

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHADURA LEIDONG
PRIMA DI LABUHANBATU UTARA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana manajemen (S.M)
Progam studi Manajemen*



Oleh:

Nama : FIKRI AZUAR PERWIRA
NPM : 2105160537
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 28 Agustus 2026, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan sekerusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : FIKRI AZUAR PERWIRA
NPM : 2105160537
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHABURA LEIDONG PRIMA DI LABUAN BATU UTARA

Dinyatakan : (A) Lulus Ujidiuip dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

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

SATRIA MIRSYA AELANDY NASUTION, S.E., M.Si.

Pembimbing

Dr. MUHAMMAD HIFAN NST, S.E., M.M.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. RADIMAN, S.E., M.Si.

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



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama : FIKRI AZUAR PERWIRA
NPM : 2105160537
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
GRAHADURA LEIDONG PRIMA DI LABUHANBATU
UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Juli 2026

Pembimbing

Dr. MUHAMMAD IRFAN NASUTION, SE, M.M.

Disetujui Oleh :
Ketua Program Studi Manajemen

Q Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEBIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Fikri Azuar Perwira
NPM : 2105160537
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Dr. Muhammad Irfan Nasution, SE, M.M.
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grahadura Leidong Prima di Labuhanbatu Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf
Bab 1	Lat. teori, metode & jenis kuesioner & pengisian BSBK	18/7/26	/
Bab 2	teori & definisi Jurnal 2019	20/7/26	
Bab 3	definisi dan sumber sosiologi	23/7/26	
Bab 4	penyusunan problem studi & metode	25/7/26	/
Bab 5	problematika	1/8/26	/
Daftar Pustaka	Metode studi	1/8/26	/
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Not Gaby		

Diketahui oleh
Ketua Program Studi

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Medan, Juli 2026

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. MUHAMMAD IRFAN NASUTION, SE, M.M.

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Fikri Azuar Perwira
NPM : 2105160537
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada Pt. Grahadura Leidong Prima di Labuhanbatu Utara

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari tugas akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



FIKRI AZUAR PERWIRA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHADURA LEIDONG PRIMA DI LABUHANBATU UTARA

FIKRI AZUAR PERWIRA

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Jl.
Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238
Email: *fikriperwira625@gmail.com*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Grahadura Leidong Prima di Labuhanbatu Utara, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 50 orang karyawan. Data diperoleh melalui dokumentasi, wawancara, dan kuesioner dengan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,130 dan signifikansi sebesar 0,039. Motivasi kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 1,791 dengan signifikansi sebesar 0,081. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 63,266 dan signifikansi sebesar 0,001. Koefisien determinasi sebesar 0,755 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mampu menjelaskan 75,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan 24,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. GRAHADURA LEIDONG PRIMA IN NORTH LABUHANBATU UTARA

Fikri Azuar Perwira

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Jl.

Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

Email: fikriperwira625@gmail.com

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style and work motivation on employee performance at PT. Grahadura Leidong Prima in North Labuhanbatu, both partially and simultaneously. A quantitative research method was employed. The study population consisted of 50 employees. Data were collected through documentation, interviews, and Likert-scale questionnaires. Data analysis involved validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination.

The results indicate that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 2.130 and a significance level of 0.039. Work motivation yielded a calculated t-value of 1.791 with a significance level of 0.081. Simultaneously, leadership style and work motivation influenced employee performance, with a calculated F-value of 63.266 and a significance level of 0.001. The coefficient of determination of 0.755 indicates that leadership style and work motivation explain 75.5% of the variation in employee performance, while the remaining 24.5% is explained by factors outside the research model.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT yang telah memberikan kesehatan dan Rahmat – Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu'alaihiwasallam yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan dan bagi kita semua. Penulisan ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penulis yaitu: dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grahadura Leidong Prima Di Labuhanbatu Utara**”

Dalam penyelesaian Tugas Akhir ini, penulis tidak dapat menyelesaikan 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 Tugas Akhir ini:

1. Ayahanda Sari Hariyono dan Ibunda Nuri Elida Tampubolon yang memberikan do'a, dukungan semangat, bimbingan, mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga dapat meraih pendidikan yang telah layak hingga bangku perkuliahan.
2. Bapak Prof. Dr. Akrim, M.Pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Radiman, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, SE., MSi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak M. Shareza Hafiz, S.E., M.Acc, selaku Wakil Dekan III Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani, SE., M.Sc, selaku Ketua program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, SE., MM. selaku Sekretaris program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Dr. Muhamad Irfan Nasution SE., MM selaku dosen pembimbing Tugas Akhir yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
9. Bapak Asrizal Efendi Nasution, SE., M.Si selaku dosen P.A yang telah memberikan bantuan serta arahan yang baik bagi penulis.

10. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
11. Terima kasih kepada para Staf Biro Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan informasi kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan.
12. Kepada adikku tercinta, Almaira Gadis Nurinda Sari. Terima kasih sudah ikut serta dalam proses penulis menempuh pendidikan selama ini, terima kasih atas semangat, doa, dan cinta yang selalu diberikan kepada penulis. Tumbuhlah lebih baik dan menjadi versi paling hebat, adikku.
13. Kepada keluarga besar penulis terima kasih selalu memberikan dukungan, semangat, dan doa kepada penulis sehingga Tugas Akhir ini bisa terselesaikan.
14. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, yaitu Windi Novika Aulia, S.Farm. Terima kasih selalu menemani dikala duka maupun suka, yang telah menjadi warna yang tidak pernah pudar, menjadi rasa yang tidak pernah hambar untuk selalu memberikan semangat atas segala kerumitan perjalanan ini, sosok yang senantiasa hadir memberikan ketenangan dan kehangatan semangat di fase pengerjaan tugas akhir ini. Terima kasih telah meluangkan waktu dan menjadi tempat berpulang yang paling nyaman. Dukungan moral yang tiada henti darinya menjadi kekuatan sekaligus pendukung terbaik bagi penulis dalam menghadapi berbagai rintangan dan kebuntuan hingga karya ini dapat selesai. Semoga

ikatan ini tidak akan pernah selesai dan selalu bersama untuk merangkai cerita yang baru.

15. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada satu sosok yang selama ini diam-diam berjuang tanpa henti, seorang laki-laki sederhana dengan impian yang tinggi, namun sering kali sulit ditebak isi pikiran dan hati. Terima kasih kepada penulis Tugas Akhir ini yaitu diriku sendiri, Fikri Azuar Perwira. Anak kedua yang dikenal keras kepala namun terkadang sifatnya seperti anak kecil pada umumnya. Terima kasih telah turut hadir di dunia ini, telah bertahan sejauh ini, dan terus berjalan melewati segala tantangan yang semesta hadirkan. Terima kasih karena tetap berani menjadi dirimu sendiri. Aku bangga atas setiap langkah kecil yang kau ambil, atas semua pencapaian yang mungkin tak selalu dirayakan orang lain. Walau terkadang harapanmu tidak sesuai dengan apa yang semesta berikan, tetaplah belajar menerima dan mensyukuri apapun yang kamu dapatkan. Jangan pernah lelah untuk tetap berusaha, berbahagialah dimanapun kamu berada. Rayakan apapun dalam dirimu dan jadikan dirimu bersinar dimanapun tempatmu bertumpu. Aku berdoa, semoga langkah dari kaki kecilmu diperkuat, dikelilingi oleh orang-orang hebat, serta mimpimu satu persatu terjawab.

