabel IV.7	Hasil Deskripsi Variabel Penelitian Skor Angket Gaya Kepemimpinan48
Tabel IV.8	Hasil Deskripsi Variabel Penelitian Skor Angket motivasi.....51
Tabel IV.9	Persamaan Regresi.....54
Tabel IV.10	Multikolineritas56
Tabel IV.11	Uji T59
Tabel IV.12	Uji F.....60
Tabel IV.13	Koefisien Determinasi61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1	Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan ..24
Gambar III.2	Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja25
Gambar III.3	Kerangka Konseptual.....26
Gambar IV.1	Grafik Normal P-Plot.....55
Gambar IV.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dengan semakin berkembangnya suatu instansi dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh instansi, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan di bebaskan oleh para tenaga kerja, hal ini berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan kepada suatu instansi.

Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik diperlukan gabungan antara kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Kinerja yang baik merupakan kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya.

Maka perusahaan perlu menetapkan suatu strategi yang tepat, yaitu dengan cara memahami beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain faktor kemampuan (ability) dan kator motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam (Mangkunegara 2014, hal,13).

Untuk memperoleh kinerja yang optimal karyawan dalam perusahaan maka perusahaan perlu menetapkan beberapa strategi yang tepat, yaitu dengan memperhatikan gaya kepemimpinan dan juga pemberian motivasi terhadap karyawan sehingga tercapailah tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

tidak semua perusahaan memahami dan menyadari, bahwa seseorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang dengan kuasa mampu mengubah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan.

Kinerja dapat diketahui dan dinilai jika individu dan sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Akan tetapi didalam RRI Medan Kinerja karyawan masih ada yang belum optimal ini dikarenakan masih ada karyawan yang kurang fokus dalam melakukan pekerjaannya yang dituturkan oleh Ibu Tri yang merupakan karyawan yang bekerja di Radio Republik Indonesia di bagian Bidang SDM.

Bukan hanya kinerja yang dinilai tetapi gaya kepemimpinan juga harus dinilai bagaimana cara seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif demi tercapainya tujuan dari organisasi.

Dalam kenyataan, kurangnya hubungan interaksi dan komunikasi antara pimpinan dengan karyawan hal ini dikarenakan pimpinan diperusahaan jarang ada di tempat.

Bukan hanya itu saja motivasi juga merupakan salah satu hal yang penting dalam gaya kepemimpinan dan kinerja karna dengan motivasi karyawan akan bekerja dengan penuh gairah, disiplin, inisiatif, serta kesadaran akan bekerja lebih efektif dan efisien.

Akan tetapi yang dirasakan oleh karyawan RRI Medan adalah lemahnya motivasi terhadap karyawan yang berimbas terhadap kinerja karyawan, dikarenakan kurang perhatian dari pimpinan terhadap karyawan.

Hal ini menggambarkan bahwa kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang. Dengan adanya motivasi maka perhatian, pemikiran, tenaga dan kegiatan karyawan dapat diarahkan untuk tujuan dan sasaran yang lebih bermanfaat serta menguntungkan baik bagi perusahaan ataupun bagi karyawan itu sendiri.

Kinerja yang baik akan diperoleh bila karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dan loyal terhadap perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut maka perlu didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat.

Kegiatan dilingkungan kerja memperlihatkan adanya kesenjangan komunikasi antara pemimpin dan karyawan, kesenjangan komunikasi dikarenakan pemimpin kurang bersosialisasi dengan karyawan dikarenakan pemimpin yang jarang melakukan pemantauan langsung pada kegiatan operasional, dikarenakan pemimpin tidak selalu di tempat kerja.

Melihat betapa pentingnya seorang pemimpin dalam kegiatan perusahaan dan hubungan terpadu bawasanya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Radio Republik Indonesia (RRI) Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian pendahuluan yang sebelumnya, telah teridentifikasi berkaitan dengan variabel penelitian ini adalah :

1. Kurangnya hubungan interaksi dan komunikasi antara pimpinan dengan karyawan. Hal ini dikarenakan pimpinan jarang ada di tempat.

2. Lemahnya motivasi terhadap karyawan yang berimbas terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan kurang perhatiannya terhadap karyawan.
3. Kinerja karyawan masih ada yang belum optimal ini dikarenakan masih ada karyawan yang kurang fokus dalam melakukan pekerjaannya.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Didalam perusahaan, ada beberapa masalah yang ada pada Radio Republik Indonesia (RRI) Medan, maka penulis membatasi masalah yang ingin diteliti yaitu mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. selain itu penulis hanya melakukan penelitian terhadap karyawan tetap pada Radio Republik Indonesia (RRI) Medan dan variabel tersebut.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas penulis merumuskan masalahnya yaitu :

- a. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Radio Republik Indonesia (RRI) Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Radio Republik Indonesia (RRI) Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia (RRI) Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

i. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian yaitu :

- a. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.

ii. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis
 1. Dapat memperdalam pengetahuan penulis dalam manajemen khususnya dalam pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Radio Republik Indonesia (RRI).
 2. Dapat memberikan Masukan kepada pihak Radio Republik Indonesia (RRI).
 3. Sebagai referensi bagi penelitian-penelitian lain dimasa yang akan datang bermaksud untuk mengkaji hal yang relevan dengan penelitian ini.

b. Manfaat Praktis

1. Manfaat bagi perusahaan tempat penelitian dilakukan khususnya mengenal gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Memberikan kesempatan kepada penelitian lain bahwa perusahaan dapat menjadi sarana pembelajaran melalui penelitian ilmiah.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan.

Kinerja (*performance*) merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standart, target/sasaran, atau kinerja yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang juga disebut sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Menurut Juliansyah dalam bukunya yang berjudul Penelitian Ilmu Manajemen yang dikutip dari (whitmore 2004 : 104) Kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran keterampilan. James dan Nelson (2009 : 195) mengatakan Kinerja adalah proses penentuan, pengukuran, penilaian, pemberian, umpan balik, dan peningkatan kinerja.

Herman Aguinis (2008 : 78) mendefinisikan kinerja sebagai “*behavior or what employees do, not about what employees or the outcomes of their work.*”

yang di artikan kinerja merupakan perilaku atau apa yang dilakukan karyawan, tidak tentang apa yang dihasilkan oleh karyawan hasil pekerjaan mereka.

