

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) UNIT INDUK
PEMBANGUNGAN II SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh

IQBAL TARMIZI NASUTION
NPM: 1305160442



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

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Sumatera Utara

Iqbal Tarmizi Nasution

1305160442

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja dan pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Sumatera Utara. Manfaat dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan dan memperluas ilmu terutama tentang pengetahuan sumber daya manusia khususnya mengenai Gaya Kepemimpinan dan Motivasi di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Sumatera Utara.

Data kuesioner di kumpulkan dari 71 responden dengan dibagikan kepada karyawan di perusahaan dengan jumlah 71 sampel. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan, dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di tunjukkan oleh adanya pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di tunjukan oleh R- Square adalah 0.44 menunjukkan sekitar 44% variabel kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi, sisanya 66% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

Kata Kunci : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunianya kepada kita semua sehingga kita dapat berfikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian banyak nikmatnya adalah mempunyai penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini sebagai mana mestinya, dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana/Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tak lupa salawat beriring salam penulis hari bahkan kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan menuju ke alam yang terang benerang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis tidak dapat meyelesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini:

1. Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan hidayah dan petunjuknya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

2. Kedua orang tua Ayahanda Syafiuddin Nasution dan Ibunda Hafsah Lubis tercinta yang penuh dengan rasa kasih sayang dan penuh pengorbanannya telah mengasuh, membimbing dan berkat doanya yang tiada hentinya ditujukan untuk penulis.
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Wakil Dekan I Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Wakil Dekan III Bapak Ade Gunawan SE., M.Si Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE selaku ketua Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Willy Yusnandar, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan membantu penulis dalam menyelesaikan proposal ini.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan serta nasehat pada penulis selama masa perkuliahan.

11. Seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

12. Kepada sahabat-sahabat terdekat saya, Reza Erdiansyah Siregar, Ahmad Wazir, Dian Pribadi, Singgih Prayogo, M. Agung Humaidi, dan seluruh teman-teman Manajemen G Pagi angkatan 2013 yang telah banyak memberikan bantuan dan sudah meluangkan waktunya bagi penulis dalam menyusun skripsi ini.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah khasanah ilmu pengetahuan bagi kita semua. Aamin Ya Rabbal A'lam.

Medan, Februari 2017

Penulis

IQBAL TARMIZI NST

NPM : 1305160442

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	7
C. Batasan dan Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Uraian Teori	10
B. Kerangka Konseptual	27
C. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Pendekatan Penelitian	33
B. Definisi Operasional Variabel	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian	35
D. Populasi dan Sampel	36
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Teknik Analisis Data	42

BAB IV DATA DAN PEMBAHASAN	47
A. Deskripsi Data	47
1. Deskripsi Hasil Penelitian	50
2. Deskripsi Variabel Penelitian	49
3. Regresi Linier Berganda	57
4. Uji Asumsi Klasik	55
B. Pembahasan	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	65

DAFTAR PUSAKA

DAFTAR TABEL

TABEL III – 1	33
TABEL III – 2	33
TABEL III – 3	34
TABEL III – 4	34
TABEL III – 5	37
TABEL III – 6	39
TABEL III – 7	40
TABEL III – 8	40
TABEL IV – 1	47
TABEL IV – 2	48
TABEL IV – 3	48
TABEL IV – 4	49
TABEL IV – 5	50
TABEL IV – 6	51
TABEL IV – 7	53
TABEL IV – 8	55
TABEL IV – 9	57
TABEL IV – 10	59
TABEL IV – 11	61
TABEL IV – 12	62

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR II – 1	28
GAMBAR II – 2	29
GAMBAR II – 3	30
GAMBAR IV – 1	56
GAMBAR IV – 2	58
GAMBAR IV – 3	

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 emban 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 seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan hal paling penting dalam pergerakan suatu oprasional dalam instansi, sebab secanggih apapun teknologi dan berkembangnya media informasi baik cetak maupun elektronik dalam sebuah perusahaan, serta sebesar apapun modal yang dimiliki, karyawan dan kinerja yang baik darinyalah yang pada akhirnya akan menentukan keberhasilan perusahaan maupun organisasi tersebut.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya ialah adanya gaya kepemimpinan dan motivasi. Dimana gaya kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku dan kinerja dari seorang atau kelompok karyawan didalam suatu perusahaan. Contohnya saja pimpinan yang memotivasi karyawanya dengan baik memiliki nilai tersendiri dimata karyawanya, dan

karyawan yang dimotivasinya akan memiliki kinerja yang kemungkinan besar lebih baik dari pada karyawan yang tidak di motivasi oleh pimpinan yang lain.

PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Sumatera Utara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Pembangkit Listrik Negara. Pada tanggal 31 Januari 1958 nama OGEM dirubah menjadi PGLN (Perusahaan Gas dan Listrik Negara) tahun 1959 dirubah menjadi Perum Listrik Distrik Cabang Sumatera Utara yang kemudian dirubah lagi menjadi Exploitasi 1 tahun pada tahun 1961. Dengan dikeluarkanya keputusan direksi PLN No. 09/ DIRR/ PLN/ 1966 Kemudian exploitasi I Sumatera Utara menjadi Exploitasi II. Pada tahun 2013 berubah kembali menjadi PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II berdasarkan keputusan direksi PT. PLN (Persero) No. 166/dir.2013.

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

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

Kinerja (Performance) adalah tingkat produktifitas seseorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan

tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi *role-stress* dan konflik kerja / non-kerja.

Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri, menurut Menurut Prof. Dr. Veithzal Rivai, M.B.A (2004, hal 309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan karena dengan peningkatan kinerja tersebut tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat dinyatakan dengan baik.

Untuk memelihara dan meningkatkan kinerja yang baik adalah hal yang sulit, karena ada cukup banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang maupun kelompok karyawan diantaranya adalah pengetahuan/keterampilan, motivasi karyawan, dan sumber daya yang baik. Kinerja karyawan harus selalu diperhatikan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan kinerja karyawan yangh baik, akan sulit dalam mencapai tujuan perusahaan.

Untuk memperoleh kinerja yang optimal karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan hyga perlu menetapkan beberapa strategi yan tepat, yaitu dengan memperhatikan gaya kepemimpinanan dan juga pemberian motivasi terhadap karyawan sehingga tercapailah tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Tidak semua perusahaan memahami dan menyadari, bahwa seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang dengan kekuasaanya (his r her power) mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan.

Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahanya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif demi

tercapainya tujuan dari organisasi. Dalam kenyataannya, setiap karyawan tidak hanya dikuasai oleh motif-motif ekonomi saja. Disamping upah dan gaji yang besar juga terdapat faktor lain yang dapat memberikan dan mampu memotivasi kerja karyawan.

Seorang pemimpin akan memainkan peran yang sangat dominan dalam kehidupannya diperusahaan. Peran tersebut sama sekali tidak mengurangi, apa lagi mengabaikan pentingnya peranan yang perlu dan harus dimainkan oleh para karyawan. Akan tetapi karyawan perlu dibimbing, dibina, diarahkan, dan digerakkan secara sedemikian rupa sehingga mau dan mampu mengarahkan tenaga, waktu, dan keterampilannya bagi kepentingan perusahaan.

Am. Mangunhardjana (1986 hal, 9) Kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan bersama. Konsep kepemimpinan bukanlah semata-mata berbentuk intruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu yang dapat memberi inspirasi kepada bawahan, sehingga terinspirasi dan kreativitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya.

Motivasi kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik hasilnya. 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.

Hal ini menggambarkan bahwa ketidakpuasan akan 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 maupun bagi karyawan itu sendiri.

Menurut Prof. Dr. Veithzal Rivai M.B.A dan Kol. Prof. Dato' Dr. Ahmad Fauzi Mohd. Basri (November 2003, hal 455) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2014, hal 110) Motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Untuk mendorong karyawan agar dapat berprestasi dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, maka setiap karyawan harus memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan ditempat ia bekerja sehingga dapat memberikan kontribusinya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Akan tetapi itu semua tidak akan tercapai tanpa adanya motivator yang kuat dari pihak perusahaan dan terutama pemimpin perusahaan.

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 dilapangan memperlihatkan adanya kesenjangan komunikasi antara pemimpin dan karyawannya. Kesenjangan komunikasi dikarenakan pemimpin yang jarang melakukan pemantauan langsung pada kegiatan operasional, dikarenakan pemimpin tidak selalu di tempat kerja, karena pimpinan sering ke luar kota, sehingga tidak dapat melakukan evaluasi kinerja karyawannya secara langsung. Peran pemimpin dalam memberikan perhatian kepada karyawan menjadi kurang maksimal, contohnya saja masih ada karyawan yang menggunakan waktu jam kerja untuk kepentingan pribadi salah satunya seperti bermain jejaring sosial, dan bermain game. Semangat dalam diri karyawan kurang, sehingga dalam mengerjakan pekerjaannya masih ada karyawan yang tidak fokus. Selain itu karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II kurang termotivasi melaksanakan tugas yang disebabkan pimpinan yang kurang mendekati diri pada karyawan. Selain itu kurangnya motivasi karyawan untuk mencapai posisi strategis sehingga kurang maksimalnya kinerja karyawan. Hal tersebut pada akhirnya menyebabkan berkurangnya motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja yang berimpas kepada tidak meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Melihat betapa pentingnya seorang pemimpin dalam kegiatan perusahaan dan hubungannya terhadap bawahannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Sumatera Utara”.

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 perusahaan sering ke luar kota.
2. Lemahnya motivasi terhadap karyawan yang berimbas terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan tertundanya pekerjaan.
3. Kemampuan kerja karyawan masih ada yang belum optimal. Ini dikarenakan masih adanya karyawan yang menggunakan waktu kerjanya untuk bermain social media, dan bermain permainan di smartphone.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Didalam perusahaan, ada beberapa masalah yang ada pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Sumatera Utara antara lain seperti masalah disiplin, komitmen, pelatihan, pengembangan. Karena terlalu banyaknya masalah yang ada pada perusahaan, maka penulis membatasi masalah yang ingin diteliti yaitu mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Jadi penulis hanya meneliti sekitar karyawan tetap pada PT. PLN dan variabel tersebut.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian identifikasi masalah diatas penulis merumuskan masalahnya yaitu :

- a. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Sumatera Utara.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Sumatera Utara.
- c. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. (Persero) Unit Induk Pembangunan II Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

1. Dapat memperdalam pengetahuan penulis dalam manajemen khususnya dalam hal pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Sumatera Utara.
2. Dapat memberikan masukan kepada pihak PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Sumatera Utara.
3. Sebagai referensi bagi penelitian-penelitian lain dimasa yang akan datang bermaksud untuk mengkaji hal yang relevan dengan penelitian ini.

b. Memperkaya pengetahuan ilmiah tentang gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Sumatera Utara.

c. Manfaat Praktis

1. Referensi 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 merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, targer/sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Menurut Dr. Asri Laksmi Riani, MS dalam bukunya (2013: 61) yang dikutip dari (Babin & Boles 1988) Kinerja adalah tingkat produktifitas seseorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi *role-stress* dan konflik kerja / non-kerja.

Sementara Robbins (1996: 259) mengatakan bahwa kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Kinerja karyawan adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora dalam Riani, 2008).

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, walau seseorang mempunyai kemauan, maka kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

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

Sementara itu 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 Scriber-Bantam English Dictionary* seperti yang terdapat dalam Moeheriono (2009) kinerja secara etimologis berasal dari kata "*to perform*" dengan beberapa entries, yaitu melakukan, menjalankan, melaksanakan, memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar, melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab, melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Menurut Veithzal Rivai, (2004, hal 309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

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 pekerjaanya.

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 yang baik sebagai faktor utamanya. Pada dasarnya kinerja hanyalah 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 (Knowladge + Skill). Artinya, pegawai 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 pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right palce, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

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

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

Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu 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

Pada umumnya, uraian indikator kinerja dapat dikelompokkan kedalam enam kategori. Namun demikian, organisasi tertentu dapat mengembangkan kategori masing-masing yang sesuai dengan misi yang akan dicapai. Menurut Moehariono (2012, hal 114) menyatakan bahwa ada enam indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya :

1. Efektif

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai suatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektifitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita telah melakukan sesuatu yang benar.

2. Efisien

Indikator ini mengatur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator ini mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang benar.

3. Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4. Ketepatan Waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah disesuaikan dengan benar dan tepat waktu. Untuk itu perlu ditentukan kriteria yang dapat mengatur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen

5. Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

6. Keselamatan

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan, serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan

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 bentuk tertentu. Terdapat banyak gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan untuk mencapai keberhasilan perusahaan, tergantung pada bagaimana pemimpin 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,

bahwa 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 orang 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 Dr. Juliansyah Noor, SE., M.M (2013, hal 168) Pemimpin adalah orang yang dapat menentukan secara benar apa yang harus dikerjakan. Sedangkan menurut Dr. Juliansyah Noor, SE, M.M dalam bukunya yang dikutip dari Ivancevich (2008, hal 413) pemimpin merupakan kemampuan memengaruhi orang lain, untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan, ini artinya individu tidak harus menjadi pemimpin formal untuk memimpin orang.

Menurut Prof. DR. H. Edy Sutrisno, M.S.I (2014) dalam bukunya yang dikutip dari Siagian (2002) Mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Menurut Prof. DR. H. Edy Sutrisno, M.S.I (2014) dalam bukunya yang dikutip dari Sutarto (dalam Tohardi, 2002) mengatakan pendekatan perilaku berlandaskan 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

Menurut Prof. DR. H. Edy Sutrisno, M.S.I (2014, hal 228-232) tugas-tugas kepemimpinan sangat banyak, namun dalam hal ini akan diuraikan beberapa tugas-tugas penting saja, antara lain:

1. Sebagai Konselor

Konselor merupakan tugas seorang pemimpin fsism suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya melakukan tugas yang dibebankan ke padanya. Dalam hal ini, maka pekerjaan seorang konselor dapat disebut sebagai konseling.

2. Sebagai Instruktur

Seorang pemimpin pada peringkat mana pun ia berada, sebenarnya pada jabatan itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada di bawahnya. Instruktur yang baik akan mempunyai peranan sebagai guru yang bijaksana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

3. Memimpin Rapat

Seorang pemimpin pada tingkat mana pun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinya. Suatu rencana yang akan, disusun biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilakukan.

4. Mengambil keputusan

Diantara seluruh tugas yang disandang oleh MSDM, maka yang mungkin terberat adalah tugas mengambil keputusan. Pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan mengambil keputusan, disaat amat kritis.

5. Mendelegasikan Wewenang

Pendelegasian disebut juga sebagai pelimpahan. Seseorang pimpinan tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya. karena keterbatasan waktu, dan keterbatasan kemampuannya. Oleh sebab itu, seseorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagai tugas dan wewenangnya kepada bawahannya.

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

c. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Prof. DR. H. Edy Sutrisno Ada beberapa jenis gaya kepemimpinan, diantaranya adalah:

1. Gaya inovatif, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha usaha pembaharuan di dalam 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 keaktivitas, 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 pimpinan yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide idenya, program-program yang kebijakan kebijakan kepada bawahannya dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segalaide, 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 disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pimpinan yang banyak bicara sedikit bekerja.
6. Gaya idukatif, yaitu pimpinan yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari kehari. Sehingga seorang pimpinan bergaya idukatif takkan pernah menghalangi bawahannya yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.
7. Gaya retrogresif, yaitu pimpinan tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogesif selalu menghalangi 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 (Sutrisno 2014, hal 218) antara lain:

1. Pengarahan

Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut. Kesiapan menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan meningkatkan proses kepemimpinan. Tanpa bawahan, semua sifat-sifat kepemimpinan seorang pemimpin akan menjadi tidak relevan.

2. Kekuasaan

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

3. Mempengaruhi Perilaku Pengikut

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

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Manajer atau pemimpin adalah orang-orang yang mencapai hasil-hasil melalui orang lain, yaitu para bawahan. Berhubung dengan hal itu, menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar bawahannya 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 daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain diluar dirinya.

Daya dorong yang ada dalam diri seseorang sering disebut motif. Daya dorong diluar diri seseorang harus ditimbulkan pimpinan dan agar hal-hal diluar diri seseorang itu turut dipengaruhi, Pimpinan harus memilih berbagai sarana atau alat yang sesuai dengan orang lain.

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

Menurut Kol. Prof. Dato'Dr. Ahmad Fawzi Mohd, Basri (2003, hal 455), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut DR. Juliansyah Noor, SE. M.M yang dikutip dari Newstrom (2008, hal 166) motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

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 defenisi-defenisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu dorongan yang timbul didalam diri seseorang dalam usaha memenuhi kebutuhannya baik secara rill maupun materiil, dan menyalurkan prilaku individu tersebut kearah pencapaian suatu tujuan.

b. Teori-teori Motivasi

Dalam lingkup psikologi organisasi, ada beberapa teori mengenai motisvasi, 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 Dr. A, A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs. M.SI. PSI ada beberapa terori motivasi diantaranya yaitu :

1. Teori Kebutuhan

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

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak akan mengkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut.

- a. Kebutuhan psikologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar
- 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, berafiliasi, 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 mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu

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

Teori ERG merupakan terori dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a. Existence needs. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari existensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits.
- b. Relatedness needs. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan berinteraksi dilingkungan kerja.

- c. Growth needs. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. 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 refleksi dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

4. Teori Drive

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

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Fauzia Agustini (2010, hal 45) menyebutkan ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu :

- a. Faktor didalam diri inividu
 - 1. Usia
 - 2. Kematangan pribadi
 - 3. Tingkat pendidikan
 - 4. Keinginan dan harapan pribadi
 - 5. Kebutuhan

6. Kelelahan dan kebosanan
 7. Kepuasan kerja
- b. Faktor diluar individu (ekstera), yaitu :
1. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 2. Kompensasi yang memadai
 3. Supervisi yang baik
 4. Adanya penghargaan atau prestasi
 5. Stasus dan tanggung jawab
 6. Peraturan yang berlaku
 7. Budaya organisasi.

d. Indikator Motivasi

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

1. Kerja keras. Pencapaian prestasi wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
2. Orientasi Masa Depan
Orientasi masa depan didasarkan atas awasan yang luas memiliki padangan yang nyata dan diaplikasikan kedalam pekerjaan.
3. Tingkat Cita-cita Yang Tinggi
Tingkat cita-cita dan 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 padangan 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.