Medan, Agustus 2026
Penulis

Fikri azuar perwira

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah	4
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
2.1 Uraian Teoritis	7
2.1.1 Teori Kinerja (<i>Performance Theory</i>).....	7
2.1.2 Kinerja Karyawan.....	8
2.1.3 Gaya kepemimpinan	12
2.1.4 Motivasi	22
2.2 Penelitian Terdahulu	33
2.3 Kerangka Konseptual.....	35
2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan....	37
2.3.2 Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	39
2.4 Hipotesis.....	40
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
3.1 Pendekatan Penelitian	41
3.2. Defenisi Operasional.....	41
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	43
3.4 Populasi dan sampel.....	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data	45
3.6 Teknik Analisis Data.....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1 Hasil Penelitian.....	53
4.1.1 Deskriptif Data Penelitian.....	53
4.1.2 Karakteristik Responden	53
4.1.3 Distribusi Jawaban Responden	56
4.2 Analisis Data	63
4.2.1 Pengujian Validitas Dan Reliabilitas.....	63
4.2.2 Pengujian Hipotesis.....	66
4.2.3 Pembahasan Temuan Penelitian.....	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	79
5. 1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran.....	79
5.3 Keterbatasan Penelitian	80
DAFTAR PUSTAKA.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1 Indikator Kerja 1	41
Tabel 3.2 Indikator Gaya Kepemimpinan	42
Tabel 3.3 Indikator Motivasi	42
Tabel 3.4 Waktu Penelitian	43
Tabel 3.5 Skala Likert	45
Tabel 4.1 Penilaian Skala Likert.....	52
Tabel 4.2 Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3 Usia.....	53
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4.5 Usia.....	55
Tabel 4.6 Skor Kuesioner Kompensasi.....	56
Tabel 4.7 Skor Kuesioner Disiplin	58
Tabel 4.8 Skor Kuesioner Lingkungan Kerja.....	60
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas Literasi Keuangan	62
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas Literasi Keuangan	63
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Validitas Literasi Keuangan	63
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Reliabilitas	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	50
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis UJI F.....	51
Gambar 4.1 Gambar Uji Grafik Histogram.....	66
Gambar 4.2 Scatterplot	68
Gambar 4.3. Kriteria Pengujian Uji F (Hipotesis 3)	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan karena berperan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas organisasi. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan bawahannya agar bekerja sesuai tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan rendahnya disiplin kerja dan menurunnya kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk bekerja secara maksimal demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Namun apabila motivasi kerja rendah, maka produktivitas dan semangat kerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan hasil observasi awal pada PT. Grahadura Leidong Prima di Labuhanbatu Utara, ditemukan beberapa fenomena masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Permasalahan tersebut terlihat dari kurang jelasnya instruksi kerja dari pimpinan kepada karyawan, kurangnya penghargaan kepada karyawan berprestasi, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta masih adanya keterlambatan kerja dan target produksi yang belum tercapai secara maksimal.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, terdapat beberapa fenomena yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Dari aspek gaya kepemimpinan, instruksi kerja yang diberikan pimpinan masih sering berubah dan kurang jelas. Kondisi ini menyebabkan terjadinya kesalahan kerja, terutama pada saat pergantian shift, sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi kurang efektif. Selain itu, keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan masih rendah karena sebagian besar keputusan ditentukan oleh pimpinan. Situasi tersebut berdampak pada menurunnya semangat dan inisiatif kerja karyawan. Pemberian penghargaan kepada karyawan juga belum berjalan secara optimal, yang ditunjukkan dengan belum adanya sistem reward khusus bagi karyawan yang berprestasi, sehingga motivasi dan semangat kerja karyawan cenderung menurun.

Dari aspek motivasi kerja, sebagian karyawan menganggap bonus dan premi kerja yang diberikan belum sesuai dengan harapan mereka. Keluhan terhadap sistem bonus tersebut menyebabkan motivasi kerja karyawan mengalami

penurunan. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti kondisi jalan menuju area kerja yang rusak pada musim hujan, turut menghambat aktivitas kerja dan berdampak pada penurunan produktivitas. Kesempatan promosi jabatan juga masih terbatas, terlihat dari masih banyaknya karyawan lama yang belum memperoleh kenaikan jabatan. Kondisi ini menyebabkan loyalitas dan motivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik menjadi rendah.

Sementara itu, dari aspek kinerja karyawan, target produktivitas perusahaan belum tercapai secara maksimal. Realisasi produksi perusahaan baru mencapai sekitar 85% dari target yang telah ditetapkan, sehingga pencapaian tujuan perusahaan menjadi terhambat. Tingkat keterlambatan kerja juga masih cukup tinggi, yang ditunjukkan oleh data absensi dengan rata-rata 10–15 karyawan terlambat setiap minggu. Kondisi tersebut mengakibatkan efisiensi kerja menurun. Selain itu, kualitas kerja karyawan belum optimal karena masih ditemukan berbagai kesalahan dalam proses kerja di lapangan, sehingga hasil pekerjaan yang dihasilkan belum mencapai tingkat maksimal yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan fenomena masalah di atas, dapat dilihat bahwa terdapat masalah serius pada aspek gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan yang diduga kuat menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan di PT. Grahadura Leidong Prima. Komunikasi yang tidak efektif, kebijakan yang tidak konsisten, serta sistem insentif yang tidak transparan telah menurunkan semangat dan loyalitas karyawan. Hal ini tercermin dari tingginya angka turnover, rendahnya produktivitas, dan menurunnya disiplin kerja.

Apabila kondisi tersebut dibiarkan terus-menerus, maka akan berdampak langsung pada pencapaian target produksi perusahaan, meningkatnya biaya operasional, serta menurunnya daya saing PT. Grahadura Leidong Prima dalam industri kelapa sawit. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian ilmiah untuk membuktikan secara empiris seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grahadura Leidong Prima di Labuhanbatu Utara".

1.2 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 diperusahaan 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.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Didalam perusahaan, ada beberapa masalah yang ada pada PT. Grahadura Leidong Prima Di Labuhanatu 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. Grahadura Leidong Prima 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. Grahadura Leidong Prima Di Labuhanbatu Utara?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Grahadura Leidong Prima Di Labuhanbatu Utara?
- c. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Grahadura Leidong Prima Di Labuhanbatu Utara?

1.4 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. Grahadura Leidong Prima Di Labuhan Batu Utara.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Grahadura Leidong Prima Di Labuhan Batu Utara.
- c. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Grahadura Leidong Prima Di Labuhan Batu 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. Grahadura Leidong Prima Di Labuhan Batu Utara.
2. Dapat memberikan masukan kepada pihak PT. Grahadura Leidong Prima Di Labuhan Batu 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. Grahadura Leidong Prima Di Labuhan Batu 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 il

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Teori Kinerja (*Performance Theory*)

Penelitian ini didasarkan pada beberapa teori terapan yang menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan.

A. Teori Gaya Kepemimpinan

1. Teori Kepemimpinan Situasional (Hersey & Blanchard)

Pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan tingkat kesiapan dan kematangan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan yang tepat (instruktif, konsultatif, partisipatif, delegatif) akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Teori Kepemimpinan Transformasional (Bass, 1985)

Pemimpin memberi inspirasi, motivasi, dan perhatian individual kepada karyawan. Meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas.

3. Teori Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin memberi penghargaan atau hukuman berdasarkan hasil kerja. Mendorong karyawan bekerja sesuai target untuk memperoleh reward.

B. Teori Motivasi

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1943)

Karyawan termotivasi oleh kebutuhan: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri. Jika perusahaan memenuhi kebutuhan tersebut, kinerja karyawan meningkat.

2. Teori Dua Faktor Herzberg (1959)

Faktor motivator (prestasi, pengakuan, tanggung jawab) meningkatkan kepuasan dan kinerja. Faktor higienis (gaji, kondisi kerja) mencegah ketidakpuasan.

3. Teori Harapan (Expectancy Theory – Vroom, 1964)

Kinerja tinggi terjadi jika karyawan percaya bahwa usaha, hasil, penghargaan yang diinginkan.

