

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA MADISTRINDO  
OFFICE MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**MHD SOUFI PRAMUDIA NST**  
**NPM: 1305161210P**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

**Muhammad Soufi Pramudia Nasution (1305161210P) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Madistrindo office Medan. Skripsi. 2017.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo office Medan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis pendekatan asosiatif kuantitatif, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 orang karyawan pada PT Surya madistrindo office medan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, studi Dokumentasi, angket (quisioner). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linera berganda, asumsi klasik, pengujian hipotesis dan pengujian determinasi. Hasil penelitian menunjukkan variable kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo Office Medan, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar 3,906 (sig 0,001) dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ ). Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo Office Medan, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar 3,670 (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo Office Medan, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan sebesar 26.741 dengan sig  $0,000 < \alpha_{0,05}$ . Hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan R Square sebesar 0,565 yang berarti bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh sebesar 56,5% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 43,5% ( $100\% - 56,5\% = 43,5\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain seperti pengawasan, tingkat pendidikan, kompensasi dan lain-lain

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

## KATA PENGANTAR



*Assalammu'allaikum Wr, Wb.*

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan khadirat Allah SWT. Yang telah memberikan Taufik dan Hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul. **”Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Madistrindo Office Medan”** Selanjutnya tak lupa penulis mengucapkan shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Proposal skripsi ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penulisan proposal skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan proposal skripsi ini dari semua pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini tepat waktu pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa buat Ibunda dan Ayahanda atas segala daya upaya yang telah membesarkan, mendidik, memberikan dukungan, dan doa'nya sehingga penulis kelak menjadi orang yang berguna bagi semua orang.

2. Bapak Dr. Agussani, MA.P, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak januri, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M,Si selaku Sekretariat Jurusan Manajemen dan Dosen Penasehat Akademik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. Dani iskandar, S.E, M.M selaku dosen pembimbing proposal skripsi yang telah sabar dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis sehingga selesainya proposal skripsi ini.
9. Kepada Bapak/Ibu dan seluruh karyawan pada PT Surya Madistrindo Office Medan penulis ucapkan banyak terima kasih karena telah mengizinkan penulis untuk dapat meriset di perusahaan tersebut.
10. Serta Kerabat Dekat yang selalu memberikan motivasi kepada penulis agar dapat menyelesaikan proposal skripsi ini pada tepat waktunya.
11. Kepada Teman-teman Stambuk 2013 Khususnya pada kelas B Manajemen pagi dan seluruh teman-teman yang ada di Universitas Muhammadiyah

Sumatera Utara yang telah memberikan masukan dan kritiknya dalam penyelesaian proposal skripsi ini.

Dengan bantuan dan dukungan yang telah penulis dapatkan, akhirnya dengan menyerahkan diri dan senantiasa memohon agar petunjuk dan perlindungan ALLAH SWT kiranya hasil karya penulis dapat bermanfaat bagi kita semua, Amin.

Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya kepada Bapak/Ibu Dosen dan semua rekan atas segala kekhilafan yang telah penulis buat selama ini, dan penulis berharap semoga proposal skripsi yang sederhana ini bermanfaat bagi semua pembaca dan pihak lain yang membutuhkan.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Medan, maret 2017

Penulis

**MHD SOUFI PRAMUDIA NST**  
**NPM : 1305161210P**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>7</b>
A. Uraian Teoritis .....	7
1. Kinerja Karyawan .....	7
a. Pengertian Kinerja .....	7
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	8
c. Indikator Kinerja Karyawan .....	10
2. Kepemimpinan .....	12
a. Pengertian Kepemimpinan .....	12
b. Tipe Kepemimpinan .....	13
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan .....	13
d. Indikator Kepemimpinan .....	13
3. Motivasi.....	15
a. Pengertian Motivasi .....	15
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	16
c. Tujuan Motivasi .....	19

d. Indikator Motivasi .....	19
B. Kerangka Konseptual .....	21
C. Hipotesis .....	24
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	25
B. Defenisi Operasional .....	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	28
D. Populasi dan Sampel .....	29
E. Teknik Pengumpulan Data .....	31
F. Teknik Analisis Data .....	34

#### **DAFTAR PUSTAKA**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang masalah**

Kelangsungan hidup sebuah organisasi ditentukan oleh keberhasilan sumber daya manusianya dalam mencapai tujuan organisasi. Menggali potensi yang ada dan mengembangkan sumber daya yang sudah ada adalah hal yang utama untuk dikembangkan dan harus menjadi prioritas dari setiap perusahaan. Oleh karenanya tujuan setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dijaga agar selaras dengan tujuan organisasi.

Pentingnya sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik, agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja merupakan usaha nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok sesuai dengan perannya kepada perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2013 hal. 67). Hasil yang baik akan memberikan langkah awal untuk menilai sejauh mana perusahaan telah menjalankan kegiatan operasionalnya. Hasil baik yang dicapai akan menentukan keberhasilan dari system yang ditetapkan dan menjadi perbandingan pada perusahaan lain. Apakah hasil ini sudah cukup untuk mampu bersaing dan dapat menjadi pilihan utama masyarakat.

Untuk meningkatkan kinerja yang baik tentunya ada upaya yang diberikan kepada setiap karyawan oleh perusahaan seperti, kepemimpinan yang baik, kompensasi yang cukup, motivasi yang diberikan secara terus-menerus, gaji yang layak atau sesuai

ketetapan oleh pemerintah, lingkungan kerja yang baik, adanya peluang karier, fasilitas kerja yang memadai, dan lain sebagainya.

Kepemimpinan merupakan salah satu akses untuk meraih keberhasilan. Kepemimpinan adalah sifat dan perilaku untuk mempengaruhi bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat kinerja kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan Siswanto dalam (Sutrisno, 2013, hal 169) kepemimpinan yang baik akan melahirkan hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan. Peranan kepemimpinan pada perusahaan bertujuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi para karyawannya dalam melaksanakan kegiatan operasional sesuai etika proesi kerja. Selain itu pimpinan harus senantiasa memikirkan setiap proses operasionalnya, mencari setiap kendala yang menjadi hambatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain system kepemimpinan yang tepat, motivasi memiliki peranan yang sangat penting sebab, motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan perusahaan selama ini diyakini sangat tergantung dari karyawannya. Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri setiap karyawannya. Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri setiap karyawan untuk menjadi penyemangat dalam menjalankan aktivitasnya. Motivasi seperti nilai tambah bagi karyawan untuk menghargai setiap pekerjaan yang akan dikerjakannya.