Perbedaan kinerja dapat terjadi karena perbedaan kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*) dan Motivasi. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang dipertimbangkan sebagai fungsi dari kemampuan dan kemauan. Tanpa kemauan kerja, walaupun seseorang mempunyai kemauan, maka kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut skripsi Muhammad Iqbal Tarmizi yang menuliskan tentang kinerja dalam bukunya (M.Syamsul Ma'arif dan Lindawati, November 2012) kinerja dalam tesaurus Bahasa Indonesia (2008) berarti Kemampuan, penampilan, prestasi dan kapasitas, sedangkan menurut *the scribe Bantam English Dictionary* seperti yang terdapat dalam Moehariono (2009) Kinerja secara etimologis berasal dari kata "*to perform*" dengan melakukan, menjalankan, melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab, melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Kinerja merupakan tolak ukur didalam melihat kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun demikian, kinerja dibentuk atau dicapai oleh adanya kedisiplinan seseorang pegawai akan sulit untuk berprestasi dan hanya pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi saja yang dapat berprestasi dalam bekerja.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mencapai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu faktor penting pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dalam menjalankan

fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Pernyataan diatas dengan jelas menjelaskan bahwa istilah kinerja merupakan hasil kerja yang dinyatakan dalam kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan. Oleh karena itu karyawan yang berkompeten dengan kinerja yang baik sangat diperlukan bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan maupun target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dengan demikian kinerja dijadikan sebagai tolak ukur didalam melihat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

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

Demi terciptanya tujuan tersebut, diperlukan kinerja yan baik sebagai faktor utamanya. Pada dasarnya kinerja hanyalah perlu perwujudan akhir dari berbagai macam faktor dibelakangnya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Prabu Mangkunegara (2013, hal, 67-68) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realit (Know ladge). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang

memadai untuk jabatannya dan tampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

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

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong dari pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal menurut Mangkunegara (2013, hal. 68) yang dikutip dari (David C. McClelland 1987) didalam bukunya berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”.

Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Berdasarkan pendapat David C. McClelland tersebut, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi.

c. Indikator Kinerja

Gomez (2001) dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan perilaku yang spesifik (*judgement performance evaluation*), maka ada delapan indikator kinerja yaitu:

1) Kualitas Pekerjaan (*Quality Work*)

Indikator ini menjelaskan tentang kualitas kerja yang akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dengan kesiapan.

2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity Work*)

Indikator ini menjelaskan tentang jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu ditentukan.

3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Indikator ini menjelaskan tentang luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

4) Kreatifitas (*Creativenes*)

Indikator ini menjelaskan tentang keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5) Kerjasama (*cooperative*)

Indikator ini menjelaskan tentang kesadaran untuk bekerjasama dengan orang lain.

6) Inisiatif (*Iniative*)

Indikator ini menjelaskan tentang keaslian ide-ide yang disampaikan sebagai program organisasi dimasa mendatang.

7) Ketergantungan (*Dependerability*)

Indikator ini menjelaskan tentang kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja.

8) Kualitas Personil (*Personal Quality*)

Indikator ini menjelaskan tentang menyangkut kepribadian, kepemimpinan, kemampuan, dan integrasi pribadi.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya berbentuk suatu pola atau pola tertentu. Terdapat banyak gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan untuk mencapai keberhasilan perusahaan, tergantung pada bagaimana pimpinan itu dapat mengatur sumber daya-sumber dayanya secara tepat. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itu lah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bawahan sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Ada bermacam-macam pengertian mengenai kepemimpinan yang diberikan oleh para ahli. Namun, pada intinya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi prang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal,

serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah.

Menurut Ivancevich (2008, hal.413) mengatakan bahwa pemimpin merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan.

Menurut Newstrom (2007, hal.159) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi orang lain dan mendukung yang lainnya untuk bekerja keras agar tujuan tercapai. Stogdill (Robbins, 2009, hal.356) berpendapat bahwa kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi kegiatan kelompok, dengan maksud untuk mencapai tujuan dan prestasi kerja.

Menurut Edy Sutrisno (2014) dalam bukunya yang dikutip dari (Sutarto dalam Tohardi, 2002) mengatakan pendekatan perilaku berdasarkan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pimpinan ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seseorang pimpinan yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari :

1. Cara memberi perintah
2. Cara memberi tugas
3. Cara berkomunikasi
4. Cara membuat keputusan
5. Cara mendorong semangat bawahan
6. Cara memberi bimbingan
7. Cara menegakkan disiplin
8. Cara mengawasi pekerjaan bawahan
9. Cara meminta laporan dari bawahan

10. Cara memimpin rapat

11. Cara menegur kesalahan bawahan, dan lain-lain (Tohardi, 2002)

b. Tugas Kepemimpinan

Tugas utama seorang pimpinan adalah :

1. Pimpinan bekerja dengan orang lain

Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk bekerja dengan orang lain, salah satu dengan atasannya, staf, teman sekerja atau atasan lain dalam organisasi sebaik orang diluar organisasi.

2. Pemimpin mampu bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan (akontabilitas)

Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk menyusun tugas menjalankan tugas, mengadakan evaluasi, untuk mencapai outcome yang terbaik, pemimpin bertanggung jawab untuk kesuksesan stafnya tanpa kegagalan.

3. Pemimpin menyeimbangkan pencapaian tujuan dan prioritas

Pemimpin hanya menyusun tugas dengan mendahulukan prioritas. Dalam upaya pencapaian tujuan pemimpin harus dapat mendelegasikan tugas-tugas kepada stafnya. Kemudian pemimpin harus dapat mengatur waktu secara efektif dan efisien.

4. Pemimpin harus berfikir secara analitis dan konseptual

Seorang pemimpin harus menjadi seorang pemikir yang analitis dan konseptual. Selanjutnya dapat mengidentifikasi masalah dengan akurat. Pemimpin harus dapat menguraikan seluruh pekerjaan menjadi lebih jelas dan kaitannya dengan pekerjaan lain.

5. Pemimpin membuat keputusan yang sulit

Seorang pemimpin harus dapat memecahkan masalah dan dapat menyelesaikan masalah dengan baik.

Dalam menjalankan tugasnya, pemimpin memiliki tugas-tugas tertentu yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan yang baik, dalam kerjasama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimanapun yang dihadapi kelompok.

c. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Edy Sutrisno ada beberapa jenis gaya kepemimpinan, diantaranya adalah :

1. Gaya Inovatif, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaharuan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebudayaan manusia.
2. Gaya Investigasi, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang karena bawahan takut melakukan kesalahan.
3. Gaya inspektif, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan atau pimpinan yang senang apabila dihormati.
4. Gaya motivasi, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan

kepada bawahannya dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program dan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan.

5. Gaya naratif, yaitu pimpinan yang bergaya naratif merupakan pimpinan yang banyak bicara namun tidak sesuai dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pimpinan yang banyak bicara sedikit bekeja.
6. Gaya idukatif, yaitu pimpinan yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan memiliki wawasan dan pengalaman yang baik dari hari kehari. Sehingga seorang pimpinan bergaya idukatif takkan pernah menghalangi bawahannya yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.
7. Gaya retrogresif, yaitu pimpinan yang bergaya retrogresif selalu menghalangin bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain pemimpin yang bergaya retrogresif sangat senang melihat bawahannya selalu terbelakang, bodoh dan sebagainya. (Tohardi 2002)

d. Indikator- 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 (Kartini Kartono, 2008, hal.34) menyatakan sebagai berikut :

1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.