C. Teori Kinerja

1. Teori Kinerja oleh Bernardin & Russell (1993)

Kinerja dilihat dari dimensi: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan hubungan interpersonal. Gaya kepemimpinan dan motivasi yang baik meningkatkan dimensi-dimensi ini.

2. Teori Goal Setting (Locke, 1968)

Penetapan tujuan yang jelas dan menantang dapat meningkatkan kinerja.

D. Kerangka Logis Hubungan Teori

Kepemimpinan efektif (Transformasional/Situasional) menciptakan lingkungan kerja positif dan arahan jelas. Motivasi tinggi (berdasarkan Maslow/Herzberg/Vroom) mendorong usaha maksimal. Kombinasi keduanya meningkatkan kinerja karyawan (Bernardin & Russell).

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan istilah dalam bahasa Indonesia yang berasal dari kata “kerja” yang juga merujuk pada hasil kerja. Kinerja dalam suatu organisasi

merupakan hasil dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang ditentukan oleh persyaratan pekerjaan seseorang. Setiap pekerjaan memiliki seperangkat aturan khusus yang harus dipatuhi untuk mencapai tujuan yang juga dikenal sebagai standar pekerjaan. Menurut (Mangkunegara, 2013), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut. (Rivai & Sagala, 2013), Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu (Bintaro & Daryanto, 2017)

Jika seorang individu atau sekelompok karyawan telah memenuhi persyaratan atau standar tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi, kinerja dapat dipahami dan dievaluasi. Salah satu faktor terpenting bagi perusahaan mana pun untuk mencapai tujuannya adalah kinerja karyawan yang baik. 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 di atas menjelaskan dengan jelas bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dinyatakan oleh seorang pekerja dalam hal kualitas dan kuantitas. Oleh karena itu, karyawan yang kompeten dan memiliki kebiasaan kerja yang

baik sangat penting bagi setiap organisasi untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

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

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai tujuan tersebut di atas, diperlukan upaya Kinerja yang baik merupakan faktor krusial. Perwujudan akhir dari berbagai macam faktor dibelakangnya hanyalah kinerja dasarnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja antara lain. Komunikasi manajer dan karyawan harus mengembangkan komunikasi yang efektif karena akan membuat tugas lebih mudah diselesaikan.

bisnis, motivasi jika seorang pekerja memiliki rasa kekuatan batin dan luar yang kuat, mereka akan melakukan sesuatu dengan lebih baik. lingkungan kerja penataan lingkungan kerja dapat menciptakan kenyamanan dan ketenangan di tempat kerja sehingga karyawan dapat meningkatkan hasil kerja mereka menjadi lebih baik Setiap orang perlu memperhatikan komunikasi agar dapat dipelajari, diajarkan, dipahami, dan diterima oleh semua individu, terutama mereka yang lebih terlibat dalam organisasi. Hasilnya, komunikasi yang efektif dapat membantu mencapai tujuan organisasi (Nugroho et al., 2021).

Menurut (Mangkunegara, 2013) beberapa faktor kinerja adalah:

1. faktor kemampuan
2. faktor motivasi

Adapun penjelasan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan 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.

2) Faktor Motivasi

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

2.1.2.3 Indikator kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5) Inisiatif Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang

benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6) ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.1.3 Gaya kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kegiatan kolektif manusia selalu memerlukan adanya seorang pemimpin.

Oleh karena itu, kehadiran pemimpin sangat penting untuk mencapai keberhasilan

dan efektivitas dalam pekerjaan. Sebenarnya, sangat sulit untuk memberikan sebuah pengertian kepemimpinan yang dapat diterima secara luas oleh semua orang yang terlibat dalam organisasi. Kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan dalam sebuah organisasi, dan seorang pemimpin perlu memiliki berbagai strategi dalam memengaruhi pengikutnya.

Definisi gaya kepemimpinan telah mengalami perubahan yang akan mengarah pada pengembangan reorientasi. Di era kepemimpinan baru, lebih penting untuk menekankan bahwa keterampilan lebih penting daripada kemampuan. Memberikan motivasi kepada orang lain sehingga mereka dapat secara aktif bekerja untuk mencapai berbagai tujuan yang sejalan dengan visi, misi, dan tujuan organisasi mereka.

Banyak sekali informasi tentang kepemimpinan yang diberikan oleh para ahli. Akan tetapi, pada intinya, kepemimpinan adalah suatu proses di mana seorang individu mencoba memengaruhi orang lain dengan menjadi pemimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan suatu tindakan tertentu sehingga hasil yang diinginkan dapat tercapai. Menekankan bahwa apa pun yang dilakukan oleh seorang pemimpin bukanlah suatu tindakan sederhana, melainkan manusia yang memiliki perasaan dan akal, serta berbagai jenis dan karakteristik, membuat masalah kepemimpinan sulit dipecahkan.

Gaya kepemimpinan menurut (Nanang Rifa & Efendi, 2019) adalah kemampuan untuk menyampaikan dampak konstruktif pada orang lain, atau kemampuan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Kepemimpinan, dengan demikian, berarti suatu upaya yang berdampak pada pekerja dengan mengarahkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien di

segala proses manajemen untuk meraih tujuan yang diinginkan dan menghasilkan kualitas kerja yang baik.

Selanjutnya, menurut (Setiawan, 2019) gaya kepemimpinan yakni kode etik yang dipergunakan seorang ketika mencoba menghipnotis sikap orang lain, dengan seluruh pemimpin memiliki pola stimulus yang tidak sinkron. Dan mengarahkan pengikutnya. Gaya manajemen dapat mencoba buat mengarahkan atau menghipnotis orang lain menggunakan secara efektif dan efisien memobilisasi sumber daya yang tersedia pada semua cara manajemen buat mencapai sasaran yang diinginkan.

Gaya kepemimpinan didefinisikan oleh (Sabila & Firmansyah, 2022) menjadi keterampilan yang biasa dipergunakan buat memiliki akibat konstruktif di orang lain dan orang-orang pada lebih kurang mereka buat bekerja sama buat meraih target yang direncanakan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Miftah, 2010). Seorang pemimpin merupakan seorang yang memiliki satu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan menggunakan cara atau gaya tertentu. Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan (Sutrisno, 2016). Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya

kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien (Siagian & Khair, 2018).

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Kedudukan seorang pemimpin sangat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan, karena semakin tinggi kedudukan seorang pemimpin, maka tugas pemimpin akan menjadi semakin sulit. Menurut Tannenbeum dalam Kadarman (2005:145) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi seseorang manajer yang memiliki suatu gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) Karakteristik manajer Cara seorang manajer pemimpin banyak dipengaruhi oleh latar belakang pendidikannya, pengalaman masa lalunya, nilai-nilai yang dianutnya, dan sebagainya. Misalnya, jika seorang manajer makin mempunyai keyakinan kemungkinan besar ia akan sangat mengarahkan aktivitas para pegawainya.
- 2) Karakteristik bawahan Seorang manajer akan member kebebasan dan mengikutsertakan bawahannya dalam pengambilan keputusan bila bawahan dianggap cukup berpengalaman dan mempunyai pengetahuan yang memadai untuk mengatasi masalah secara efektif. Apabila bawahan memahami dengan baik tujuan organisasi, mempunyai pengetahuan dan pengalaman untuk memecahkan masalah secara efektif dan efisien, manajer akan cenderung untuk bersikap demokratik dan mengikutsertakan bawahan dalam kepemimpinan. Tetapi bila bawahan dipandang tidak mempunyai kemampuan tersebut, manajer akan cenderung akan bergaya otoriter.