Memberikan motivasi yang baik kepada karyawan, akan melahirkan semangat kerja, dengan terpupuknya rasa ini akan memicu setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai etos kerja. Berdasarkan riset awal yang penulis lakukan di temukannya permasalahan antara lain seperti kurangnya pimpinan dalam memperhatikan bawahannya sehingga berdampak kepada menurunnya kinerja yang dihasilkan karyawan dalam bekerja, dan rendahnya motivasi yang diterima karyawan baik yang diberikan atasan maupun sesama rekan kerja serta kurangnya maksimalnya karyawan dalam bekerja yang mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan dalam bekerja.

Motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan akan menjadi suatu bentuk pemberian dari perusahaan sebagai balas jasa atau penghargaan atas kinerja karyawan, dengan demikian karyawan akan merasa dihargai atau diperhatikan.

Namun, apabila motivasi yang diberikan tidak baik, tentunya akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut, dan hal ini tentunya akan mengarah pada tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Karyawan akan melalaikan setiap tanggung jawab dan menjadi awal kemunduran dari perusahaan. Jika hal ini terus terjadi dapat dipastikan perusahaan tersebut akan mengalami kerugian finansial dan akan kesulitan bersaing.

Perusahaan PT. Surya Madistrindo adalah Perusahaan yang paling utama atau suatu unit Usaha dari PT. Gudang Garam Tbk, yang didirikan tahun 1985 yang bergerak dalam bidang Pemasaran dan Penjualan Produk Gudang Garam dan juga merupakan salah satu Perusahaan besar di Indonesia yang tercatat di Bursa Efek Indonesia, dan memiliki 45.000 Karyawan serta memiliki 23 Produk yang telah

dipasarkan di Indonesia, diantaranya yang cukup familiar di masyarakat adalah Surya 16, Surya 12, GG International, GG Merah dan Surya Pro Mild.

PT. Surya Madistrindo bertugas melakukan fungsi penjualan, distribusi dan aktivitas field marketing untuk seluruh produk PT. Gudang Garam Tbk ke seluruh Wilayah Indonesia.

Dari latar belakang ini, penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan yang terjadi di PT. Surya Madistrindo cabang office yaitu: “ Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT madistrindo office medan

## **B. Identifikasi masalah**

Adapun permasalahan yang dapat di identifikasikan pada PT. Surya Madistrindo office Medan adalah:

1. Pimpinan kurang memperhatikan bawahannya dan sehingga menurunnya kinerja karyawan.
2. Kurangnya motivasi kepada karyawan sehingga menurunnya kerjasama antar tim.
3. Kurang maksimal nya kinerja dalam bekerja sehingga target tidak sesuai dengan yang diharapkan.

## **C. Batasan dan rumusan masalah**

### **1. Batasan masalah**

Banyak factor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi

permasalahan hanya pada ruang lingkup kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan pada PT. Surya Madistrindo office Medan.

## **2. Rumusan masalah**

Berdasarkan pembahasan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo office Medan.
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo office Medan.
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo office Medan.

## **D. Tujuan dan manfaat penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Surya Madistrindo office Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Surya Madistrindo office Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo office Medan.

## **2. Manfaat penelitian**

- a. Manfaat teoritis, untuk mengembangkan dan memperluas ilmu pengetahuan dengan mendalami masalah yang berkaitan dengan teori kepemimpinan dan motivasi di dunia kerja.
- b. Manfaat praktis, sebagai pertimbangan untuk menerapkan penelitian penulis yang diharapkan dapat memperbaiki kinerja pegawai saat ini.
- c. Manfaat untuk peneliti berikutnya, sebagai tambahan referensi untuk penelitian berikutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A . Uraian Teoritis**

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

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

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu. Kinerja itu dinyatakan berhasil apabila hasil yang diberikan seseorang sesuai atau melebihi dari beban kerja yang diberikan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2013, hal.172) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Amstrong dan Bron dalam Wibowo (2007, hal. 67) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Dari pendapat para pemuka terdahulu, maka kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan dari setiap individu ataupun kelompok

dengan mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai akan akan mempengaruhi perkembangan dari perusahaan tersebut.

Untuk menciptakan produk/jasa tentunya harus dengan memiliki pegawai yang memiliki kemampuan dibidangnya masing-masing.

Ketepatan dalam bekerja dan mengikuti aturan kerja tentunya akan menciptakan hasil yang baik.

### **b . Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam (Mangkunegara 2013, hal 67) yang merumuskan bahwa

$$\textit{Human performance} = \textit{Ability} + \textit{Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitude} + \textit{Situation} \quad \textit{Ability} = \textit{Knowledge} + \textit{Skill}$$

#### 1 ) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).

Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2) Faktor Motivasi

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

Sikap seorang karyawan harus siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, maupun fisik, memahami tujuan umum dan target kerja yang akan dicapai, maupun memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan oleh Amstrong dan Brown dalam (Wibowo,2007,hal 74) yaitu:

1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

2) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manager dan team leader.

3) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.

4) *Contectual/sitUSDional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

### **c . Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013, hal 75) adalah

#### 1 ) Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan karyawan selama melakukan pekerjaan.

#### 2 ) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja disebut juga dengan output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin , tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan.

#### 3 ) Kendala Kerja

Kendala kerja terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan.

#### 4 ) Sikap Kerja

Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, dan karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Menurut Wibowo (2007, hal 86) indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain :

#### 1 . Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

## 2 . Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Kinerja seseorang dapat dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dengan bawahan.

## 3 . Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

## 4 . Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

## 5 . Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

## 6 . Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

## 7 . Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan

kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi persyaratan.