2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

3. Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang .

4. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*Persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Manajer atau pemimpin adalah orang yang mencapai hasil-hasil melalui orang lain, yaitu para bawahan. Berhubung dengan hal itu, menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar bawahan berprestasi. Prestasi bawahan terutama disebabkan oleh dua hal yaitu kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seseorang ditentukan kualifikasi yang dimilikinya antara lain oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi sedangkan gaya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain diluar dirinya.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Newstrom (2008, hal.166) Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi suatu upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk bergerak.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2008, hal. 210) motivasi berarti suatu kondisi yang menggerakkan atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar, juga sebagai suatu

kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia.

Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa yang akan datang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal tersebut maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat sehingga ia akan semakin termotivasi.

Dari definisi-definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam dan luar diri untuk melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tujuan.

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 yang dapat memotivasi karyawan dalam suatu organisasi untuk bekerja lebih optimal. Dibawah ini akan dibahas beberapa teori-teori tersebut.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara ada beberapa teori motivasi diantaranya yaitu :

1. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisi sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai

tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa kenegerti kebutuhannya.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

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

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

Teori ERG merupakan teori dari nama tiga dasar kebutuhan yaitu :

- a. Existence needs, Kebutuhan ini berhibungan dengan fisik dari existensi pegawai, seperti akan, ,minum,pakaian, bernafas,gaji, keamanan kondisi kerja frige benefits.
- b. Relatedness needs, Kebutuhan hipotesis, yaitu kepuasan berinteraksi dilingkungan kerja.
- c. Growth needs, Kebutuhan untuk mengembangkan dana meningkatkan pribad. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

3. Teori Insting

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang inteligent merupakan refleks dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakansebelumnya dikontrol oleh pikiran.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Fauziah Agustini (2010 : 45) menyebutkan ada beberapa faktor-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
 - 1. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - 2. Kompensasi yang memadai
 - 3. Suvervisi yang baik
 - 4. Adanya penghargaan atau prestasi
 - 5. Status dan tanggung jawab
 - 6. Peraturan yang berlalu
 - 7. Budaya organisasi

d. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013 : 111) adapun indikator motivasi adalah :

1. Kerja keras

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 pandangan yang nyata dan diaplikasikan kedalam pekerjaan.

3. Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan 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.

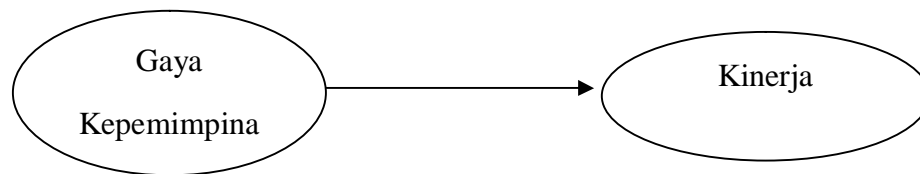
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin

harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengolah bawahannya, karena seseorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, didalam buku Sutrisno (2014) Menyatakan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, didukung oleh penelitian terahulu yang dilakukan oleh Suharto (2006). Dengan judul pengaruh budaya organisasi kepemimpinan dan motivasi kinerja karyawan sumber daya manusia disekretariat DPRD provinsi Jawa Tengah. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.



Gambar II-1 : Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

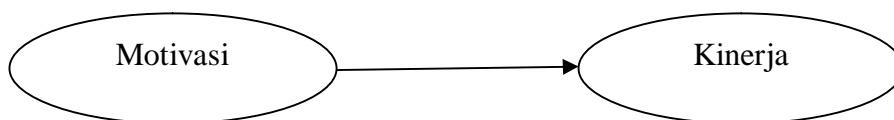
Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan yang harus di penuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sehingga kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sabagai 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 bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya.

Apabila pekerjaan 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 : 321) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi.

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

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan didukung oleh peneliti terdahulu, yang dilakukan oleh Foriana Sari (2013), dengan judul Pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Galeri Ciumbuleuit hotel dan apartemen Bandung. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan.



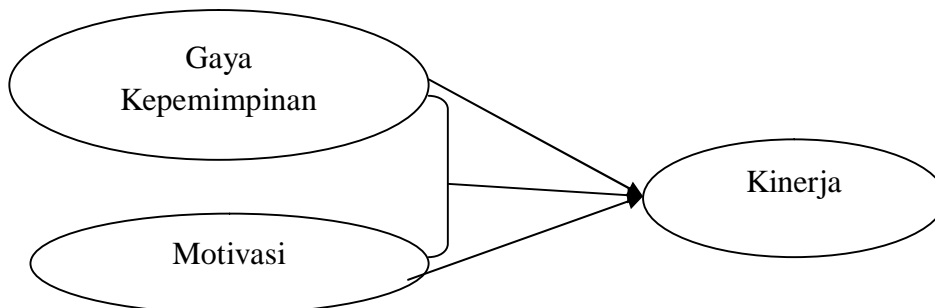
Gambar II-2 : Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat juga dengan penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Kharisma Setiawan (2008), hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kinerja Karyawan.

Dengan demikian jika pemimpin dan motivasi kerja secara bersama –sama ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan kerangka konseptual penelitian ini.

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



Gambar II-3 : Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016, hal. 164) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, sebelum jawaban yang empiris.

Dari penelitian terdahulu dan teori yang peneliti dapatkan maka peneliti dapat menyimpulkan sementara yaitu :

1. Adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.
2. Adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.
3. Adanya pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian digunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan data asosiatif digunakan karena menggunakan 3 variabel dan tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel. Maka apabila penelitian ini telah siap dengan desain penelitian berarti separuh kerja penelitian telah selesai (Bungin 2001).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah secara lanjut tentang definisi konsep yang diklarifikasi dalam bentuk variabel sebagai petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap istilah dalam penelitian ini, maka menjadi definisi operasionalnya adalah :

1. Kinerja (Y)

Kinerja yang baik merupakan kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya, maka perusahaan perlu menetapkan suatu strategi yang tepat, yaitu dengan cara memahami beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain faktor kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam (Mangkunegara 2014, hal 13).