- 3) Karakteristik organisasi Seorang manajer akan menentukan gaya kepemimpinan berdasarkan iklim organisasi, jenis pekerjaan organisasi, dan sebagainya. Hubungan antara pimpinan dan bawahan merupakan faktor penting yang sangat mempengaruhi kekuasaan dan efektivitas kepemimpinan seorang manajer. Apabila antara manajer dan bawahan ada hubungan yang baik dan saling menghargai, maka manajer tidak perlu harus bersikap otoriter. Sedangkan bila manajer yang tidak disukai oleh bawahannya maka ia harus bekerja keras untuk mengarahkan dan mendorong bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikannya. Faktor penting kedua yang mempengaruhi kekuasaan dan efektivitas kepemimpinan adalah faktor struktur tugas. Dengan adanya struktur tugas yang jelas. Anggota kelompok akan tahu apa yang diharapkan darinya. Dengan adanya struktur tugas yang jelas, pengukuran kinerja bawahan juga dapat dilakukan sehingga pemimpin dapat mengontrol dengan baik. Kedudukan kepemimpinan juga mempengaruhi efektivitas kepemimpinan, karena semakin tinggi kedudukan kepemimpinan, semakin rendah kedudukannya, tugas pemimpin akan menjadi semakin sulit.

2.1.3.3 Tugas kepemimpinan

Adapun tugas-tugas kepemimpinan 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 sendir 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.

2.1.3.4 Jenis-jenis gaya kepemimpinan

Menurut Feriyanto dan Triana dalam (Fahtras, 2017) Jenis-jenis gaya kepemimpinan yang ada, sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter: Ini adalah gaya kepemimpinan yang memusatkan semua keputusan dan kebijakan yang dibuat sepenuhnya pada diri sendiri. Semua pembagian tugas dan tanggung jawab dipastikan oleh pemimpin yang otoriter. , sementara hanya bawahan yang mengerjakan tugas yang diberikan.
2. Gaya Kepemimpinan Demokrasi/Demokrat Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang sebagian besar kepada bawahan. Setiap kali ada masalah, selalu libatkan bawahan sebagai satu tim secara keseluruhan. Dengan gaya kepemimpinan demokratis, mereka memberikan banyak informasi tentang tugas dan tanggung jawab bawahan mereka.
3. Gaya kepemimpinan Laissez-faire Tipe pemimpin ini hanya melibatkan sejumlah kecil uang di mana bawahan secara aktif menetapkan tujuan dan memecahkan masalah.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Engineering Pada PT Arkonin Engineering Manggala Pratama Jakarta.

terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Gaya persuasif.
- 2) Gaya represif.
- 3) Gaya partisipatif.
- 4) Gaya inovatif.
- 5) Gaya investigasi.
- 6) Gaya inspeksi.
- 7) Gaya motivasi.
- 8) Gaya naratif.
- 9) Gaya edukatif.
- 10) Gaya retrograde.

Jenis-jenis gaya kepemimpinan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.
selengkapnya:

- 1) Gaya kepemimpinan yang menggunakan pendekatan yang karismatik perasaan, pikiran, atau dengan kata lain mengajak atau membujuk.
- Gaya kepemimpinan yang menggunakan tekanan dan ancaman untuk membuat bawahan takut.
- 3) Gaya kepemimpinan yang memberdayakan bawahan secara aktif secara mental, spiritual, fisik, dan material dalam kegiatan yang diselenggarakannya.
- 4) Pemimpin yang selalu berupaya mencapai tujuannya dengan melakukan pembaharuan dalam segala bidang, baik politik, ekonomi, sosial budaya, maupun produk yang berhubungan dengan kebutuhan manusia.

- 5) Gaya kepemimpinan yang selalu melakukan penelitian disertai rasa penuh keraguan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan kreativitas, inovasi, dan inisiatif dalam diri bawahannya.
- 6) Pemimpin yang ingin menyelenggarakan acara yang sifatnya seremonial, gaya kepemimpinan inspeksi menuntut rasa hormat dari bawahannya.
- 7) Pemimpin yang dapat menyampaikan informasi tentang ide, program, dan kebijakannya dengan baik kepada bawahannya.
- 8) Pemimpin yang bergaya naratif adalah pemimpin yang banyak bicara tetapi tidak mudah beradaptasi dengan apa yang dilakukan.
- 9) Pemimpin yang ingin mengembangkan bawahannya dengan cara tertentu memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahannya.
- 10) Pemimpin tidak suka melihat kemajuan, apalagi di luar dirinya.

2.1.3.5 Indikator-indikator gaya kepemimpinan

Gagasan ini membantu kita memahami betapa pentingnya bagi para pemimpin untuk mendukung dan membimbing tim mereka.

Menurut Handoko dalam (Sembiring & Sitanggang, 2022) lima indikator gaya kepemimpinan antara lain :

1. Mampu mempertimbangkan segala aspek dalam mengambil keputusan dalam organisasi.
2. Keterampilan motivasi Artinya seorang pemimpin mampu memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawannya untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

3. Keterampilan komunikasi Artinya seorang pemimpin memiliki kemampuan atau keterampilan dalam menyampaikan pesan, gagasan atau pikiran secara langsung maupun tidak langsung kepada orang lain sehingga mereka mengerti apa yang dimaksud dengan baik.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan Seorang pemimpin harus mampu mengendalikan karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan.
5. Tanggung jawab Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab terhadap bawahannya. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban seorang pemimpin untuk menanggung akibat dari keberhasilan yang dicapai.

Kepemimpinan Otoriter. Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Proses pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh sang pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Kepemimpinan Delegatif Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin melakukan delegasi wewenang kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahan bisa mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa di dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Kepemimpinan Partisipatif Kepemimpinan partisipatif adalah bila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang

serasi, menumbuhkan rasa loyalitas, dan patif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan (Setiawan, 2019).

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian motivasi kerja

Setiap lembaga pastinya memiliki keinginan untuk meraih sasaran. Dalam usaha merealisasikan sasaran tersebut, peran individu yang terlibat di dalamnya memiliki signifikansi yang sangat besar. Untuk mengarahkan individu agar sejalan dengan harapan lembaga, penting untuk memahami dorongan psikologis individu yang bekerja di dalam lembaga tersebut, karena dorongan inilah yang memengaruhi tindakan orang-orang untuk melakukan pekerjaan, atau dengan kata lain, tindakan itu adalah gambaran paling dasar dari dorongan tersebut (Hermani, 2017).

Teori kebutuhan yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow, seperti yang dijelaskan oleh Winardi (2001: 69-93), berfokus pada lima tingkat atau hierarki kebutuhan manusia. Pertama, kebutuhan fisiologis yang mencakup aspek-aspek dasar seperti rasa lapar, haus, istirahat, dan kebutuhan seksual. Kedua, kebutuhan akan rasa aman yang tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga meliputi kebutuhan mental, psikologis, dan intelektual. Ketiga, terdapat kebutuhan akan kasih sayang, yang mencerminkan dorongan manusia untuk terhubung dengan orang lain. Keempat, kebutuhan akan harga diri, yang umumnya terlihat dalam berbagai simbol status sosial. Terakhir, kebutuhan akan aktualisasi diri, yang berarti adanya kesempatan bagi individu untuk mengembangkan potensi yang ada dalam diri mereka, sehingga dapat direalisasikan menjadi kemampuan yang nyata.