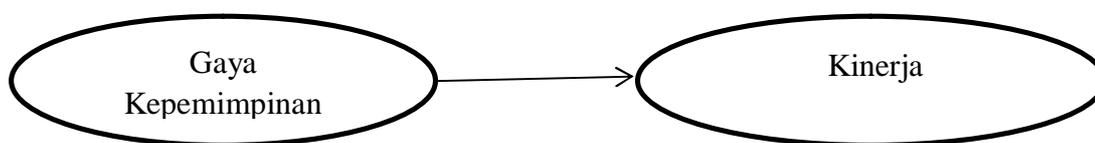
B. Kerangka Konsptual

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 seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, Sutrisno (2014, hal 236). Menyatakan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suharto (2005). Dengan judul pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kinerja karyawan sumber daya manusia di sekretariat DPRD provinsi Jawa Tengah. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.



Gambar II – 1
Hubungan Gaya 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 hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sehingga kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan yang lebih maju.

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

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

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

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian 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



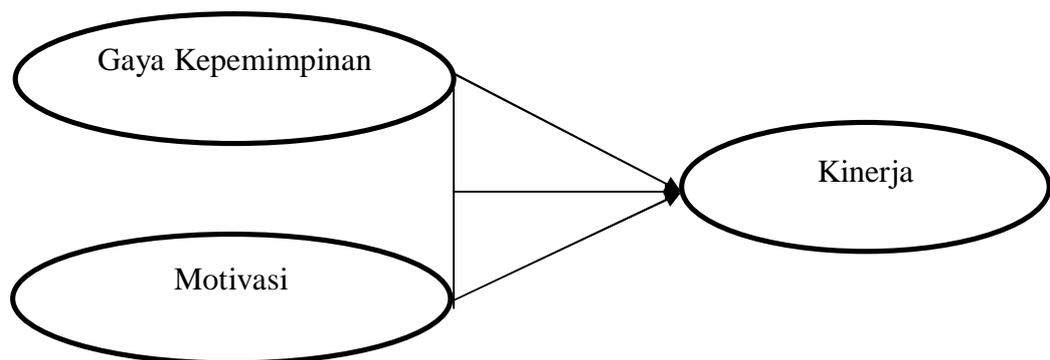
Gambar II.2
Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja

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), dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan kerja terhadap kinerja Karyawan bagian bengkel PT. Nasmoco Pemuda Serang. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kinerja Karyawan.

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

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



Gambar II.3
Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016, hal 64) hipoteses merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karna 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 empirik.

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

1. Adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Sumatera Utara.
2. Adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Sumatera Utara.
3. Adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

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

B. Defenisi Operasional

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

1. Kinerja (Y)

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

Tabel III – 1
Indikator Kinerja

No	Indikator	No item
1	Efektif	2
2	Efisien	9
3	Kualitas	3,4,8
4	Ketepatan waktu	1,7
5	Produktivitas	5,10
6	Keselamatan	6

Sumber : Moheriono (2012, hal 114)

2. Gaya Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena yuniversal. Siapaun menjalankan tugas-tugas kepemimpinan, ketika dalam tugas itu dia berinteraksi dengan mempengaruhi orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadipun, didalam tubuh manusia itu ada kapasitas atau potensi pengendali yang pada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri.

Tabel III – 2
Indikator Kepemimpinan

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Pengarahan	1,2,3
2	Kekuasaan	4,5,6
3	Memengaruhi perilaku pengikut	7,8

Sumber : Sutrisno (2014, hal 218)

3. Motivasi (X2)

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

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

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

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Sumatera Utara yang berjumlah 250 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal 116) Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh poulasi tersebut. Penentuan ukuran sample dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut.

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

Dimana :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

E : Taraf Kesalahan (error) sebesar 0,10 (10%)

Dari rumus berikut jumlah sampel (n) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{250}{1 + 250(0,10)^2}$$

$$n = \frac{250}{3,5} = 71,42$$

n = 71 orang.

Berdasarkan perhitungan diatas besarnya sampel sebanyak 71 orang. Kelemahan dari teknik penarikan sampel dengan cara ini adalah sampel yang terpilih kemungkinan tidak mewakili populasi, sehingga generalisasi yang dapat dilakukan peneliti terbatas, cara ini juga cenderung memiliki bias yang tinggi karena peneliti menemukan sendiri responden yang terpilih secara acak yang biasanya dengan subjektif. Namun subjektifitas ini dapat direduksi berdasarkan asumsi bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Sumatera Utara relatif memiliki karakteristik yang serupa, karena jumlah populasi yang besar tidak adanya kerangka sampel serta keterbatasan tenaga dan biaya. Maka teknik penarikan ini merupakan cara terbaik mendapatkan data yang diinginkan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Wawancara

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

2. Observasi

Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung oleh peneliti terhadap subjek penelitian dengan mengamati subjek yang diteliti tersebut untuk kelengkapan data dan untuk mendapatkan gambaran mengenai perusahaan

sehingga diharapkan data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

3. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di PT.PLN (Persero) Unit induk pembangunan II Sumatera Utara Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/ mendukung pembahsan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya

4. Angket

Penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan suatu daftar pertanyaan yang cukup terperinci dan lengkap mengenai objek yang diteliti kepada responden. Terdiri dari 4 pertanyaan dengan rentan mulai dari “sangat setuju sampai dengan tidak setuju” setiap jawaban diberikan bobot nilai.

Tabel III – 5
Skala Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TK)	2
Sangat Tdiak Setuju (STS)	1

a. Uji Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sahu, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan besar.

Dalam ilmu eksakta, alat ukur seperti neraca adalah alat untuk mengukur berat, termometer adalah alat untuk mengukur suhu. Dalam ilmu-ilmu sosial sulit untuk mencari alat ukur standar seperti alat ukur ilmu eksakta. Maka peneliti merancang sendiri alat ukur instrumen berupa pertanyaan-pertanyaan berhubungan dengan persepsi responden. Item-item pertanyaan disusun berdasarkan kriteria-kriteria yang dirujuk dari teori sehingga bisa menghasilkan instrumen 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

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

Sugiyono (2012, hal 284)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan Variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah Pengamatan Variabel y

$\sum x_i^2$ = Jumlah Kuadrat pengamatan variabel x

$\sum y_i^2$ = Jumlah Kuadrat pengamatan variable y

$\sum x_i^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variable x

$\sum y_i$ = Kuadrat jumlah pengamatan variable y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variable x dan y

Hipotesisnya adalah:

H₀: 0 [tidak ada korelasi signifikanskor item dengan total skor (tidak valid)]

Terima H₀ jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probalitas yang di tetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed > a0,05).