## **2 . Kepemimpinan**

### **a . Pengertian Kepemimpinan**

Pemimpin merupakan orang dapat menentukan secara benar apa yang harus dikerjakan. Bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenangnya sangat menentukan apakah tujuan perusahaan dapat dicapai atau tidak.

Menurut Ivancevich ( 2008, hal 423 ) menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan”. Menurut Fahmi (2013, hal. 15) “kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia”.

Jadi berdasarkan pengertian di atas maka dapat di ambil kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu dan kemampuan yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

### **b . Tipe Kepemimpinan**

Pondasi dari kepemimpinan yang effectif adalah berfikir berdasar misi organisasi, mendefinisikannya dan menegakkannya, secara jelas dan nyata. Adapun menurut Robert House dalam Juliansyah nor (2013,hal.177) tipe kepemimpinan yaitu :

- 1 ) kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi.
- 2 ) kepemimpinan arahan.
- 3 ) kepemimpinan partisipatif.
- 4 ) kepemimpinan suportif.

### **c . Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Seseorang pemimpin mempunyai kapasitas untuk membaca situasi dan masalah yang dihadapinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Tannenbaum dan Schimidt dalam (Mullins,2005 hal. 293-294) yaitu:

- 1 ) Kekuatan dalam diri manajer.
- 2 ) Kekuatan dalam diri bawahan.
- 3 ) Kekuatan lingkungan.

### **d . Indikator Kepemimpinan**

Menurut Siagian (2013, hal. 121) indikator kepemimpinan adalah:

- 1 ) Iklim saling mempercayai
- 2 ) Penghargaan ide bawahan

- 3) Memperhitungkan perasaan bawahan
- 4) Perhatian kepada kenyamanan kerja bagi para bawahannya
- 5) Perhatian kepada kesejahteraan bawahan
- 6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayai kepadanya
- 7) Pengakuan atas status bawahan secara tepat dan profesional

Menurut Handoko (2006, hal 297) dalam penelitian ilmiahnya menunjukkan sifat-sifat tertentu yang tampaknya penting untuk kepemimpinan efektif yaitu:

- 1) Kemampuan sebagai pengawas
- 2) Kebutuhan akan beprestasi dalam bekerja
- 3) Kecerdasan
- 4) Ketegasan
- 5) Inisiatif

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kemampuan kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajer, terutama pengrahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
- 2) Kebutuhan akan berprestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan untuk sukses.
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan pemikiran kreatif dan daya piker.
- 4) Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah cepat dan tepat.

5) Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak, tidak tergantung, mengembangkan serangkaian dan menentukan cara-cara baru dan inovasi.

### **3 . Motivasi**

#### **a . Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah dorongan dari diri dalam pegawai agar mampu untuk bekerja dengan baik sesuai standart kerja yang ditetapkan perusahaan. Menurut Hasibuan (2010, hal 141) menyatakan bahwa “motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk mencapai hasil individual yang baik”.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 95) menyatakan bahwa “motif merupakan suatu dorongan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Menurut Sutrisno (2013,hal.109) “Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang”. Dari ketiga pengertian diatas dapat dsimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang dapat memberikan

energi kepada serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian suatu tujuan.

Dari beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan motivasi adalah suatu pendorong pada seseorang untuk mampu menyelesaikan suatu pekerjaan agar tujuan dapat dicapai.

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

Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi memiliki peranan yang sangat penting. Menurut Sutrisno (2013,hal.116) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

#### 1 . Faktor Intern :

##### a ) Keinginan Untuk Tetap Dapat Hidup

Keinginan untuk tetap dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- 1 . Memperoleh kompensasi yang memadai.
- 2 . Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- 3 . Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

##### b ) Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari,

bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki sesuatu, itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, Keinginan untuk memiliki kehidupan mewah dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c) Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan

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

d) Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

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

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu termasuk bekerja juga.

## 2. Faktor Ekstern

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan ini meliputi tempat

bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi Yang Memadai

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

c) Supervisi Yang Baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya Jaminan Kerja

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi ada suatu masa mereka juga berharap akan dapat berkesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

#### f ) Peraturan Yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi, prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

#### c . Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2010, hal.221) tujuan pemberian motivasi terhadap pegawai atau karyawan adalah:

- 1 . Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2 . Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3 . Meningkatkan produktivitas karyawan.
- 4 . Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5 . Meningkatkan kedisiplinan.
- 6 . Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7 . Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8 . Meningkatkan kreativitas karyawan dan partisipasi karyawan.
- 9 . Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 10 . Mempertimbangkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 11 . Meningkatkan efisiensi penggunaan bahan baku.

#### d . Indikator Motivasi

Adapun indikator mengenai motivasi menurut Mangkunegara (2013, hal. 111). Adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja keras.
- 2) Orientasi dan masa depan.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi.
- 4) Orientasi tugas atau sasaran.
- 5) Usaha untuk maju.
- 6) Ketekunan.
- 7) Rekan kerja yang dipilih untuk para ahli.
- 8) Pemanfaatan waktu.

Adapun penjelasan sebagai berikut:

- 1) Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan

- 2) Orientasi masa depan

Didasarkan wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi

Didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

#### 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan yang maksimal.

#### 5) Usaha untuk maju

Didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.

#### 6) Ketekunan

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

#### 7) Hubungan dengan rekan kerja

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

8) Pemanfaatan waktu, waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

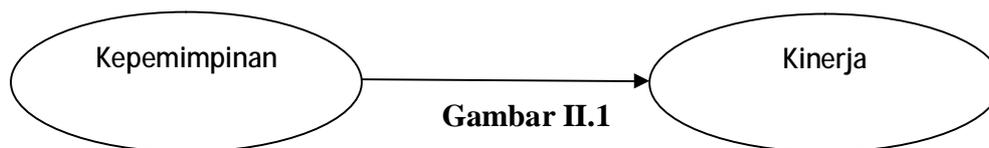
## **B. Kerangka Konseptual**

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

Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah suatu usaha yang sangat penting dan sangat berhubungan dalam mencapai tujuan. Agar tujuan perusahaan tersebut mencapai maka dibutuhkan karyawan yang terampil dan dapat menghadapi tantangan yang baik.