Tabel III – 1

Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas Pekerjaan (<i>Quality Work</i>)
2	Kuantitas Pekerjaan (<i>Quantity Work</i>)
3	Pengetahuan Pekerjaan (<i>Job Knowledge</i>)
4	Kreatifitas (<i>Creativenes</i>)
5	Kerjasama (<i>Cooperative</i>)
6	Inisiatif (<i>Iniatiative</i>)
7	Kualitas Personil (<i>Personal Quality</i>)

2. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan merupakan gaya kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dengan memotivasi, menggerakkan, mengajak, menuntun, dan jika perlu melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

Tabel III-2

Indikator Gaya Kepemimpinan

No	Indikator
1	Sifat
2	Kebiasaan
3	Tempramen
4	Watak
5	Kepribadian

3. Motivasi (X2)

Motivasi adalah dorongan dalam dan luar diri untuk melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Motivasi kerja adalah melakukan pekerjaan secara rajin, sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat selesai dan hasil dengan baik. Karyawan dengan motivasi kerja tinggi karyawan akan bekerja dengan penuh gairah, disiplin, inisiatif, serta kesadaran akan kewajibannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien, rasa tidak puas akibat rendahnya motivasi kerja bisa menyebabkan kemangkiran, absensi menurun, keterlambatan, mengeluh dalam bekerja, kurang penghargaan terhadap perusahaan dan sebagainya.

Tabel III-3

Indikator Motivasi

No	Indikator
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 Waktu

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adapun yang menjadi tempat penelitian ini dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan mulai dari November 2017 sampai dengan bulan Maret 2018, dengan rincian waktu penelitian sebagai berikut :

Tabel III - 4

Rincian waktu penelitian

NO	Proses Kegiatan	Nov 17				Des 17				Jan 18				Feb 18				Mar 18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul			■	■																
2	Riset Awal					■															
3	Pembuatan Proposal						■	■													
4	Bimbingan Proposal						■	■	■	■	■										
5	Seminar Proposal											■	■								
6	Pengumpulan Data													■	■						
7	Penyusunan skripsi															■	■	■	■		
8	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono, (2010 : 80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : Obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Radio Republik Indonesia (RRI) Medan sebanyak 118 orang .

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010, hal.116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut yang pada akhirnya jumlah sampel yang digunakan adalah 54 orang. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (Ne)^2}$$

$$n = \frac{118}{1 + 118 (0,1)^2}$$

$$= \frac{118}{2,18}$$

$$= 54$$

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi peneliti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

1. Kuesioner

Kuesioner yaitu dengan membuat pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada karyawan Radio Republik Indonesia (RRI) Medan, berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi untuk mengetahui kinerja karyawan dengan menggunakan skala likert dan setiap perusahaan mempunyai 5 opsi jawaban yaitu :

Tabel III - 5

Skala Likert

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

Skala likert dirancang untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang/kelompok tentang fenomena sosial. Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pernyataan dari variabel yang diteliti, sehingga

dengan adanya opsi diatas dapat mengukur bagaimana nilai kinerja karyawan Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.

Agar kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan dan kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian.

Dalam ilmu eksakta, alat untuk ukur seperti neraca adalah alat untuk mengukur berat, termometer 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 pertanyaan-pertanyaan disusun berdasarkan kriteria-kriteria yang dirujuk dari teori sehingga bisa menghasilkan instrument yang benar dan rasional.

Apabila instrumen sudah disusun, instrumen disebarkan kepada kelompok responden. Setelah instrumen dikembalikan, maka dapat dilakukan pengujian validitas secara statistik, Teknik statistik yang dapat digunakan adalah korelasi yaitu :

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

Sugiono (2012,hal.284)

Dimana :

n : Banyaknya pasangan pengamat

$\sum x$: Jumlah pengamatan Variabel x

$\sum y$: Jumlah pengamatan Variabel y

$\sum x^2$: Jumlah kuadrat pengamatan Variabel x

$\sum y^2$: Jumlah kuadrat pengamatan Variabel y

$(\sum x)^2$: kuadrat Jumlah pengamatan Variabel x

$(\sum y)^2$: kuadrat Jumlah pengamatan Variabel y

Hipotesisnya adalah :

$H_0 : 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]

Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung

> nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2 tailed > α ,05).

1. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel III – 6

Hasil Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan (X1)

item	rhitung	rtabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,367	0,2632	0,006 < 0,05	Valid
2	0,425	0,2632	0,001 < 0,05	Valid
3	0,319	0,2632	0,019 < 0,05	Valid
4	0,394	0,2632	0,003 < 0,05	Valid
5	0,369	0,2632	0,006 < 0,05	Valid
6	0,72	0,2632	0,000 < 0,05	Valid
7	0,233	0,2632	0,092 < 0,05	Valid
8	0,232	0,2632	0,010 < 0,05	Valid
9	0,348	0,2632	0,010 < 0,05	Valid
10	0,523	0,2632	0,000 < 0,05	Valid
11	0,579	0,2632	0,000 < 0,06	Valid

Sumber : Hasil Penelitian data SPSS, (2018)

Dari hasil pengujian validitas di atas dapat dilihat bahwa item pertanyaan 1 sampai 12 dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti bahwa semua item pertanyaan dari variabel gaya kepemimpinan valid dan setiap butir pertanyaan dinyatakan sah untuk dijadikan instrumen penelitian.

Tabel III – 7

Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X2)

item	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,359	0,2632	0,008 < 0,05	Valid
2	0,336	0,2632	0,013 < 0,05	Valid
3	0,38	0,2632	0,005 < 0,05	Valid
4	0,485	0,2632	0,000 < 0,05	Valid
5	0,608	0,2632	0,000 < 0,05	Valid
6	0,536	0,2632	0,000 < 0,05	Valid
7	0,709	0,2632	0,000 < 0,05	Valid
8	0,297	0,2632	0,029 < 0,05	Valid
9	0,532	0,2632	0,000 < 0,05	Valid
10	0,477	0,2632	0,000 < 0,05	Valid
11	0,706	0,2632	0,000 < 0,06	Valid
12	0,237	0,2632	0,084 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Data SPSS (2018)

Dari hasil pengujian validitas di atas dapat dilihat bahwa item pertanyaan 1 sampai 12 dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti bahwa semua item pertanyaan dari variabel motivasi valid dan setiap butir pertanyaan dinyatakan sah untuk dijadikan instrumen penelitian.

Tabel III – 8

Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

item	rhitung	rtabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,688	0,2632	0,000< 0,05	Valid
2	0,488	0,2632	0,000< 0,05	Valid
3	0,562	0,2632	0,000< 0,05	Valid
4	0,602	0,2632	0,000< 0,05	Valid
5	0,637	0,2632	0,000< 0,05	Valid
6	0,395	0,2632	0,003< 0,05	Valid
7	0,305	0,2632	0,025< 0,05	Valid
8	0,486	0,2632	0,000< 0,05	Valid
9	0,551	0,2632	0,000< 0,05	Valid
10	0,64	0,2632	0,000< 0,05	Valid
11	0,72	0,2632	0,000< 0,05	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Data SPSS (2018)

Dari hasil pengujian validitas di atas dapat dilihat bahwa item pertanyaan 1 sampai 12 dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti bahwa semua item pertanyaan dari variabel kinerja valid dan setiap butir pertanyaan dinyatakan sah untuk dijadikan instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah cukup baik. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Untuk mengukur tingkat keandalan alat ukur secara interval, digunakan nilai koefisien reliabilitas Cronbach alpha yang dapat dihitung dengan menggunakan rumusan sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{kr}{1+(k-1)r}$$

keterangan :

α = nilai keandalan

r = rata-rata antar variabel

k = jumlah variabel

Dalam menetapkan realibel atau tidak butir pertanyaan didasarkan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ maka instrument dikatakan baik (andal)
- 2) Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,6$ maka instrument tidak rialibel (tidak andal/terpercaya)

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di Radio Republik Indonesia RRI) Medan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan / mendukung pembahasan di dalam ini dengan cara mempelajarinya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji data menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumusan-rumusan dibawah ini.