1. Uji validitas kepemimpinan (X1)

Tabel III – 6
Hasil Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan (X1)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,374	0,230	0,001 < 0,05	Valid
2	0,347	0,230	0,003 < 0,05	Valid
3	0,337	0,230	0,004 < 0,05	Valid
4	0,500	0,230	0,000 < 0,05	Valid
5	0,278	0,230	0,019 < 0,05	Valid
6	0,403	0,230	0,000 < 0,05	Valid
7	0,361	0,230	0,002 < 0,05	Valid

Sumber : hasil Penelitian data SPSS, (2017)

Dari hasil pengujian validitas di atas dapat di lihat bahwa item pernyataa 1 sampai 8 dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai Probabilitas < 0,05 yang berarti bahwa semua item pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan valid dan setiap butir pernyataan dinyatakan sah untuk dijadikan instrum penelitian.

Tabel III -7
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X2)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,285	0,230	0,016<0,05	Valid
2	0,631	0,230	0,000<0,05	Valid
3	0,541	0,230	0,000<0,05	Valid
4	0,258	0,230	0,030<0,05	Valid
5	0,399	0,230	0,001<0,05	Valid
6	0,420	0,230	0,000<0,05	Valid
7	0,535	0,230	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Data SPSS, (2017)

Dari hasil pengujian validitas di atas dapat di lihat bahwa item pernyataan 1 sampai 8 dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai Probabilitas $< 0,05$ yang berarti bahwa semua item pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan valid dan setiap butir pernyataan dinyatakan sah untuk dijadikan instrum penelitian.

Tabel - 8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,475	0,230	0,000<0,05	Valid
2	0,361	0,230	0,002<0,05	Valid
3	0,308	0,230	0,009<0,05	Valid
4	0,295	0,230	0,013<0,05	Valid
5	0,284	0,230	0,016<0,05	Valid
6	0,343	0,230	0,003<0,05	Valid
7	0,369	0,230	0,002<0,05	Valid
8	0,464	0,230	0,000<0,05	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Data SPSS, (2017)

Dari hasil pengujian validitas di atas dapat di lihat bahwa item pernyataan 1 sampai 8 dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai Probabilitas $< 0,05$ yang berarti bahwa semua item pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan valid dan setiap butir pernyataan dinyatakan sah untuk dijadikan instrum penelitian.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas merupakan adanya ketepatan data yang di dapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument/indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variable. Menurut Arikunto dalam Azuar Juliandy (2013, hal 86). Pengujian realibilitas di lakukan dengan menggunakan rumus Cronbach Alphas yang yaitu sebagai berikut:

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

Dimana

- R : Reliabilitas Instrumen
 K : Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum ab^2$: Jumlah Varians butir
 ai^2 : Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*cronbach Alpha*) > 0,60 maka instrumen reliabilitas cukup baik. jika nilai (*cronch alpha*) < 0,60 maka realibilitas kurang baik.

F. Teknik Analisis Data

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

1. Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

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

b. Uji Multikolinieritas

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

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah modal regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi Variabel independen dengan

nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

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

2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variable bebas terhadap Variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sugiyono (2012,hal.227)

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁ dan b₂ = Besaran Koefesien regresi dari masing-masing variable

X₁ = Pengaruh Gaya Kepemimpinan

X₂ = Pengaruh Motivasi

3. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variable dependen. Dengan bantuan computer program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 16.0). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 ($\alpha=5\%$).

Adapun bentuk pengujiannya sebagai berikut :

- 1) Bentuk pengujiannya
 - a) $H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
 - b) $H_0: \beta \neq 0$, artinya Variabel independen berpengaruh terhadap variable dependen.
- 2) Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :
 - a) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya Disiplin Kerja dan motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 - b) Jika $-t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan atau $t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Uji F (Simulation)

Uji statistic f (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variable bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variable terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis

kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan. *Significane* level taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$)

- 1) Kriteria pengujian hipotesis yaitu:
 - a) $H_0 \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - b) $H_0 \beta = 0$, artinya variable independen berpengaruh terhadap variable dependen
- 2) Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :
 - a) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya Disiplin kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
 - b) Jika $-t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) Pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 Yang menjelaskan variable dependen amat terbatas. nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program statistical package for sosial sciences (SPSS 16.0.). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian. Sugiono (2002,hal.259)

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

Dimana :

D : Koefisien determinasi

sr^2 : Nilai korelasi berganda

100% : Persentase Kontribusi

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket (Questioner), yang terdiri dari 8 item pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), 8 item pernyataan untuk variabel Motivasi (X2), 8 item pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebarikan ini diberikan kepada 71 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan Skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut :

Tabel 4.1
Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 87)

Berdasarkan ketentuan penilaian skala likert pada tabel 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 persentase berdasarkan usia dari 71 orang responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2
Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17-24 Tahun	13	18.3	18.3	18.3
25-34	34	47.9	47.9	66.2
35-50 tahun	24	33.8	33.8	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Sumber Data Penelitian SPSS, (2017)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa banyaknya responden pada kelompok usia 17-24 tahun adalah 13 orang atau (18,3%), usia 25-43 tahun adalah 34 orang atau (47.9%), dan usia 35-50 tahun adalah 24 orang atau (33.8%).

2. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentasi berdasarkan jenis kelamin dari 71 orang responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	58	81.7	81.7	81.7
perempuan	13	18.3	18.3	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Sumber Data Penelitian SPSS, (2017)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 58 orang (81.7%) dan mayoritas jenis kelamin perempuan 13 orang (18.3%). Dengan kata lain responden laki-laki lebih banyak bila di bandingkan dengan responden perempuan.

3. Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentasi berdasarkan tingkat pendidikan dari 71 orang responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	12	16.9	16.9	16.9
	D3	19	26.8	26.8	43.7
	S1	39	54.9	54.9	98.6
	S2	1	1.4	1.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber Data Penelitian SPSS, (2017)

Dari data di atas dapat di artikan bahwa tingkat pendidikan SMA sederajat 12 orang atau (16.9%), D3 ada 19 orang atau (26.8%), S1 sebanyak 39 orang atau (54.9%) dah S2 sebanyak 1 orang atau (1.4).