Menurut Wibowo (2007,hal 94) menyatakan bahwa “kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan”. Karena itu pada hakekatnya para karyawan tidak cukup diarahkan saja,melainkan harus diimbangi dengan pengawasan agar apa yang mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian Setiawan Kharisma (2008) membuktikan bahwa adanya pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Madistrindo Cabang Medan. Dengan demikian cabang kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk mempengaruhi kinerja karyawan.



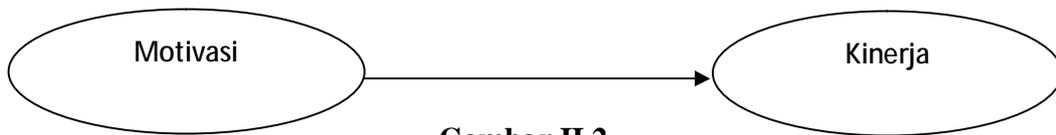
**Gambar II.1**

**Hubungan Kepemimpinan terhadap kinerja**

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

Motivasi merupakan suatu pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat karyawan bersemangat untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan.”. Menurut Sutrisno (2013,hal.109) “Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, Dengan kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan dan menciptakan angka keberhasilan yang tinggi. Hasil penelitian Setiawan Kharisma (2008) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja

karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan pemberian Motivasi yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan.

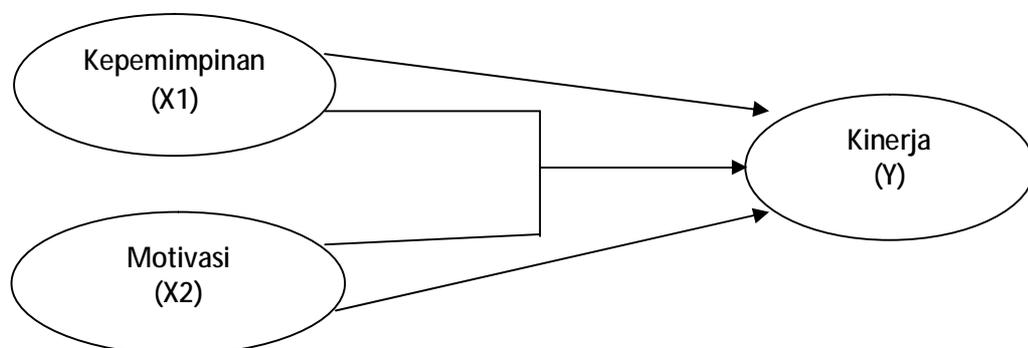


**Gambar II.2**

### **Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

### **3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Ivancevich (2008, hal 423) menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan”. Menurut Sutrisno (2013, hal.109) “Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, Hasil penelitian Setiawan Kharisma (2008) menunjukkan adanya pengaruh positif antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Madistrindo office Medan.



**Kerangka Konseptual**

### **C. Hipotesis**

Hipotesis ialah dugaan pernyataan sementara yang diungkapkan secara deklaratif yang menjadi jawaban dari sebuah permasalahan.

Berdasarkan batasan masalah dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

- 1 . Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo office Medan.
- 2 . Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo office Medan.
- 3 . Ada pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT Surya Madistrindo office Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

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

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif kuantitatif, metode pendekatan asosiatif adalah penelitian yang menanyakan hubungan antar dua variabel atau lebih, pendekatan ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan diantara ketiga variabel dalam penelitian ini, yakni variabel bebas (independent variabel) adalah kepemimpinan, dan motivasi sedangkan variabel terikat (depedent variabel) adalah kinerja karyawan (Y).

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

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

Operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi adalah sebagai berikut :

Kinerja (Y) adalah kinerja (prestasi kerja) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2014, hal. 7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

**Tabel III.1**  
**Indikator Kinerja Pegawai**

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Kendala kerja
4	Sikap kerja

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 75)

## 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan.

**Tabel III.3**  
**Indikator Kepemimpinan**

No	Indikator
1	Iklim saling mempercayai
2	Penghargaan ide bawahan
3	Memperhitungkan perasaan bawahan
4	Perhatian kepada kenyamanan bawahan
5	Perhatian kesejahteraan bawahan
6	Memperhitungkan factor kepuasan kerja bawahan

Sumber : Siagian (2013, hal. 121)

### 3. Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebuah seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Termotivasi berarti mendorong untuk bertindak. Tindakan atau perilaku tidak terjadi begitu saja, tetapi dipicu oleh salah satu dari motif internal atau pengaruh lingkungan.

**Tabel III.2**

**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 bekerja
7	Hubungan dengan rekan kerja
8	Pemanfaatan waktu

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 111)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan pada PT Surya madistrindo office Medan yang beralamat di jalan KL yos sudarso km. 7.8 Tanjung mulia medan.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari 2017 sampai dengan April 2017. Untuk lebih jelas nya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian di bawah ini:

**Tabel III.4**

**Tabel Jadwal Penelitian**

Tabel Penelitian	Bulan															
	Januari 2017				Februari 2017				Maret 2017				April 2017			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■															
Penelitian Awal		■	■	■												
Penyusunan Proposal						■	■									
Seminar Proposal								■	■							
Pengumpulan Data											■	■				
Menyusun Laporan Penelitian												■	■	■		
Sidang Meja Hijau															■	■

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sampai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu didalam suatu penelitian kemudian ditarik suatu kesimpulan. Menurut Azuar Juliandi dan irfan (2013, hal. 50) menyatakan bahwa “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah. Penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan tetap pada PT Surya madistrindo office Medan. Yang berjumlah 44 orang.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT Surya madistrindo cabang medan yang berjumlah 44 orang. Jumlah populasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel III.5**  
**Jumlah Populasi**

<b>No</b>	<b>Bagian/Departemen</b>	<b>Populasi</b>
1	Bagian Area Manager	2
2	Bagian Regional HRD	1
3	Bagian Regional Manajer (Sub Agen, Marketing, Retail)	3
4	Bagian Regional Chief Administrasi	2
5	Bagian Regional Analisis Marketing	1
6	Bagian Regional Pengadaan	1
7	Bagian SPV Administrasi	3
8	Bagian SPV Sales	12
9	Bagian Gudang	5
10	Bagian Sales	14
<b>Jumlah</b>		<b>44</b>

## 2. Sampel

Sugiyono (2012, hal. 116) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan Probability sampling. Probability sampling memiliki 3 jenis maka peneliti memakai teknik simple random sampling dalam mengambil sampel.