1. Uji Regresi Berganda

Analisi regresi berganda digunakan untuk mengolah data hasil kuesioner dengan menggunakan metode analisis kuantitatif. Sehingga dapat

mengetahui disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji regresi linier berganda. Adapun rumus *Regression Analysis* adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Keterangan :

Y = Variabel kinerja karyawan

b₁ = Koefisien regresi gaya kepemimpinan

b₂ = Koefisien regresi motivasi

X₁ = Gaya kepemimpinan

X₂ = Motivasi

a = Bilangan konstan

e_i = Variabel gangguan

2. Uji Asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Normalitas data dilihat dengan menggunakan uji *Kolmogrov Smimov*, kriteria pengambilan keputusan :

- Jika nilai signifikan > 0,05 berarti distribusi data normal
- Jika nilai signifika n < 0,05 berarti distribusi data tidak normal

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas, untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF), jika VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Cara yang digunakan untuk mengukur heteroskedastisitas adalah berdasarkan Scatter Plot dengan dasar, jika pola tertentu seperti titik-titik (poin) membentuk satu pola yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (persial)

Uji t adalah uji statistik regresi yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah koefisien variabel bebas ($X_1 =$ Gaya kepemimpinan) dan ($X_2 =$ Motivasi) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel terikat ($Y =$ Kinerja Karyawan). Uji t dilakukan sebagai dasar untuk menerima atau menolak hipotesis, dilakukan pengujian hubungan kausal menggunakan uji t. Dengan bantuan computer program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 22.0). pengujian dilakukan dengan menggunakan *Sign ificane lavel* taraf nyata 0,005 (5 %).

Adapun bentuk pengujianya adalah sebagai berikut :

1) Bentuk pengujianya

- a) $H_0: n\beta = 0$, artinya variabel indenpenden tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) $H_0: n\beta \neq 0$, artinya variabel indenpenden berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- a) Jika - $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Jika - $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan atau $t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan dan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Uji F (uji statistik secara simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah garis regresi dapat digunakan sebagai penafsir. Kriteria pengambilan keputusan :

- 1. H_0 diterima atau H_1 ditolak, jika t - hitung $>$ t - tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$
- 2. H_0 ditolak atau H_1 diterima, jika t - hitung $<$ t - tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket (Quesioner), yang terdiri dari 12 item pernyataan untuk variabel Gaya kepemimpinan (X1), 12 item pernyataan untuk variabel Motivasi (X2), 12 item pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 54 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Sistem penelitian dengan menggunakan Skala Likert terdiri yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut :

Table IV.1

Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono (2012)

Berdasarkan ketentuan penilaian skala likert pada table diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) maupun variabel Kinerja (Y). dengan demikian.

untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

a. Hasil Analisis Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik berikut :

1. Usia

Untuk mengetahui tingkat persentasi berdasarkan sebagai berikut :

Table IV.2

Berdasarkan Usia

	frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22-30 Tahun	6	11,1	11,1	11,1
31-40 Tahun	26	48,1	48,1	59,3
>40 Tahun	22	40,7	40,7	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Sumber Data Penelitian SPSS, (2018)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya responden pada kelompok usia 22-30 tahun adalah 6 orang atau (11,1%), usia 31-40 tahun adalah 34 orang atau (48,7%), dan usia > 40 tahun adalah 22 tahun adalah 22 orang atau (40,7%).

2. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat presentasi berdasarkan jenis kelamin dari 54 orang responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.3

Berdasarkan Jenis Kelamin

	frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	23	42,6	42,6	42,6
Perempuan	31	57,4	57,4	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Sumber Data Penelitian SPSS,(2018)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 23 orang (42,6%) dan mayoritas jenis kelamin perempuan 31 orang (57,4%). Dengan kata lain responden perempuan lebih banyak bila dibandingkan dengan responden laki-laki.

3. Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat presentasi berdasarkan tingkat pendidikan dari 54 orang responden, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.4

Tingkat Pendidikan

	frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	14	25,9	25,9	25,9
S1	40	74,1	74,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Sumber Data Penelitian SPSS, (2018)

Dari tabel diatas dapat diartikan bahwa tingkat pendidikan D3 14 orang atau (25,9%), dan S1 sebanyak 40 orang atau (74,1%).

4. Masa Kerja

Untuk mengetahui tingkat presentasi berdasarkan masa kerja dari 54 orang responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.5

Masa Kerja

	frequensc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-5 Tahun	11	20,4	20,4	20,4
6-10 Tahun	22	40,7	40,7	61,1
>10 Tahun	21	38,9	38,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Sumber Data Penelitian SPSS,(2018)

Dari data diatas dapat diartikan bahwa masa kerja 0-5 tahun 11 orang atau (20,4%), 6-10 tahun 22 orang atau (40,7%), dan >10 tahun 21 orang atau (38,9%).

5. Deskripsi Variabel Penelitian

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

- a. Diskripsi Hasil Analisis Persentase jawaban Responden Pada Variabel Kinerja (Y)

Tabel IV.6**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No Res	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	24.1	24	44.4	12	22.2	6	11.1	-	-	54	100
2	15	27.8	18	33.3	15	27.8	6	11.1	-	-	54	100
3	12	22.2	27	50.0	10	18.5	2	3.7	-	-	54	100
4	12	22.2	24	44.4	12	22.2	5	9.3	-	-	54	100
5	14	25.9	22	40.7	11	20.4	6	11.1	-	-	54	100
6	10	18.5	20	37.0	18	33.3	5	9.3	-	-	54	100
7	25	46.3	10	18.5	11	20.4	1	1.9	-	-	54	100
8	12	22.2	26	48.1	12	22.2	4	7.4	-	-	54	100
9	12	22.2	19	35.2	14	25.9	6	11.1	-	-	54	100
10	14	25.9	28	51.9	9	16.7	3	5.6	-	-	54	100
11	13	24.1	21	38.9	12	22.2	7	13.0	-	-	54	100
12	11	20.4	23	42.6	12	22.2	3	5.6	-	-	54	100

Sumber Data Peneliti SPSS (2018)

Dari tabel diatas diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 44,4% (24 orang).
2. Jawaban responden tentang saya mengerjakan pekerjaan dengan cekatan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 33,3% (18 orang).
3. Jawaban responden tentang tingkat pencapaian volume kerja saya hasil telah sesuai dengan harapan perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 50,0 % (27 orang)
4. Jawaban responden tentang dengan mengetahui yang saya miliki, saya mampu melaksanakan target dengan baik, mayoritas responden memilih setuju yaitu 44,4% (24 orang).