4. Deskripsi Variabel Penelitian

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

a. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F%		F	%
1	25	35.2	24	33.8	19	26.8	3	4.2	-	-	71	100
2	25	35.2	29	40.8	13	18.3	4	5.6	-	-	71	100
3	33	46.5	22	31.0	16	22.5	-	-	-	-	71	100
4	20	28.2	28	39.4	20	28.2	3	4.2	-	-	71	100
5	34	47.9	27	38.0	10	14.1	-	-	-	-	71	100
6	24	33.8	26	36.6	19	26.8	2	2.8	-	-	71	100
7	25	35.2	29	40.8	15	21.1	2	2.8	-	-	71	100
8	35	49.3	27	38.0	9	12.7	-	-	-	-	71	100

Sumber Data Penelitian SPSS, (2017)

Dari tabel di atas dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dalam melakukan pekerjaan, Sudahkah saya melakukan pekerjaan dengan tepat waktu mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 35.2% (25 orang).
2. Jawaban responden tentang biasanya saya bekerja sesuai dengan target yang telah saya tentukan mayoritas responden memilih setuju yaitu 40.8% (29 orang).
3. Jawaban responden tentang Adanya jaminan keamanan di ruangan kerja, membuat saya nyaman dalam bekerjamayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 46.5% (33 orang).
4. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk bekerja dalam kelompok mayoritas responden memilih 39.4% (28 orang).

5. Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa, kemampuan yang saya miliki sangat berguna dan membantu meningkatkan kinerja mayoritas responden memilih sangat setuju 47.9% (34 orang).
6. Jawaban responden tentang Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan saya mayoritas responden memilih setuju 36.6% (26 orang).
7. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha memahami data-data dan informasi yang menjadi tanggung jawab saya mayoritas responden memilih setuju 40.8% (29 orang).
8. Jawaban responden tentang Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan tingkat pendidikan saya mayoritas responden memilih sangat setuju 49.3% (35 orang).

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja karyawan yang di terapkan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat di lihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 42%.

b. Deskripsi Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F%		F	%
1	18	25.4	27	38.0	23	32.4	3	4.2	-	-	71	100
2	17	23.9	35	49.3	17	23.9	2	2.8	-	-	71	100
3	22	31.0	34	47.9	15	21.1	-	-	-	-	71	100
4	21	29.6	28	39.4	19	26.8	3	4.2	-	-	71	100
5	34	47.9	28	39.4	8	11.3	1	1.4	-	-	71	100
6	24	33.8	37	52.1	10	14.1	-	-	-	-	71	100
7	34	47.9	28	39.4	9	12.7	-	-	-	-	71	100
8	32	45.1	29	40.8	9	12.7	1	1.4	-	-	71	100

Sumber Data Penelitian SPSS, (2017)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Pemimpin selalu memberikan arahan kepada karyawan mayoritas responden memilih setuju 38.0% (27 orang).
2. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha memahami arahan dari pimpinan mayoritas responden memilih setuju 49.3% (35 orang).
3. Jawaban responden tentang Pemimpin berbuat sesuatu yang membuat anggotanya menjadi senang bekerja mayoritas responden memilih setuju 47.9% (34 orang).
4. Jawaban responden tentang Pimpinan menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat kerja pegawai mayoritas responden memilih setuju 39.4% (28 orang).
5. Jawaban responden tentang Setiap karyawan memenuhi perintah yang diberikan pimpinan mayoritas responden memilih setuju 39.4% (28 Orang).
6. Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mendiskusikan masalah yang timbul di organisasi mayoritas responden memilih setuju 52.1% (37 orang).
7. Jawaban responden tentang Pimpinan menentukan standar kinerja karyawan mayoritas responden memilih sangat setuju 47.9% (34 orang).
8. Jawaban responden tentang Pimpinan mampu mengatasi masalah didalam organisasi dengan cepat mayoritas responden memilih sangat setuju 45.1% (32 orang).

Kesimpulan secara umum bahwa gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh pemimpin perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat di lihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 44%.

c. Deskripsi Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi (X2)

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X2)

No. Per	Alternatif Jawaban										JUMLAH	
	SS		S		KS		TS		STS		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F%			
1	18	25.4	37	52.1	16	22.5	-	-	-	-	71	100
2	33	46.5	35	49.3	3	4.2	-	-	-	-	71	100
3	17	23.9	39	54.9	15	21.1	-	-	-	-	71	100
4	32	45.1	36	50.7	3	4.2	-	-	-	-	71	100
5	26	36.6	35	49.3	10	14.1	-	-	-	-	71	100
6	26	36.6	38	53.5	7	9.9	-	-	-	-	71	100
7	23	32.4	33	46.5	15	21.1	-	-	-	-	71	100
8	23	32.4	37	52.1	10	14.1	1	1.4	-	-	71	100

Sumber Data Penelitian SPSS, (2017)

Dari tabel di atas dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Karyawan merasa tertantang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan mayoritas responden memilih setuju 52.1% (37 orang).
2. Jawaban responden tentang Perusahaan menjamin hari tua setiap karyawannya mayoritas responden memilih setuju 49.3% (35 orang).
3. Jawaban responden tentang Daya, ambisi, tantangan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik mayoritas responden memilih setuju 54.9% (39 orang).
4. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju mayoritas responden memilih setuju 50.7% (36 orang).

5. Jawaban responden tentang Karyawan bekerja keras dan gigih untuk kemajuan perusahaan mayoritas responden memilih setuju 49.3% (35 orang).
6. Jawaban responden tentang Setiap karyawan mampu diajak bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden memilih setuju 53.5% (38 orang).
7. Jawaban responden tentang Memanfaatkan waktu luang untuk membahas pekerjaan dengan rekan kerja agar hasil meningkat mayoritas responden memilih 46.5% (33 orang).
8. Jawaban responden tentang Setiap karyawan mampu bekerja sama untuk mencapai sasaran perusahaan mayoritas responden memilih 52.1% (37 orang).

Kesimpulan secara umum bahwa motivasi yang di terapkan oleh pemimpin perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat di lihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 51%.