Maka dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 orang karyawan pada PT Surya madistrindo office medan yang diambil dari seluruh bagian yang tertera pada Tabel.III.5.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

##### **1. Wawancara**

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pernyataan secara lisan kepada subyek penelitian, yaitu dengan karyawan atau responden PT Surya Madistrindo office Medan.

##### **2. Kuesioner**

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pernyataan dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai yang dijadikan sampel. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala Likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “Sangat setuju” sampai “Sangat tidak setuju” setiap jawaban diberi bobot nilai:

**Tabel III.6**  
**Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

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

**a. Validitas**

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, 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. 248))

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamat

$\sum x_i$  = 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

### b. Reliabilitas

Menurut Juliandi & irfan (2013, hal. 83) menyatakan bahwa tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya menurut nunnally dalam Juliandi & irfan (2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa jika nilai koefisien reliabilitas (*sperman brown/ri*) > 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya. Menurut Arikunto dalam juliandi & irfan (2013, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *CronbachAlphad* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

(Sumber : Juliandi dan Irfan (2013, hal. 86)

Dimana :

r = Reliabilitas instrumen (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma i^2$  = Varians total

Reabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, dikatakan reliabel bila hasil alpha >0,6.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam peraktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS16.

### 1. Metode Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

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

(Sugiyono, 2012, hal, 118)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\beta$  = Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Kepemimpinan

e = Error

### **a. Asumsi Klasik**

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu :

#### **1) Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi & Irfan, 2013, hal, 174) Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### **2) Uji Multikolinearitas**

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*, Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan  $VIF > 10$ .

### 3) Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

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

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

Keterangan:

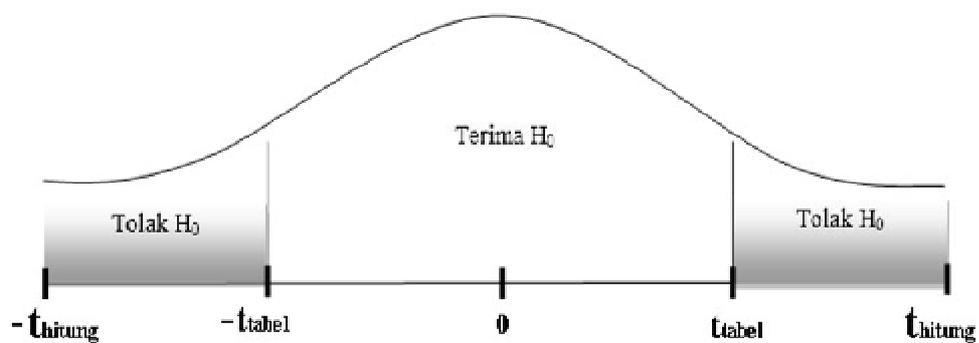
t = nilai  $t_{hitung}$

$r_{xy}$  = korelasi xy yang ditemukan

$n$  = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- 1)  $H_0: r_1 = 0$ , 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).



**Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t**

#### b. Uji Simultan (Uji F)

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

(Sugiyono, hal, 121)

Keterangan:

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel independen

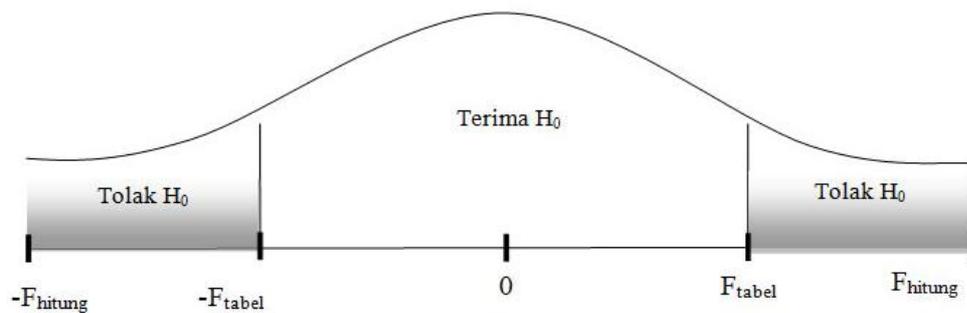
$n$  = Jumlah anggota sampel

$F$  = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

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

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



**Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F**

### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut: (Sugiyono, 2012, hal 277)

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

Keterangan:

D =Determinasi

$R^2$  =Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

## **BAB IV**

### **DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel  $X_1$ , 8 pertanyaan untuk variabel  $X_2$  dan 8 pertanyaan untuk variabel  $Y$ , di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah kepemimpinan, variabel  $X_2$  adalah motivasi dan yang menjadi variabel  $Y$  adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 44 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating (LSR)*.

Ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  bebas (kepemimpinan dan motivasi kerja) maupun variabel terikat (kinerja karyawan). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket variabel kepemimpinan skor tertingginya adalah 45 dan skor terendah adalah 9, variable motivasi kerja skor tertinggi 45 dan skor terendah adalah 9, sedangkan untuk variabel kinerja karyawan maka skor tertingginya adalah 45 dan skor terendah adalah 9.

#### **1. Identitas Responden**

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

## a. Jenis kelamin Responden

**Tabel IV-1.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	19	43,0	43,0	43,0
Perempuan	25	57,0	57,0	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 19 orang (43,0%) sedangkan responden terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang (57,0%).

## b. Kelompok Usia

**Tabel IV-2.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**  
**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-35 Thn	24	54,55	54,55	54,55
36-50 Thn	13	29,55	29,55	84,09
>50 Thn	7	15,91	15,91	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 20-35 tahun yaitu sebanyak 24 orang (54,55%), usia antara 36 – 50 tahun yaitu sebanyak 13 orang (29,55%) sedangkan usia responden yang paling sedikit adalah usia antara > 50 tahun sebanyak 7 orang (15,91%).