Teori McClelland yang dikemukakan oleh Winardi (2001: 69-93) menjelaskan bahwa individu dengan prestasi tinggi memiliki tiga karakteristik utama. Pertama, mereka cenderung memilih tugas-tugas dengan tingkat kesulitan yang sedang. Kedua, mereka menikmati situasi di mana kinerja mereka ditentukan oleh usaha mereka sendiri, bukan oleh faktor eksternal seperti keberuntungan. Ketiga, mereka sangat menginginkan umpan balik mengenai keberhasilan maupun kegagalan yang mereka alami, jika dibandingkan dengan individu yang berprestasi lebih rendah.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan. Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan

Bagi sebagian individu, terkadang dibutuhkan suatu pendorong atau inspirasi agar dapat melaksanakan tugas dengan baik dan dengan semangat yang tinggi. Di lingkungan kerja motivasi juga memiliki fungsi tersendiri. Memberikan dorongan kepada seorang karyawan dengan cara yang tepat akan membangkitkan semangat, keinginan, dan kesungguhan dalam bekerja. Ketika semangat dan keinginan untuk bekerja meningkat, hal tersebut akan berpengaruh positif terhadap produktivitas. Peningkatan produktivitas karyawan tentunya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami berbagai konsep yang ada dalam motivasi kerja agar dapat

diimplementasikan dengan efektif pada karyawan dan berhubungan dengan kinerja mereka (Supriyadi, 2023).

Pemberian motivasi kerja pada diri seorang karyawan secara tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan ketulusan untuk bekerja. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja, hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja.

Motivasi berasal dari bahasa Latin "movere", yang berarti menggerakkan. Menurut Weiner (1990) motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan seseorang untuk bertindak. mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, dan membuat individu tersebut untuk tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan. motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku dalam organisasi dan tingkat usaha serta gigih dalam menghadapi suatu masalah. Motivasi kerja adalah pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Supriyadi, 2023).

Berikut adalah beberapa pengertian motivasi kerja menurut para ahli:

- a) Uno (2012) Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri orang yang akan memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

- b) Wibowo (2014) Motivasi kerja adalah proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan tekun dalam melakukan tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan.
- c) Miftahun dan Sugiyanto (2010) Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerjanya.
- d) Robbins dan Judge (2013) Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya ke arah tujuan-tujuan dalam suatu organisasi. Hal ini tentu dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.
- e) Pinder (2013) Motivasi kerja adalah kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorongnya untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan arah, intensitas, dan dalam jangka waktu tertentu.
- f) Sondang P. Siagian (2008:138) Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan ke-enam pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang (baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang), sehingga seseorang tersebut akan

memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan mencapai tujuan bersama (Supriyadi, 2023).

2.1.4.2 Teori-teori motivasi

Ada sejumlah teori tentang motivasi yang mulai muncul pada 1950-an. Sekurang-kurangnya, terdapat enam teori yang akan dianalisis untuk mengerti apa yang dimaksud dengan motivasi. Setiap teori berusaha menjelaskan sifat manusia dan bagaimana seharusnya mereka berperilaku. Oleh sebab itu, sebuah teori mengenai motivasi mengandung pemikiran tertentu tentang manusia. Penjelasan dalam teori motivasi memberikan wawasan kepada kita tentang dunia dinamis di mana organisasi berfungsi dengan menjelaskan interaksi antara manajer dan karyawan setiap harinya. Karena teori motivasi berkaitan dengan pengembangan individu, maka teori ini juga mendukung manajer dan karyawan dalam dinamika yang ada dalam organisasi.

Dalam bagian ini, akan dibahas tiga teori dasar mengenai motivasi (teori hirarki kebutuhan Maslow, teori X dan Y McGregor, serta teori dua faktor Herzberg) yang merupakan model motivasi yang paling umum diterapkan dalam berbagai organisasi hingga saat ini dan menjadi dasar bagi banyak teori motivasi modern (teori ERG dari Alderfer, teori tiga kebutuhan McClelland, teori evaluasi kognitif, teori penetapan tujuan oleh Locke, teori penguatan Skinner, teori keadilan Adam, dan teori harapan Vroom).

a) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Maslow (1970) mengemukakan bahwa ada lima tingkat kebutuhan dalam diri manusia. Dimulai dari kebutuhan dasar yang

bersifat fisiologis seperti kebutuhan untuk makan, minum, dan berhubungan intim, kemudian kebutuhan akan keamanan dan perlindungan, diikuti kebutuhan sosial, penghargaan, hingga kebutuhan puncak yang merupakan realisasi diri. Kebutuhan yang lebih tinggi hanya akan muncul setelah kebutuhan di bawahnya terpenuhi, berlanjut hingga mencapai puncak yaitu aktualisasi diri. Ini menunjukkan bahwa untuk memotivasi seseorang, kita perlu mengetahui jenjang kebutuhan mereka, agar bisa menawarkan sesuatu yang berkaitan dengan kebutuhan di tingkat lebih tinggi. Meskipun terdapat banyak kritik mengenai teori Maslow, teori ini tetap menjadi rujukan banyak manajer karena kesederhanaannya, logika yang mudah dipahami, dan kemudahan aplikasinya.

b) Teori X dan Teori Y

Douglas McGregor (1960, 1967) mengidentifikasi dua jenis manusia yang sangat berbeda, yaitu tipe yang malas terkait dengan teori X, dan tipe pekerja keras yang diwakili oleh teori Y. Oleh karena itu, untuk memotivasi karyawan secara efektif, seorang manajer perlu memahami tipe karyawan mereka dan menerapkan motivasi yang sesuai. Jika seorang karyawan termasuk dalam kategori X, maka pendekatan motivasi yang tepat adalah dengan memberikan pengawasan ketat serta kontrol terhadap pekerjaan mereka, atau dengan membuat mereka merasa berharga dan penting. Meskipun secara umum orang cenderung malas (Robbins, 2003, 211). McGregor meyakini bahwa asumsi dalam teori Y lebih tepat dibandingkan dengan teori X.

c) Teori Dua Faktor Herzberg,

Teori Herzberg (1959, 1966, 1968) ini juga sering disebut teori motivasi-higiene. Kebutuhan motivator berkaitan dengan kesempatan untuk maju, promosi jabatan, pengakuan, tanggung jawab, dan pekerjaan itu sendiri yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sedang higiene faktor adalah hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja yang terdiri dari supervisor, kondisi kerja, gaji, hubungan interpersonal, dan kebijakan perusahaan.

d) Teori Penetapan Tujuan Locke

Edwin A. Locke (1969, 1980) menyatakan bahwa tujuan yang menantang namun diterima dengan baik akan menghasilkan performa yang lebih baik. Selain itu, umpan balik juga dapat meningkatkan hasil kerja. Memang, menerima tujuan yang menantang oleh bawahan tidaklah mudah, namun setelah diterima, bawahan cenderung termotivasi untuk mengerahkan semua usaha mereka menuju performa yang lebih tinggi.

Selain itu, umpan balik berfungsi untuk mengidentifikasi perbedaan antara hasil yang dicapai dan hasil yang diharapkan, membantu mengarahkan perilaku ke arah kesuksesan. Robbins (2003, 223) menyatakan bahwa selain umpan balik, ada tiga faktor tambahan yang mempengaruhi efektivitas motivasi dalam teori penetapan tujuan Locke, yaitu: komitmen terhadap tujuan, keyakinan individu akan kemampuannya (self-efficacy) dan budaya nasional.

e) Teori Keadilan Adams

J. Stacey Adams (1963) menyatakan bahwa pekerja cenderung membandingkan diri mereka dengan rekan, tetangga, kolega, teman dalam organisasi lain, atau pengalaman kerja sebelumnya. Karyawan akan merasa termotivasi ketika perbandingan ini menciptakan persepsi tentang keadilan. Persepsi keadilan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti jenis kelamin, lama bekerja, posisi dalam organisasi, tingkat pendidikan, dan profesionalisme. Keadilan dibagi menjadi keadilan distributif (dipahami berdasarkan jumlah dan pembagian imbalan di antara individu) dan keadilan prosedural (dipahami berdasarkan proses yang digunakan untuk menentukan distribusi imbalan).