5. 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 di atas, maka model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 30.743 + 0.208 + 136$$

Tabel 4.8
Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	30,743	5,890	
Gaya Kepemimpinan	,208	,134	,186
Motivasi	-,136	,133	-,122

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data Penelitian SPSS, (2017)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 30.743 + 0.208X_1 + 0.136X_2$$

Persamaan tersebut bermakna jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) di tingkatkan 100%, sementara yang lain konstan, maka akan mempengaruhi pada kinerja sebesar 20.8%. Jika variabel motivasi (X_2) di tingkatkan 100% sementara yang lain konstan, maka akan mempengaruhi pada kinerja sebesar 13.6%. Dari persamaan regresi di atas variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 20.8%.

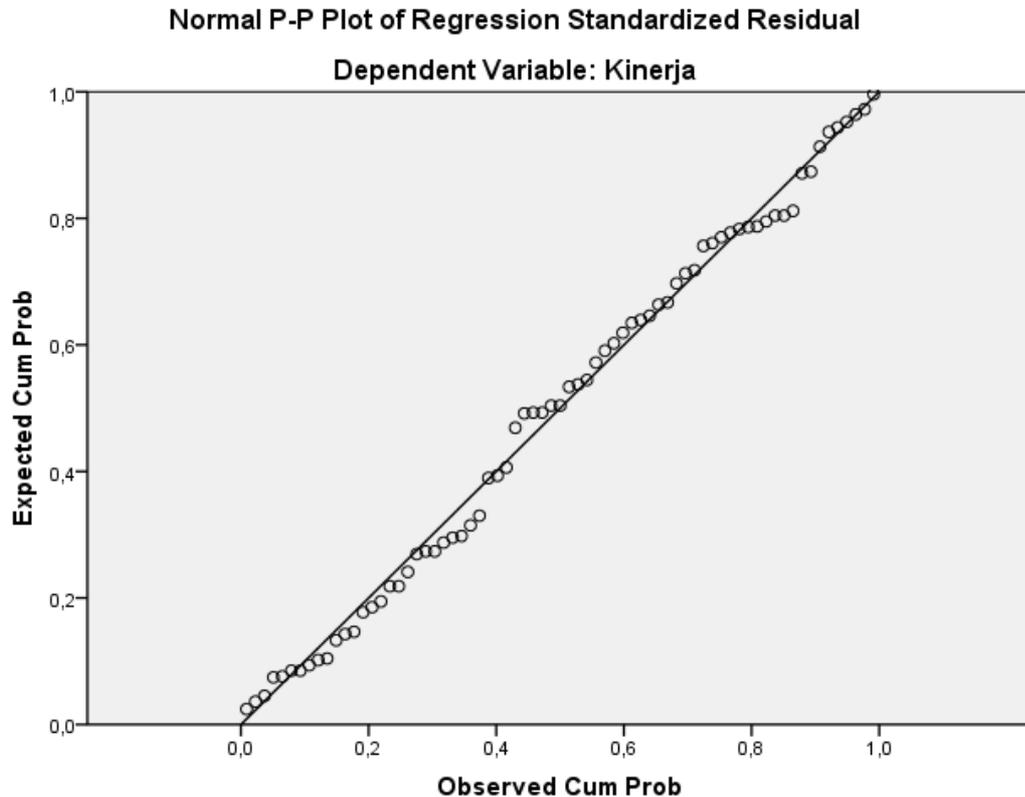
6 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik. Metode yang di gunakan adalah metode scatter plot. Cara pengambilan keputusanya pada mode plot adalah :

1. Jika data menyebar di sekitar 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 arah 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 di sekitar 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 tebal regresi di temukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang di gunakan

untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian (Variance Inflasi Faktor / VIF). Hasil analisis Uji

Multikolinieritas dapat di kemukakan pada tabel di bawah ini :

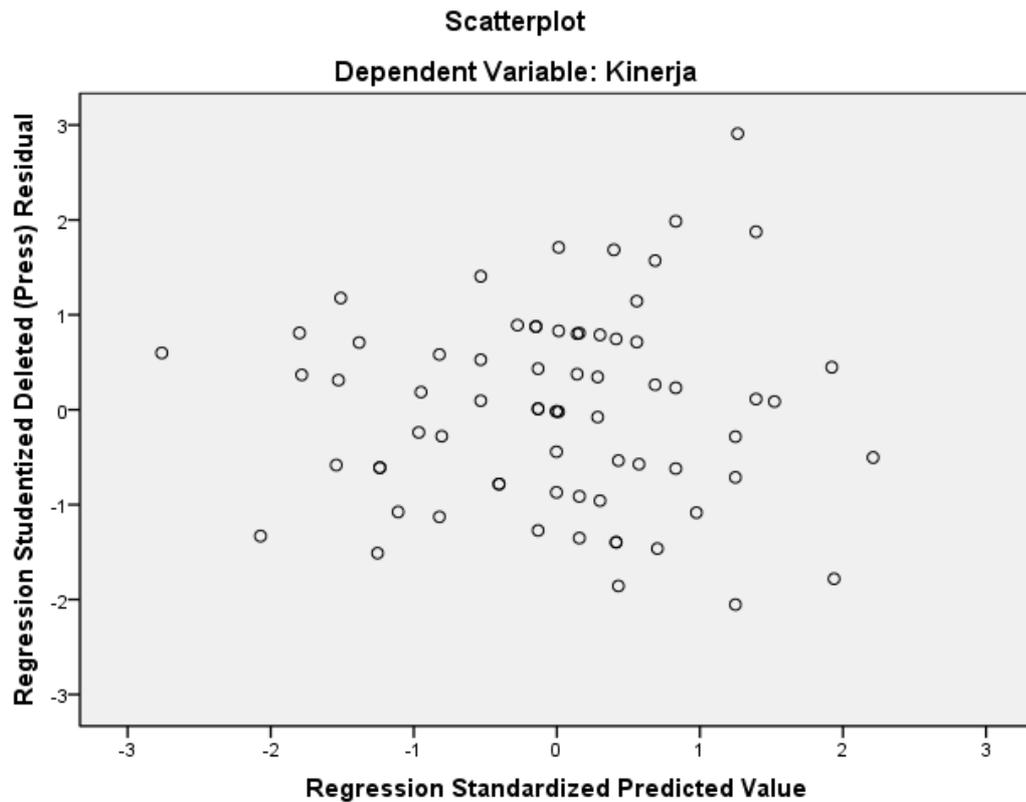
Tabel 4.9
Coefficients^a

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)	30,743	5,890		5,220	,000	18,990	42,496						
Gaya Kepemimpinan	,208	,134	,186	1,554	,125	-,059	,474	,170	,185	,184	,983	1,017	
Motivasi	-,136	,133	-,122	-1,017	,313	-,402	,131	-,098	-,122	-,121	,983	1,017	