## c. Masa Kerja

**Tabel IV-3.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**  
**Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-5 Thn	14	32,0	32,0	32,0
6-10 Thn	26	59,0	59,0	89,0
>10 Thn	4	9,0	9,0	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 6-10 tahun ke atas yaitu sebanyak 26 orang (59,0%). Hal ini dikarenakan, mayoritas karyawan telah bekerja di perusahaan tersebut lebih dari 6 tahun, dan saat ini perusahaan tidak banyak menerima karyawan baru.

## d. Pendidikan

**Tabel IV-4.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**  
**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	8	18,18	18,18	18,18
Diploma	9	20,45	20,45	38,63
Sarjana	27	61,36	61,36	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu masing-masing sebanyak 27 orang (61,36%). Hal ini dikarenakan, perusahaan dalam melakukan penerimaan karyawan mengutamakan calon karyawan yang berpendidikan yang baik.

## 2. Analisis Variabel Penelitian

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

Tabel IV-5.  
Skor Angket untuk Variabel X<sub>1</sub> (Kepemimpinan)

Alternatif Jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	52,3	20	45,5	1	2,3	-	-	-	-	44	100
2	24	54,5	19	43,2	1	2,3	-	-	-	-	44	100
3	26	59,1	16	36,4	2	4,5	-	-	-	-	44	100
4	26	59,1	16	36,4	2	4,5	-	-	-	-	44	100
5	20	45,5	23	52,3	1	2,3	-	-	-	-	44	100
6	15	34,1	28	63,6	1	2,3	-	-	-	-	44	100
7	18	40,9	23	52,3	3	6,8	-	-	-	-	44	100
8	14	31,8	28	63,6	2	4,5	-	-	-	-	44	100
9	20	45,5	23	52,3	1	2,3	-	-	-	-	44	100
10	23	52,3	19	43,2	2	4,5	-	-	-	-	44	100
11	16	36,4	27	61,4	1	2,3	-	-	-	-	44	100
12	20	45,5	22	50,0	2	4,5	-	-	-	-	44	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang pimpinan saya memiliki kemampuan leadership yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 23 orang (52,3%).
- b. Jawaban responden tentang pimpinan saya memiliki perangkat dan sistem yang baik dalam menjalankan tugas-tugasnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 24 orang (54,5%).
- c. Jawaban responden tentang pemimpin memberikan inisiatif masukan yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 26 orang (59,1%).

- d. Jawaban responden tentang permasalahan yang dihadapi perusahaan ditanggapi pimpinan dengan cepat dan tanggap, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 26 orang (59,1%).
- e. Jawaban responden tentang pemimpin memberikan bimbingan dan pembinaan serta petunjuk bagi bawahan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 23 orang (52,3%).
- f. Jawaban responden tentang Pimpinan saya memiliki kemampuan leadership yang baik, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 28 orang (63,6%).
- g. Jawaban responden tentang Sebelum pimpinan saya memberikan perintah kepada karyawannya, ia selalu berkordinasi baik secara vertikal maupun horizontal, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 23 orang (52,3%).
- h. Jawaban responden tentang Pimpinan tegas dalam memberikan praturan di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 28 orang (63,6%).
- i. Jawaban responden tentang Pimpinan memliki kepercayaan diri yang baik, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 23 orang (52,3%).
- j. Jawaban responden tentang Pemimpin berani mengambil keputusan dengan cepat, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 23 orang (52,3%).

- k. Jawaban responden tentang Pemimpin memberikan bimbingan dan pembinaan serta petunjuk bagi bawahan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 27 orang (61,4%).
- l. Jawaban responden tentang Pemimpin memberitahukan para bawahan tentang apa yang harus dikerjakan pada suatu pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 22 orang (50,0%).

Tabel IV-6.  
Skor Angket untuk Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi kerja)

Alternatif Jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	20,5	29	65,9	6	13,6	-	-	-	-	44	100
2	12	27,3	24	54,5	8	18,2	-	-	-	-	44	100
3	12	27,3	26	59,1	6	13,6	-	-	-	-	44	100
4	6	13,6	32	72,7	5	11,4	1	2,3	-	-	44	100
5	5	11,4	29	65,9	10	22,7	-	-	-	-	44	100
6	11	25,0	21	47,7	10	22,7	2	4,5	-	-	44	100
7	9	20,5	25	56,8	10	22,7	-	-	-	-	44	100
8	10	22,7	24	54,5	10	22,7	-	-	-	-	44	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang Saya merasa perlu berprestasi dalam pekerjaan dengan harapan akan mendapatkan hasil yang lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 29 orang (65,9%).
- b. Jawaban responden tentang Organisasi tempat saya bekerja memberikan promosi dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 24 orang (54,5%).

- c. Jawaban responden tentang Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 26 orang (59,1%).
- d. Jawaban responden tentang Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan prosedur yang berlaku, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 32 orang (72,7%).
- e. Jawaban responden tentang Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 29 orang (65,9%).
- f. Jawaban responden tentang Saya melakukan pekerjaan dengan teliti, sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 21 orang (47,7%).
- g. Jawaban responden tentang Dalam bekerja saya memiliki hubungan yang baik dengan semua karyawan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 25 orang (56,8%).
- h. Jawaban responden tentang Saya dapat melakukan pekerjaan tertentu dengan mengefisienkan waktu, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 24 orang (54,5%).

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

Alternatif Jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	52,3	21	47,7	-	-	-	-	-	-	44	100
2	22	50,0	22	50,0	-	-	-	-	-	-	44	100
3	20	45,5	23	52,3	1	2,3	-	-	-	-	44	100
4	21	47,7	21	47,7	2	4,5	-	-	-	-	44	100
5	22	50,0	18	40,9	4	9,1	-	-	-	-	44	100

6	23	52,3	19	43,2	2	4,5	-	-	-	-	44	100
7	18	40,9	23	52,3	3	6,8	-	-	-	-	44	100
8	14	31,8	26	59,1	4	9,1	-	-	-	-	44	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang Saya dapat melakukan pekerjaan tertentu dengan mengefisienkan waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 23 orang (52,3%).
- b. Jawaban responden tentang Saya melakukan pekerjaan dengan teliti, sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (50,0%).
- c. Jawaban responden tentang Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (52,3%).
- d. Jawaban responden tentang Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju 21 orang (47,7%).
- e. Jawaban responden tentang Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan prosedur yang berlaku, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 22 orang (50,0%).
- f. Jawaban responden tentang saya mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 23 orang (52,3%).
- g. Jawaban responden tentang Kemauan dan kemampuan saya dalam bekerja sama dengan rekan kerja sudah lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 23 orang (52,3%).