Dengan demikian, manajer dapat meningkatkan motivasi karyawan jika karyawan merasa bahwa imbalan yang diterima sesuai dengan prinsip keadilan. Sebaliknya, jika karyawan merasa ada ketidakadilan, hal itu dapat berujung pada demotivasi, yang ditunjukkan dengan perilaku tidak produktif seperti kurang berusaha, tidak memperhatikan kualitas kerja, tidak bersemangat, atau bahkan memilih untuk meninggalkan pekerjaan.

f) Teori Harapan Vroom

Menurut Victor H. Vroom (1973), seorang pekerja terdorong untuk berusaha lebih keras jika mereka percaya bahwa kinerja mereka akan diakui dengan baik, dan pengakuan tersebut akan membawa mereka pada imbalan dari organisasi, seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi yang memuaskan keinginan pribadi mereka. Oleh karena itu, teori ini

menekankan pada tiga hubungan: hubungan antara usaha dan kinerja, hubungan antara kinerja dan imbalan, serta hubungan antara imbalan dan tujuan individu.

Teori harapan menjelaskan mengapa banyak pekerja merasa tidak termotivasi dalam pekerjaan mereka dan hanya melakukan yang paling dasar untuk mempertahankan posisi mereka. Karyawan akan merasa terdorong jika mereka melihat bahwa ada kombinasi positif antara hal-hal yang penting bagi mereka, harapan mereka, dan imbalan yang mereka terima atas usaha yang diberikan, sehingga mereka akan mengambil tindakan yang pantas.

2.1.4.3 faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja

Menurut Robbins (2011:121) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensipotensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3) Kualitas Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4) Kemampuan Kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5) Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6) Motivasi

Motivasi itu merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7) Daya tahan/ kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

8) Kuantitas Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9) Kedisiplinan

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama. (Rahmatullah, 2017).

2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Teori kebutuhan dikemukakan oleh David McClelland (1961). Jika teori Maslow menunjukkan tingkat kebutuhan manusia yang sudah muncul sejak lahir maka teori David McClelland mengemukakan bahwa melalui proses belajar dan interaksi dengan lingkungan maka akan terbentuk suatu kebutuhan Sedarmayanti, (2017) dalam (Annisa, 2021). David McClelland membagi kebutuhan manusia menjadi tiga macam yaitu:

1) Kebutuhan untuk berprestasi

Kebutuhan untuk berprestasi merupakan refleksi dari suatu dorongan atas tanggungjawab untuk memecahkan suatu masalah. Kebutuhan untuk berprestasi dapat berupa keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik dan lebih efisien, serta mampu menyelesaikan masalah dan juga menguasai tugas yang sulit Sedarmayanti, (2017) (Annisa, 2021).

2) Kebutuhan untuk berafiliasi

Kebutuhan untuk berafiliasi merupakan dorongan untuk melakukan interaksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, dan tidak ingin melakukan kegiatan yang akan merugikan orang lain. Dengan kata lain kebutuhan ini merupakan kebutuhan dimana seseorang ingin membangun dan memelihara hubungan yang baik dengan orang lain.

3) Kebutuhan untuk kekuasaan

Kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan dorongan untuk mencapai orientasi dalam mempengaruhi orang lain. Seseorang akan memiliki keinginan untuk mengawasi serta mengendalikan orang lain, mempengaruhi perilaku orang lain, serta bertanggungjawab atas orang lain Sedarmayanti, (2017). (Annisa, 2021).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan penulis dalam penyusunan penelitian, penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian:

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Syifaiyatul Bariyyah, 2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada	Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan	Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan

		PT.Glacier Manufaktur Indonesia Cabang Cikupa		signifikan terhadap kinerja karyawan PT Glacier Manufaktur Indonesia
2	(Angel Efrina Sinaga,Rasmulia Sembiring, 2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan, motivasi, pengembangan karir, disiplin kerja, kinerja	Semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja; $\text{Adjusted } R^2 = 0,868$
3	(Fadhila, Asyifa, 2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, kinerja	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif; motivasi kerja berpengaruh negatif; budaya organisasi positif terhadap kinerja
4	(Anisah Mukti Utami, Istiatin, 2022)	Pengaruh Motivasi, Komitmen Kerja dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi, komitmen kerja, penghargaan, kinerja	Semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Antaiwan Bowo	Gaya	Gaya	Hubungan

	Pranogyo, 2022)	Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur	kepemimpinan, kinerja	antara gaya kepemimpinan dan kinerja bervariasi tergantung pada konteks organisasi
6	(Sukrispiyanto2019, 2019)	Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, tetapi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja	Gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan
7	(Situmorang et al., 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja	Kedua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri

2.3 Kerangka Konseptual

Sugiyono (2016) menjelaskan kerangka konseptual merupakan model tentang bagaimana teori berhubungan bersama berbagai faktor yakni telah

diidentifikasi sebagai masalah yakni penting. Kerangka Konseptual sebagai berikut:

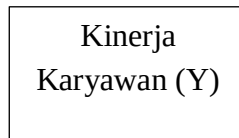
Penelitian ini berangkat dari pemikiran bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan akan menentukan sejauh mana karyawan merasa dihargai, diarahkan, dan didukung dalam melaksanakan tugasnya. Sementara itu, motivasi kerja menjadi dorongan internal maupun eksternal yang menuntun karyawan untuk berusaha mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut teori kepemimpinan transformasional (Bass, 1985), pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, perhatian individual, dan visi yang jelas akan menumbuhkan semangat kerja serta loyalitas bawahan. Hal ini sejalan dengan teori motivasi dua faktor Herzberg (1959) yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan motivator seperti pengakuan dan tanggung jawab dapat meningkatkan kepuasan kerja yang berujung pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, kedua variabel tersebut gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebagaimana dijelaskan dalam teori kinerja Bernardin & Russell (1993), yang menilai kinerja berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan hubungan interpersonal.

Secara konseptual, hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan dan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak efektif

serta motivasi yang rendah akan berdampak negatif terhadap hasil kerja dan produktivitas karyawan.

Gaya Kepemimpinan (X1)



Motivasi Kerja (X2)

Keterangan Hubungan Antar Variabel:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan ($X1 \rightarrow Y$)

Gaya kepemimpinan yang efektif mendorong karyawan bekerja dengan lebih terarah, termotivasi, dan produktif.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan ($X2 \rightarrow Y$)

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha mencapai hasil terbaik dalam pekerjaannya.

3. Hubungan Simultan ($X1 \ \& \ X2 \rightarrow Y$)

Kombinasi gaya kepemimpinan yang baik dan motivasi yang tinggi menghasilkan peningkatan kinerja secara signifikan.

2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan kedalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu factor dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada

bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama (Tampi, 2014).

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bryan (2014). pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. bank negara Indonesia, TBK (regional sales manado). Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pemimpin dan kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi bagaikan alat khusus yang membantu orang-orang di tempat kerja merasa bersemangat dan siap untuk melakukan pekerjaan mereka. Motivasi membantu mereka bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan sekaligus merasa senang dengan apa yang mereka lakukan. Orang-orang ingin bekerja karena berbagai alasan. Terkadang mereka bekerja untuk mendapatkan uang guna membeli barang-barang yang mereka butuhkan, seperti makanan atau pakaian.

Diwaktu lain, mereka ingin merasa dihargai atau ingin berkembang dan belajar lebih banyak dalam pekerjaan mereka. Jadi, motivasi membantu semua orang bekerja sama untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan dan menjadikan perusahaan sukses Bila orang benar-benar ingin bekerja dengan baik dan

mencapai tujuan mereka sendiri, mereka akan bekerja lebih keras dan lebih baik dalam pekerjaan mereka.