5. Jawaban responden tentang saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 40,7% (22 orang).
6. Jawaban responden tentang saya bekerja sesuai dengan koridor struktur organisasi perusahaan,, mayoritas responden memilih setuju yaitu 37,0% (20 orang).
7. Jawaban responden tentang dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai tugas dibidang yang lain, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 46,3 % (25 orang).
8. Jawaban responden tentang dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai tugas yang saya kerjakan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 48,1% (26 orang).
9. Jawaban responden tentang saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan baru yang diambil oleh perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 35,2% (19 orang).
10. Jawaban responden tentang saya mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan kerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 51,9% (28 orang).
11. Jawaban responden tentang saya memahami seluruh aturan dan petunjuk keselamatan kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 38,9% (21 orang).

12. Jawaban responden tentang saya dapat menjalin hubungan kerja yang baik dengan orang lain serta memprioritaskan keselamatan kerja, mayoritas responden memilih setuju sebanyak 42,6% (23 orang).

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja karyawan yang diterapkan di Radio Republik Indonesia Medan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden yang mayoritas m

b.Diskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).

Tabel IV.7

Skor Angket Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No Res	Alternarbatif jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	50.0	14	25.9	9	16.7	4	7.4	-	-	54	100
2	11	20.4	26	48.1	12	22.2	4	7.4	-	-	54	100
3	14	25.9	20	37.0	16	29.6	4	7.4	-	-	54	100
4	17	31.5	25	46.3	8	14.8	2	3.7	-	-	54	100
5	12	22.2	24	44.4	12	22.2	6	11.1	-	-	54	100
6	12	22.2	22	40.7	13	24.1	6	11.1	-	-	54	100
7	8	14.8	20	37.0	18	33.3	7	13.0	-	-	54	100
8	18	33.3	20	37.0	11	20.4	4	7.4	-	-	54	100
9	11	20.4	20	37.0	16	29.6	6	11.1	-	-	54	100
10	14	25.9	17	31.5	17	31.5	6	11.1	-	-	54	100
11	12	22.2	19	35.2	18	33.3	4	7.4	-	-	54	100
12	11	20.4	16	29.6	18	33.3	7	13.0	-	-	54	100

Sumber Data Peneliti SPSS (2018).

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pimpinan ditempat saya bekerja bersikap baik, teliti, dan tegas, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 50,0% (27 orang),
2. Jawaban responden tentang pimpinan saya bekerja dengan menunjukkan sikap bersahabat, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 48,1% (26 orang).
3. Jawaban responden tentang pimpinan saya memberikan penjelasan ketika saya diberi tugas, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 37,0% (20 orang).
4. Jawaban responden tentang pimpinan saya memberi kesempatan karyawannya untuk berpendapat, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 46,3% (25 orang).
5. Jawaban responden tentang pimpinan saya dikantor mengawasi kinerja karyawannya secara langsung, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 44,4% (24 orang).
6. Jawaban responden tentang pimpinan ditempat saya memperhatikan konflik-konflik yang terjadi pada karyawan dan meresponnya, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 40,7% (22 orang).
7. Jawaban responden tentang pimpinan saya dikantor mempunyai orang kepercayaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 37,0% (20 orang).

8. Jawaban responden tentang pimpinan saya dikantor member motivasi kepada karyawan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 37,0% (20 orang).
9. Jawaban responden tentang pimpinan menyetujui usulan atau pendapat dari karyawan, mayoritas responden menjawab yaitu sebanyak 37,0% (20 orang).
10. Jawaban responden tentang pimpinan terlalu bergantung pada kekuasaan formal, mayoritas responden menjawab antara setuju dan kurang setuju dikarenakan sama-sama memiliki jawaban yang sama yaitu sebanyak 31,5 % (17 orang).
11. Jawaban responden tentang pimpinan mempunyai sifat yang menyenangkan, misalnya suka becanda dan mau membantu bila saya ada masalah, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 35,2% (19 orang).
12. Jawaban responden tentang pimpinan memberi tugas sesuai dengan minat karyawannya, misalnya bila ada karyawan yang mempunyai hobi menggambar maka karyawannya diberi tanggung jawab membuat peta dan grafik, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebanyak 33,3% (18 orang).

Kesimpulan secara umum bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Radio Republik Indonesia Medan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju.

c. Diskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi (X2).

Tabel IV.8
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X2)

Alternarbatif jawaban												
No Res	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	37.0	20	37.0	17	31.5	6	11.1	-	-	54	100
2	12	22.2	19	35.2	17	31.5	6	11.1	-	-	54	100
3	14	25.9	21	38.9	16	29.6	3	5.6	-	-	54	100
4	13	24.1	16	29.6	18	33.3	6	11.1	-	-	54	100
5	13	24.1	28	51.9	10	18.5	2	3.7	-	-	54	100
6	12	22.2	20	37.0	12	22.2	7	13.0	-	-	54	100
7	12	22.2	22	40.7	13	24.1	7	13.0	-	-	54	100
8	13	24.1	21	38.9	15	27.8	4	7.4	-	-	54	100
9	16	29.6	25	46.3	8	14.8	2	3.7	-	-	54	100
10	13	24.1	23	42.6	10	18.5	5	9.3	-	-	54	100
11	13	24.1	22	40.7	14	25.9	5	9.3	-	-	54	100
12	8	14.8	19	35.2	19	35.2	7	13.0	-	-	54	100

Sumber Data Peneliti SPSS (2018).

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pemberian keterangan atau penjelasan dari pimpinan kepada bawahan tentang pelaksanaan tugas dan pekerjaan menciptakan iklim kerja yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 37,0% (20 orang).
2. Jawaban responden tentang pimpinan mau memberkan nasehat atas persoalan yang dihadapi karyawan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 35,2% (19 orang).

3. Jawaban responden tentang pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 38,9% (21 orang).
4. Jawaban responden tentang pimpinan saya memberikan hadiah kepada karyawan supaya mereka selalu bersemangat bekerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebanyak 33,3% (18 orang).
5. Jawaban responden tentang pimpinan saya memberikan semangat bila target kegiatan program saya tercapai, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 51,9% (28 orang).
6. Jawaban responden tentang dengan adanya pujian dari pimpinan kepada karyawan yang berprestasi, memotivasi saya unruk bekerja lebih baik dimasa yang akan datang, mayoritas responden menjawab 37,0% (20 orang).
7. Jawaban responden tentang kesungguhan pimpinan dalam melakukan komunikasi dengan pegawai, menambah motivasi saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 40,7% (22 orang).
8. Jawaban responden tentang dengan menaikkan pangkat atau dikirim untuk mengikuti pendidikan dan latihan lanjutan oleh pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, memotivasi saya untuk bekerja dengan lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 38,9% (21 orang).
9. Jawaban responden tentang gaji dan tunjangan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 46,3% (25 orang).