Variabel independen yakni gaya Kepemimpinan (X_1) = 0,208 motivasi (X_2) = 0.136 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi, sehingga tidak terjadi multukolinieritas dalam variabel independen penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis uji multikolinierilitas Pada tabel memperlihatkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai VIP lebih kecil dari 5. Dalam ketentuan yang berlaku bahwa jika nilai VIF lebih besar dari pada 5 maka di indikasikan model tersebut memiliki gejala m ultikolinieritas (Azuar & irfan, hal. 170, 2013). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data tidak terdapat gejala Multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokodestiditas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Dalam hal ini dapat di kemukakan pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.2 Heterokedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas dan tidak teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y. Adapun model yang baik dalam suatu data penelitian adalah tidak terdapatnya heterokrdastisitas. Maka untuk menentukan dalam pengambilan keputusan ada tidaknya heterokrdastisitas 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 & Irfan, hal. 171, 2013).

Berdasarkan ketentuan di atas maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan data dapat di analisis selanjutnya.

d . Uji t

Penelitian ini di uji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian di lakukan dengan melihat taraf signifikansi (p – Value). Jika taraf signifikansi yang di hasilkan dari perhitungan di bawah 0.05 maka hipotesis di terima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih dari 0.05 maka hipotesis di tolak.

Tabel 4.10
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
1 (Constant)	30,743	5,890		5,220	,000	18,990	42,496					
Gaya Kepemimpinan	,208	,134	,186	1,554	,125	-,059	,474	,170	,185	,184	,983	1,017
Motivasi	-,136	,133	-,122	-1,017	,313	-,402	,131	-,098	-,122	-,121	,983	1,017

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Uji Hipotesis

Perumusan Hipotesis

$H_0 : \beta_i = 0$ tidak ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

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

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung sebesar 1.554 dengan taraf signifikansi 0.012. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis H_1 “Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan” di terima.

2. Uji Hipotesis 2 (H_2)

Perumusan Hipotesis

$H_0 : \beta_i = 0$ tidak ada pengaruh positif antara Motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

$H_a : \beta_i > 0$ terdapat pengaruh positif antara Motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar -1.017 dengan taraf signifikansi 0.031. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis H_1 “Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan” di terima.

e. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama di uji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan di peroleh sebagai berikut :

Tabel 4.11
Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,356	2	8,678	1,547	,220 ^a
	Residual	381,517	68	5,611		
	Total	398,873	70			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai f hitung = 1.547. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, maka di peroleh 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 variabel dependen yang dapat di jelaskan oleh variabel independenya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini di gunakan 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 4.12
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics ^b					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,209 ^a	,044	,015	2,36866	,044	1,547	2	68	,220	1,933

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan regresi dapat di ketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R²) yang di peroleh sebesar 0.46. Hal ini berarti 44% variasi variabel kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja, sedangkan sisanya sebesar 60% di terangkan oleh variabel lain, yang tidak di ajukan 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 di berikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan dan motivasi maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang di hasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang di ajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel di jelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hitptesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah di lakukan di peroleh nilai t hitung sebesar 1.544 dengan taraf

signifikansi hasil sebesar 0.012 tersebut lebih kecil dari 0.05, dengan demikian H_a di terima dan H_o di tolak. 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 PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Sumatera Utara. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Nico, 2016) 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 (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan di peroleh nilai t hitung sebesar -1.017 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0.31 tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_a di terima dan H_o di tolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Sumatera Utara.

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

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Nico, 2016) yang mengatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain apa bila kepemimpinan meningkat dan motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini di tandai dengan karyawan yang merasa puas dalam bekerja dan termotivasi dalam bekerja, sehingga para karyawan akan melakukan tanggung jawab penuh atas pekerjaannya secara suka rela mengerjakan pekerjaan mereka untuk perusahaan, saling membantu dalam setiap pekerjaannya, terciptanya hubungan baik antara rekan kerja.

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

Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di tunjukkan oleh R-Square adalah 0.44 menunjukkan sekitar 44% variabel kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi, sisanya 66% di pengaruhi oleh 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 PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Sumatera Utara.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah di bahas 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 PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh positif secara parsial antara motivasi terhadap kinerja, sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja, sehingga ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Sumatera Utara.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas tentang gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Sumatera Utara, 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-hal yang dapat mengganggu pekerjaan dan kerugian-kerugian yang dapat di timbulkan. Disamping itu juga perusahaan atau pun pemimpin harus lebih dapat memotivasi karyawan supaya dapat meningkatkan kinerjanya agar perusahaan dapat mencapai kinerja dan hasil yang maksimal.
2. Sebagai salah satu faktor yang dapat berpengaruh dan menunjang kinerja karyawan, pemimpin lebih dapat memperhatikan 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 di targetkan dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah di tentukan secara maksimal.
3. Kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi sederhana dalam pertimbangan kebijakan yang ada, sehingga pembaharuan pola untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga suatu keharmonisan antara pemimpin dan karyawan dan kenyamanan kerja berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 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 Juliandidan Irfan (2013), Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu Bisnis. Bandung : Cipta Pustaka Media Printis
- Edy Sutrisno, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke – 1. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Edy Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke – 6. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Fauzia Agustini 2011 Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan Cetakan ke – 1. Medan : Madenatera
- H. Hadari Nawawi, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke – 7. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- M. Manulang, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke -4. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Moeheriono, 2012, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Cetakan ke – 1. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Nico Putra Simanungkalit (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Tidak dipublikasikan
- Sugiono, 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Cetakan ke – 10. Bandung : Alfabeta
- Suranta, (2002). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, Tidak dipublikasikan
- Syahira Amelia Nasution, (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, Tidak dipublikasikan
- Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Universiti Utara Malaysia Sintok, Kedah Darul Aman

JURNAL

- Pariaribo (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Sipiori. Jurnal : Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Tornado, Randy Mars (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tree Hotel Makassar. Jurnal : Universitas Hasanuddin Makasar.
- Fahmi (2009). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pendanaan Semarang. Jurnal : Universitas Gunadarma.

WEBSITE

<http://www.kpbptpn.co.id/profiletpn-16-0-.html#ixzz3yuKvZWoS>