Bila setiap orang bekerja lebih baik dalam pekerjaan mereka, seluruh tim atau perusahaan juga akan bekerja lebih baik. Jadi, jika kita dapat membuat orang lebih bersemangat dan termotivasi, itu tidak hanya membantu mereka, tetapi juga teman-teman mereka dan seluruh kelompok tempat mereka bekerja. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan didukung dalam Luis Ulfa (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mustika Ratu TBK Jakarta Timur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Informasi yang kami miliki mengatakan bahwa seberapa baik seorang pemimpin bertindak dan seberapa termotivasinya para pekerja dapat benar-benar membantu karyawan bekerja lebih baik. Sandhi & Satria (2020) dengan judul Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. angkasa pura II (Persero) kantor cabang Kualanamu. Ditemukan bahwa kepemimpinan yang baik dan motivasi yang kuat membantu perawat melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Jadi, jika kita berupaya membuat para pemimpin menjadi lebih baik dan membantu para pekerja merasa lebih termotivasi, setiap orang akan bekerja lebih baik dalam pekerjaan mereka. Peneliti membuat sebuah rencana untuk menunjukkan bagaimana semua ini bekerja bersama.

2.4 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 faktafakta 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. Grhadura Leidong Prima di labuhan batu utara.
2. Adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Grhadura Leidong Prima di labuhan batu utara.
3. Adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Grhadura Leidong Prima di labuhan batu utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan mengetahui antara dua variable atau lebih. Penelitian kuantitatif umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif singkat dibandingkan dengan penelitian kualitatif. Menurut Azuar dan Irfan (2013,66) Data kuantitatif adalah data-data yang berwujud angka-angka tertentu, yang dapat dioperasikan secara matematis.

3.2. Defenisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari satu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Dari penelitian ini definisi operasional adalah sebagai berikut :

1. Kinerja (Y) adalah suatu bentuk multidimensional yang sangat kompres, dengan banyaknya perbedaan dalam arti pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi dan aspek apa yang dievaluasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Tabel 3.1 Indikator Kerja 2

No	Indikator
1	Kuantitas hasil kerja
2	Kualitas Hasil Kerja
3	Efesiensi dalam pelaksaasn tugas
4	Disiplin kerja
5	Inisiatif Kemampuan
6	Ketelitian
7	Kepemimpinan
8	Kejujuran
9	Kreativitas

2. Gaya Kepemimpinan (X1) Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara atau tindakan yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini adalah anggota atau bawahannya supaya bertindak atau bertingkah laku sesuai dengan arahan pemimpin tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Tabel 3.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

No	Indikator
1	Aspek
2	Motivational skill
3	Comunication skill
4	Kemampuan
5	Responsibility

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.

Tabel 3.3 Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Need for achivment
2	Need for affiliation
3	Need for power

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, tempat penelitian adalah di PT.Grhadura Leidong Prima desa sukarama kec, kualuh hulu kabupaten labuhan batu utara provinsi Sumatera Utara.waktu penelitian yang dilaksanakan mulai dari bulan maret 2025 sampai dengan selesai. Hal ini dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4 Waktu Penelitian

[illegible]

Dimana :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Taraf kesalahan (eror) sebesar 0,10 (10)

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

$$n = \frac{50}{1 + 50(0,10)^2}$$

$$n = \frac{130}{2,3}$$

$N = 50$ Orang

Berdasarkan perhitungan diatas besarnya sampel sebanyak 50 orang.

Dalam hal ini objek penelitian hanya sebagian saja yang dijadikan sampel karyawan. Jumlah sampel tersebut diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

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

1. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan kondisi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Hal ini digunakan untuk menyempurnakan/ mendukung didalam penelitian dengan cara mempelajarinya.

2. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara berdialog langsung atau melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk

memberikan data yang dibutuhkan. Dalam penelitian wawancara dilakukan kepada beberapa karyawan di PT.Grhadura Leidong Prima di labuhan batu utara.

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

Tabel 3.5
Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan realibel. Instrumen angket yang telah dirancang perlu diuji validitas dan realibitasnya, agar data yang akan di analisis memiliki derajat ketepatan dan keyakinan yang tinggi. (Azuar dan Irfan, 2013:77).

a. Uji Validitas

Uji Validitas Uji validitas berguna untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur yang tepat atau benar untuk mengukur variabel. Jika hasilnya valid, berarti instrumen

yang digunakan adalah instrumen yang tepat atau benar, sehingga data yang dikumpulkan dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat sebagai bahan analisis data selanjutnya. Pengujian validitas tiap instrumen bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pernyataan tersebut. Dalam penelitian ini pengukuran uji validitas menggunakan bantuan SPSS. Jika nilai faktor loading $\geq 0,5$ maka indikator yang dimaksud valid dan signifikan dalam mengukur suatu instrumen, namun sebaliknya jika nilai faktor loading $\leq 0,5$ maka indikator yang dimaksud tidak valid dan tidak dapat mengukur suatu instrumen.

b. Uji Realibilitas

Instrumen yang valid selanjutnya akan diuji reliabilitas. Suatu penelitian dikatakan realibel/handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu. Jika variable penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. (Azuar dan Irfan 2013:83). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis Cronbach Alpha (α) dari masing-masing instrument dalam variable dengan bantuan SPSS.

3.6 Teknik Analisis Data

1) Analisi 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 (2012:227)

Dimana :

Y = Kinerja

A = Konstanta

B1 dan B2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variable

X1 = Pengaruh Gaya Kepemimpinan

X2 = Pengaruh Motivasi

a. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui data yang dianalisis dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik dan layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas Uji Normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

- 1) 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 kekanan, pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

2) 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 menunjukan adanya multikolineritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ sama dengan $VIF > 10$.

3) Uji Heteroskedastisitas Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidakcocokan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas, Arief, 1993 (dalam Azuar dan Irfan, 2013:171). Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a) Jika pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Uji Hipotesis

a) Uji t (Uji Korelasi Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan digunakan uji t dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2012 hal. 250)

Dimana :

r = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

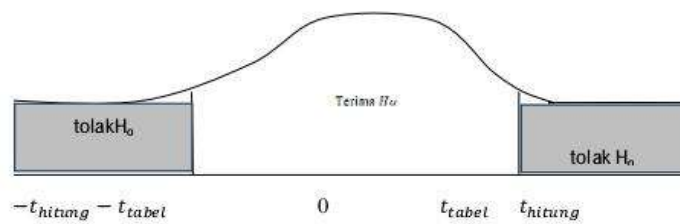
n = Jumlah sampel

t = Yang selanjutnya dikonsultasikan dengan

Adapun rumus tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak
- 2) Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ maka H_0 diterima berarti tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel masing-masing X terhadap variabel Y

Jika nilai dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 < tailed taraf signifikan (a) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y, sedangkan jika nilai dengan korelasi yakni sig-2 tailed > signifikan (a) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel x terhadap Y



Gambar 3.1

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

b) Uji f (Simulation)

Untuk menguji hipotesis secara serentak, digunakan uji F :

$$f_h = \frac{R \int^2 k}{(1 - r^2) \int (n - k - 1)}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Korelasi berganda

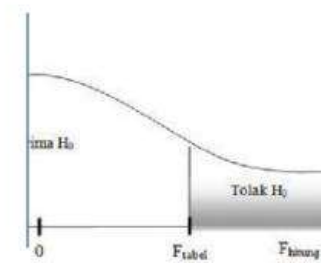
k = Jumlah Variabel Bebas

n = Sampel

F = F hitung selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka terima H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terima H_0 ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.