10. Jawaban responden tentang pimpinan memperhatikan jaminan hari tua, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 42,6% (23 orang).
11. Jawaban responden tentang pimpinan mengembangkan kemampuan dari karir saya, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 40,7% (22 orang).
12. Jawaban responden tentang pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebanyak 35,2% (19 orang).

Kesimpulan secara umum bahwa motivasi yang diterapkan di Radio Republik Indonesia Medan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju.

6. Regresi Linier Berganda

1. Persamaan Regresi

Model persamaan regresi berganda dalam contoh ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 +$$

Dari tabel diatas, maka model persamaan regresinya adalah :

$$y = 013 + 0,259 + 0,758$$

Tabel IV.9
Persamaan Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	,013	3,648	
Gaya Kepemimpinan	,259	,197	,207
Motivasi	,758	,170	,701

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber Data Penelitian SPSS (2018)

Dari tabel diatas, maka model persamaan regresinya adalah :

$$y = 013 + 0,259X_1 + 0,758X_2$$

Persamaan tersebut bermakna jika, variable gaya kepemimpinan (X_1) ditingkatkan 100%, sementara yang lain konstan, maka akan mempengaruhi pada kinerja sebesar 25,9%. Jika variable motivasi (X_2) ditingkatkan 100% sementara yang lainnya konstan, maka akan mempengaruhi pada kinerja sebesar 75,8%. Dari persamman regresi diatas variable yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah variable gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 25,9%.

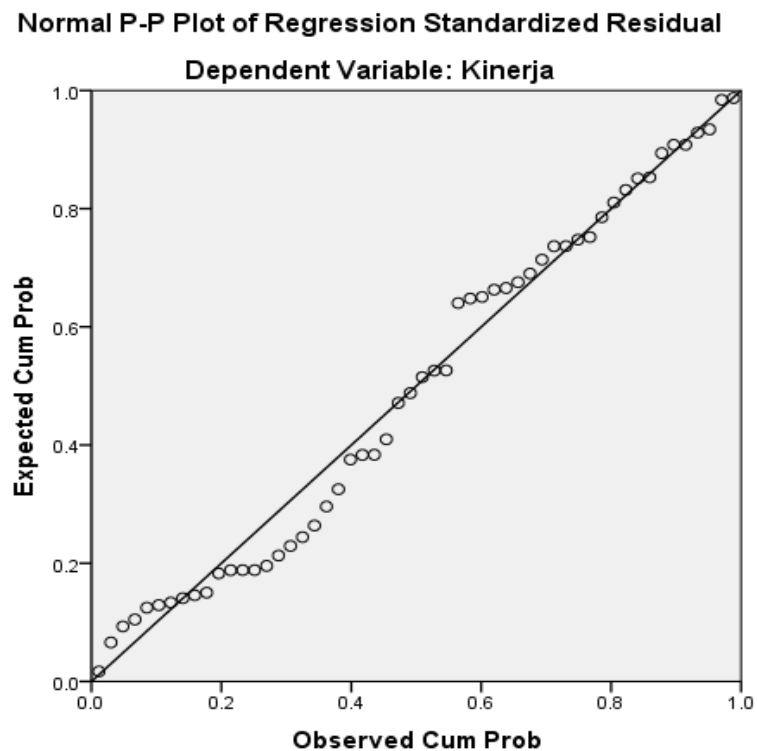
7. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengamati penyebaran pada data sumbu diagonal grafik. Metode yang digunakan adalah metode *Scatter Plot*.

Cara pengambilan keputusannya pada mode *plot* adalah :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal , maka model garis regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.(Juliandi dan irfan, hal. 169, 2013)



Gambar 4.1 Normalitas

Gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi

normalitas dan tidak terjadi masalah normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model tabel regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilai adalah dengan melihat nilai faktor varian (Variance Inflasi faktor / V IF). Hasil analisis uji

Multikolinieritas dapat ditemukan pada tabel dibawah ini :

Coefficients ^a												
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	0.013	3.648				0.004	0.997	-7.310	7.336		
Gaya Kepemimpinan	0.259	0.197	0.207	1.314	0.195	-0.137	0.655	0.850	0.181	0.082	0.159	6.308
Motivasi	0.758	0.170	0.701	4.456	0.000	0.417	1.100	0.891	0.529	0.279	0.159	6.308

a. Dependent Variable: Kinerja

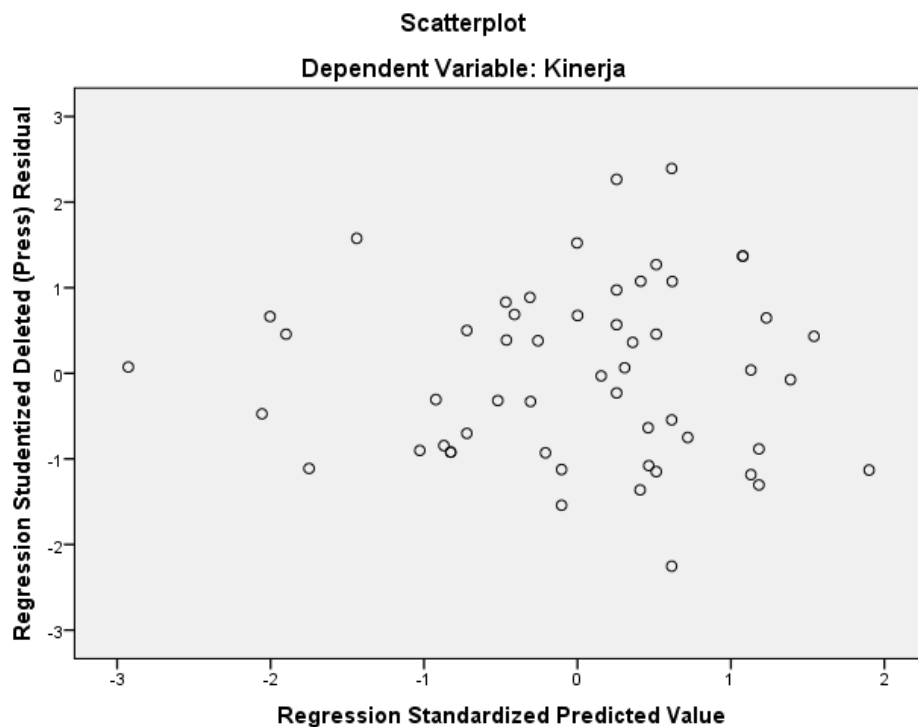
Tabel 4.10

Variabel independen yakni gaya kepemimpinan (X_1) = 0,259 motivasi (X_2) = 0,758 memiliki nilai V IF dalam batas toleransi, sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis uji multikolinieritas pada tabel memperlihatkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai V IF lebih kecil dari 5. Dalam ketentuan yang berlaku bahwa jika nilai V IF lebih besar dari pada 5 maka diindikasikan model tersebut memiliki gejala multikolinieritas (Azuar & Irfan,