- h. Jawaban responden tentang Saya dapat bekerja sama dengan tim, sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 26 orang (59,1%).

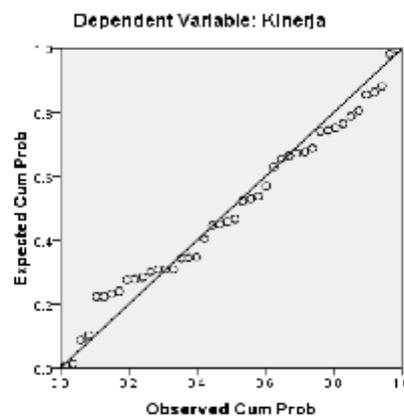
### 3. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

#### a. Normalitas

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas.

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-8

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

Model	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.070	14.184					
Kepemimpinan	-.013	.464	.650	.285	.196	.505	1.980
Motivasi	.257	.885	.726	.497	.378	.505	1.980

a. Dependent Variable: Kinerja

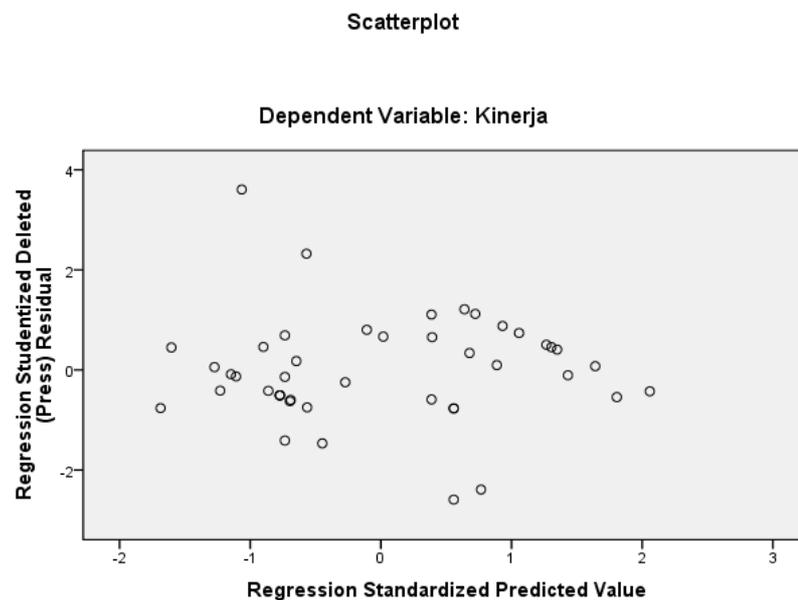
Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap,

maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**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.

#### **4. Analisis Regresi Berganda**

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV-9. Koefisien Regresi  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.057	4.519		1.119	.270
Kepemimpinan	.526	.118	.576	3.906	.000
Motivasi	.571	.156	.532	3.670	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 5,057$$

$$b_1 = 0,526$$

$$b_2 = 0,571$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (kepemimpinan dan motivasi kerja) adalah:

$$Y = 5,057 + 0,526 X_1 + 0,571 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi kerja) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif sehingga dapat diartikan jika kepemimpinan dan motivasi kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV-10. Uji t**  
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.057	4.519		1.119	.270
Kepemimpinan	.526	.118	.576	3.906	.000
Motivasi	.571	.156	.532	3.670	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

##### 1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) 3,906 > 1,68 (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

##### 2) Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (y) 3,670 > 1,68 (sig 0,001), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### b. Pengujian Secara Serempak (Uji F)

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : kepemimpinan ( $X_1$ ), dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja Karyawan). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \rho = \rho = \rho = 0 \rightarrow$  {kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)}

$H_a : \text{Salah satu } \rho \neq 0 \rightarrow$  {kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)}

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova  $< \alpha_{0,05}$ , maka  $H_0$  ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig  $> \alpha_{0,05}$ , maka  $H_0$  diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-11. ANOVA  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	321.055	2	160.528	26.664	.000 <sup>a</sup>
	Residual	246.831	41	6.020		
	Total	567.886	43			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Nilai F pada tabel IV-11 di atas adalah 26,664 dengan sig 0,000  $< \alpha_{0,05}$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ .

### c. Pengujian Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Semakin besar nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan semakin erat dan sebaliknya. Berikut tabel koefisien determinasinya :

**Tabel IV-12**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summaryb**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.752 <sup>a</sup>	.565	.544	2.45363	.565	26.664	2	41	.000	1.784

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Berdasarkan tabel IV-12 hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan R Square sebesar 0,565 yang berarti bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh sebesar 56,5% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 43,5% ( $100\% - 56,5\% = 43,5\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain seperti pengawasan, tingkat pendidikan, kompensasi dan lain-lain.

## B. Pembahasan

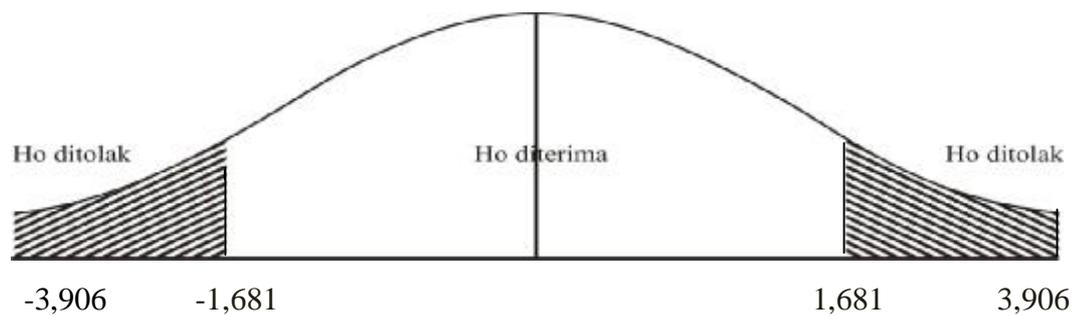
Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

## 1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel  $X_1$  (kepemimpinan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar 3,906 (sig 0,000, dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian Cahyono (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: “Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang”. Perdana (2013) dalam penelitian yaitu: “Variabel kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya. Wahyutomo (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan: “Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang”.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo Office Medan, artinya jika kepemimpinan yang baik selalu diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

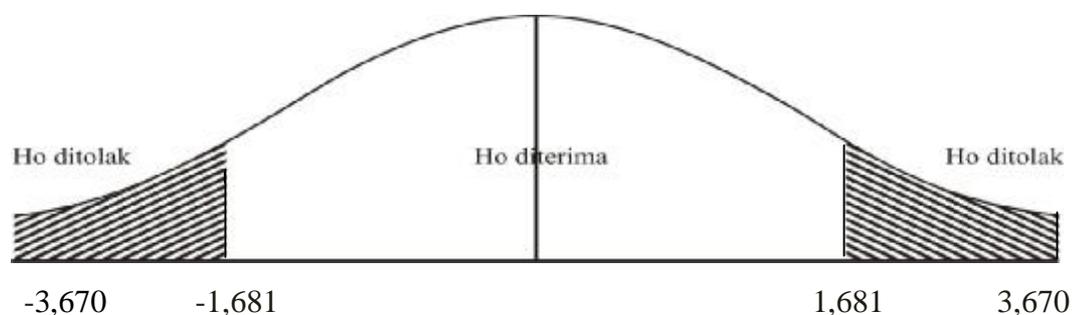


Gambar IV.3: Kriteria Pengujian Hipotesis 1  
Sumber : Hasil SPSS (2017)

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel  $X_2$  (motivasi kerja) terhadap variabel  $Y$  (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh hasil signifikan  $t$  sebesar 3,670 (sig 0,001), dimana signifikan  $t$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Perdana (2013) dalam jurnalnya yaitu: “Variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya. Wahyutomo (2014) dalam jurnalnya menyimpulkan: “Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang”.



Gambar IV.4: Kriteria Pengujian Hipotesis 2  
Sumber : Hasil SPSS (2017)

### 3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan

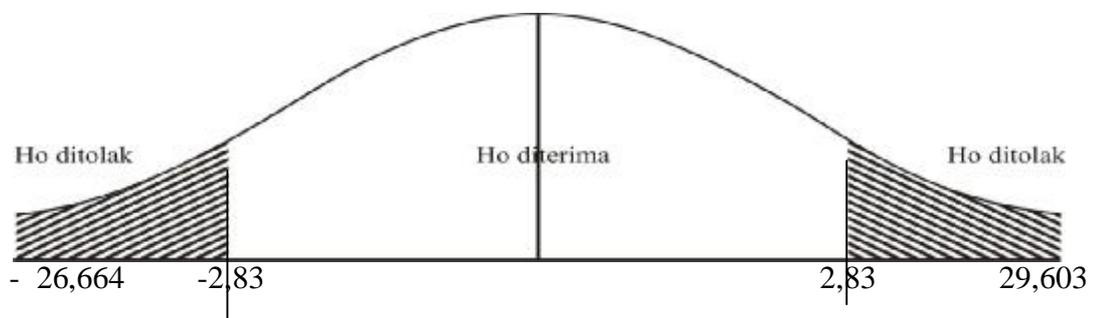
Persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (kepemimpinan dan motivasi kerja) adalah:  $Y = 5,057 + 0,526 X_1 + 0,571 X_2$ . Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi kerja) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif sehingga dapat diartikan jika kepemimpinan dan motivasi kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini menerima hipotesis, yakni ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Madistrindo Office 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.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Pandji Anoraga (2009, hal. 178) menyatakan bahwa kinerja karyawan pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan. Ardhai (2012) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: “kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pegawai”.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo Office Medan, artinya jika kepemimpinan dan

motivasi kerja dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.



Gambar IV.5 : Kriteria Pengujian Hipotesis 3  
Sumber : Hasil SPSS (2017)

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo Office Medan, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar 3,906 (sig 0,001) dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ ).
2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo Office Medan, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar 3,670 (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .
3. Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo Office Medan, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan sebesar 26.741 dengan sig  $0,000 < \alpha_{0,05}$ .

#### **B. Saran**

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan memperhatikan kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan, selain itu diharapkan kepada perusahaan untuk meningkatkan kedua variabel tersebut agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan
2. Mengingat motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan para karyawan, maka hendaknya motivasi kerja tersebut benar-

benar diperhatikan, dengan demikian diharapkan kepada karyawan untuk terus meningkatkan motivasi kerja dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan perusahaan.

3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan dapat memberikan kepemimpinan yang sesuai agar karyawan dapat lebih giat lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Coalquitt, Lepine dan Wesson (2011), *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fahmi, Irham (2013), *Manajemen Kepimimpinan Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi: Aksara.
- Juliandi, Azuar dan Irfan (2013), *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A. A. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansyah (2013), *Penelitian Ilmu Manajemen*. Cetakan Kesatu: Jakarta: Prenadamedia Group.
- Rochaety (2007), *Metodologi Penelitian Bisnis: dengan Aplikasi SPSS*, Edisi Pertama. Penerbit Mitra Wacana Medan: Jakarta.
- Setiawan, Kharisma (2008), *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bengkel PT. Namosco Pemuda Semarang*.
- Siagian (2013), *Kepemimpinan, dan Kinerja*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy (2013), *Kepemimpinan*, Cetakan Kesatu. Jakarta: Prenadamedia Group.Q.
- Tim penyusun (2009), pedoman penulisan skripsi, medan : FE – UMSU.
- Wibowo (2007), *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- M Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Grafindo Persada, 2012, hlm. 292.