hal.170, 2013). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data tidak terdapat gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk diuji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokodestiditas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas dalam hal ini dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.2 Heteroskedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik- titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas dan tidak teratur, serta tersebar baik diatas maupun

dibawah angka 0 pada sumbu Y. adapun model yang baik dalam suatu data penelitian adalah tidak terdapatnya heteroskedastisitas. Maka untuk menentukan dalam pengambilan keputusan ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika diagram pancar membentuk pola tertentu yang teratur, maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas.
2. Jika membentuk pola atau acak, maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas (Azuar dan Irfan, hal.171, 2013).

Berdasarkan ketentuan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan data dapat dianalisis selanjutnya.

d. Uji T

Penelitian ini diuji kebenarannya menggunakan uji persial pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (P – Value). Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.11

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	0.013	3.648		0.004	0.997	-7.310	7.336					
Gaya Kepemimpinan	0.259	0.197	0.207	1.314	0.195	-0.137	0.655	0.850	0.181	0.082	0.159	6.308
Motivasi	0.758	0.170	0.701	4.456	0.000	0.417	1.100	0.891	0.529	0.279	0.159	6.308

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Uji Hipotesis

Perumusan Hipotesis

Ho : $\beta_i = 0$ tidak ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Ha : $\beta_i > 0$ terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan .

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan menunjukkan nilai thitung sebesar 1.314 dengan taraf signifikansi 0,019. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis H1” Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan “ diterima.

2. Uji Hipotesis 2 (H2)

Perumusan Hipotesis

Ho : $\beta_i = 0$ tidak ada pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Ha : $\beta_i > 0$ terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai thitung sebesar 4.456 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis H1 “Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan” diterima.

e. Uji F

Untuk menguji pengaruh variable bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

Tabel IV.12

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1297.132	2	648.566	101.927	.000 ^b
Residual	324.516	51	6.363		
Total	1621.648	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukan nilai F hitung = 101.927. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

f. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variable dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur berapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* dimana dapat dilihat pada tabel :

Tabel IV.13

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.894 ^a	.800	.729	2,52251	.800	101,927	2	51	.000	1,814

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R²) yang diperoleh sebesar 0,729. Hal ini berarti 80% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan variabel gaya kepemimpinan, dari motivasi dan kinerja, sedangkan sisanya sebesar 20% diterangkan variabel lain, yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terkait. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan dan motivasi maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan di peroleh nilai t hitung sebesar 1.314 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,019 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Radio Republik Indonesia (RRI) Medan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya (Iqbal Tarmizi Nasution 2017) yang menguji pengaruh

gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai hitung sebesar 4.456 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.

Kreitner dalam Wibowo (2014, hal.330) mengatakan adanya pengaruh signifikan antara hubungan motivasi dengan kinerja dapat dilihat dari masalah kinerja tergantung pada motivasi dan perilaku termotivasi yang tepat.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Iqbal Tarmizi Nasution 2017) yang mengatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain apabila kepemimpinan meningkat dan motivasi

meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini ditandai dengan karyawan yang merasa puas dalam bekerja dan termotivasi dalam bekerja, sehingga para karyawan akan melakukan tanggung jawab penuh atas pekerjaannya secara sukarela mengerjakan pekerjaannya untuk perusahaan saling membantu dalam setiap pekerjaan, terciptanya hubungan baik antara rekan kerja

Sebagaimana disimpulkan oleh Wahjosimidjo dalam Utami (2009, hal.8) kepemimpinan transformasional mempunyai kaitan erat dengan motivasi karena keberhasilan seseorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain sangat tergantung kepada kewibawaan dengan bagaimana menciptakan motivasi dalam diri setiap karyawan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh R-square adalah 0,729 menunjukkan sekitar 80% variabel kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi, sisanya 20 % di pengaruhi variabel lain yang tidak di teliti.

Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf α 0,05. Pengaruh yang signifikan mengandung makna kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.
2. Ada pengaruh positif secara parsial antara motivasi terhadap kinerja sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Radion Republik Indonesia (RRI) Medan.
3. Ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja, sehingga ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas tentang gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia (RRI) Medan, maka penulis memberikan saran kepada perusahaan sebagai berikut:

1. Harus selalu menjaga terjalinnya komunikasi yang baik dan efektif baik antara pimpinan dengan karyawan maupun antara sesama karyawan sehingga terjalinlah hubungan kerja yang baik dan terhindar dari hal yang

dapat mengganggu pekerjaan dan kerugian-kerugian yang dapat ditimbulkan disamping itu juga perusahaan ataupun 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 gaya kepemimpinannya dalam menjalankan tugasnya dan memberikan motivasi yang baik karena dengan motivasi yang baik akan dapat memicu karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan yang telah ditargetkan dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan secara maksimal.
3. Kiranya hasil penelitian ini dapat di jadikan suatu referensi sederhana dalam pertimbangan kebijakan yang ada, dan menjadi referensi bagi peneliti yang selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke- 11. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Asri Laksmi Riani, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini Cetakan Ke-1. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Azuar Juliandi dan Irfan (2013), Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu Bisnis. Bandung : Cipta Pustaka Media Perintis.
- Edi Sutrisno, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke -6. Jakarta : Kencana Pranada Media Group.
- Edi Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke -1. Jakarta : Kencana Pranada Media Group.
- Fauziah Agustini 2011 Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan Cetakan ke-1. Medan : Madenatera
- Juliansyah., 2013. Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofi dan Praktis. Cetakan ke- 1. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Lila Bismala, Nel Arianty dan Titin Farida, 2015. Perilaku Organisasi. Cetakan ke- 1 Medan : Umsu Press.
- Sugiono, 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Cetakan ke – 10. Bandung : Alfabeta

Jurnal

- Iqbal Tarmizi Nasution (2017) : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Sumatera Utara. Jurnal : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Fahmi (2009) : Analisa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pendaran Semarang. Jurnal : Universitas Gunadarma.

Tornado, Randi Mars (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tree Hotel Makasar. Jurnal : Iniversitas Hasanuddin Makasar.

WIBESITE

[Http ://www.Kpbtpn.co.id/profiletpn-16-0-html#1x223vuKvZWoS](http://www.Kpbtpn.co.id/profiletpn-16-0-html#1x223vuKvZWoS)