Gambar 3.2

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

1) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai (R^2) kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel = variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksivariasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program statistical ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

(sugiyono, 2012 hal 277)

Diminta :

D = Koefisien determinasi

R^2 = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Data Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), 10 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X2), dan 10 pertanyaan untuk variable Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 50 orang karyawan PT. Grahadura Leidong Prima di Labuhanbatu Utara sebagai sampel penelitian dan metode yang digunakan adalah metode skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.1 Penilaian Skala Likert

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

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel di atas dapat di pahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel bebas maupun variabel terikat. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi bobot ini adalah nilai 5 dan skor terendah di berikan nilai 1.

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang ada pada pegawai PT. Grahadura Leidong

Prima di Labuhanbatu Utara tahun 2026 adalah sebagai berikut:

Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	36	81%
Perempuan	8	19%
Total	44	100%

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa jumlah responden yang bekerja terdiri dari 36 orang pegawai berjenis kelamin laki-laki (81%), dan yang terbanyak adalah pegawai berjenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang (19%). Dengan kata lain mayoritas responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak jika di bandingkan dari responden berjenis kelamin laki-laki yang terdapat pada PT. Grahadura Leidong Prima di Labuhanbatu Utara.

1) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3 Usia

Status	Jumlah	Persentase
< 25 Tahun	10	23%
25–35 Tahun	25	57%
36–45 Tahun	7	16%
>45 Tahun	2	4%
Total	44	100%

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa jumlah responden yang bekerja terdiri dari 10 orang pegawai berusia <25 Tahun (23%), yang berusia 36-45 Tahun terdiri dari 7 orang pegawai (16%) Adapun untuk yang berusia >45 Tahun terdiri dari 2 orang (4%), dan yang terbanyak adalah yang berusia 25-35 Tahun sebanyak 25 orang (57%) Dengan kata lain mayoritas responden berusia 25-35 tahun dengan total 25 orang di bandingkan usia yang lain itu artinya rata rata pegawai pada PT. Grahadura Leidong Prima di Labuhanbatu Utara masih termasuk muda di bandingkan dengan yang berusia >45 tahun dengan jumlah pegawai 2 orang.

2) Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir

Status	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	15	34%
Diploma	3	7%
Sarjana	26	59%
Lainnya	0	0
Total	44	100%

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 15 orang (34%), Adapun yang berpendidikan terakhir Diploma Adalah 3 orang (7%), dan juga jumlah responden yang berpendidikan terakhir Sarjana sebanyak 26 orang

(59%) dengan kata lain rata-rata orang yang bekerja di PT. Grahadura Leidong Prima di Labuhanbatu Utara berpendidikan terakhir Sarjana.

3) Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5 Usia

Status	Jumlah	Persentase
<1 Tahun	7	16%
1- 5 Tahun	24	56%
6 – 10 Tahun	10	22%
>10 Tahun	3	6%
Total	44	100%

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang bekerja <1 tahun Adalah 7 orang dengan persentase (16%), dan juga yang bekerja 6-10 tahun Adalah 10 orang dengan persentase (22%), adapula yang bekerja >10 tahun ada 3 orang dengan persentase (6%), dan yang paling banyak Adalah yang bekerja 1-5 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase (56%). Maka dengan ini rata-rata orang yang bekerja di PT. Grahadura Leidong Prima di Labuhanbatu Utara sudah bekerja dengan masa kerja 1-5 tahun.

4.1.3 Distribusi Jawaban Responden

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

1) Gaya Kepemimpinan (X1)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Kuesioner Kompensasi

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
Pe r	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	44,4%	14	31.1 %	6	13.3%	5	11.1%	-	02,22%	44	100 %
2	13	28.9%	22	48.9%	3	13.3%	1	8.9%	-	-	44	100 %
3	6	13.3%	14	46,66 %	22	04,44%	2	6.7%	-	-	44	100 %
4	8	17.8%	13	28.9%	15	33.3%	6	13.3%	2	6.7%	44	100 %
5	8	17.8%	10	22.2%	21	46.7%	5	11.1%	-	-	44	100 %
6	8	17.8%	17	37.8%	13	28.9%	4	8.9%	2	6.7%	44	100 %
7	6	13.3%	13	28.9%	20	44.4%	3	6.7%	2	2.22%	44	100 %
8	5	11.1%	13	28,9%	20	44.4%	6	13.3%	2	2.22%	44	100 %
9	6	13.3%	10	22.2%	20	44.4%	6	13.3	2	2.22%	44	100 %
10	5	11.1%	11	24.4	19	42.2%	5	11.1%	4	8.9%	44	100 %

Sumber : Data Penelitian Diolah (2025)

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai pimpinan memberikan intruksi kerja dengan jelas selama bekerja di PT. Grahadura Leidong Prima, mayoritas responden menjawab 44,4%
2. Dari jawaban mengenai pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik, mayoritas responden menjawab 48,9%
3. Dari jawaban mengenai pimpinan melibatkan karyawan dalam pengambilan Keputusan tertentu, mayoritas responden menjawab 48.9%
4. Dari jawaban mengenai pimpinan memberikan teladan yang baik kepada karyawan, mayoritas responden menjawab 33.3%
5. Dari jawaban mengenai pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, mayoritas responden menjawab 46.7%
6. Dari jawaban mengenai pimpinan bersikap adil kepada seluruh karyawan, mayoritas responden menjawab 37.8%
7. Dari jawaban mengenai pimpinann memberikan motivasi karyawan saat bekerja, mayoritas responden menjawab 44.4%
8. Dari jawaban pimpinan mampu menyelesaikan konflik di tempat kerja dengan baik, mayoritas responden menjawab 44.4%
9. Dari jawaban mengenai pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat, mayoritas responden menjawab 44.4%.

10. Dari jawaban mengenai pimpann konsisten dalam menerapkan kebijakan Perusahaan, mayoritas responden menjawab 42.2%

2) Motivasi Kerja (X2)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X2 (Motivasi Kerja) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.7
Skor Kuesioner Dispilin

Alternatif Jawaban												
N o	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
Pe r	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	62.2 %	11	24.4 %	4	8.9%	1	2.2%	-	-	44	100 %
2	9	20%	19	42.2 %	15	33.3%	1	4.4%	-	-	44	100 %
3	8	17.8 %	14	31.1 %	19	42.2%	4	8.9%	-	-	44	100 %
4	10	22.2 %	10	22.2 %	20	44.4%	4	11.1 %	-	-	44	100 %
5	8	17.8 %	14	31.1 %	14	31.1%	6	19.3 %	-	-	44	100 %
6	8	17.8 %	7	15.6 %	22	48.9%	7	15.6 %	2	6.7%	44	100 %
7	6	13.3 %	7	15.6 %	22	48.9%	7	15.6 %	2	6.7%	44	100 %
8	6	13.3 %	6	13.3 %	21	46.7%	10	22.2 %	1	4.4%	44	100 %
9	1	28.9	9	20%	1	31.1%	7	15.6	1	4.4%	44	100

	3	%			4			%				%
10	8	17.8	8	17.8	2	51.1%	5	13.3	-	-	44	100
		%		%	3			%				%

Sumber : Data Penelitian Diolah (2025)

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai bekerja dengan penuh semangat setiap hari, mayoritas responden menjawab 62.2%
2. Dari jawaban mengenai bonus yang di berikan Perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik, mayoritas responden menjawab 42.2%
3. Dari jawaban mengenai gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab 42.2%
4. Dari jawaban mengenai memiliki keinginan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, mayoritas responden menjawab 44.4%
5. Dari jawaban mengenai lingkungan kerja membuat saya lebih bersemangat bekerja, mayoritas responden menjawab 44,44%
6. Dari jawaban mengenai memiliki kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan, mayoritas responden menjawab 40%
7. Dari jawaban mengenai Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, mayoritas responden menjawab 48.9%
8. Dari jawaban mengenai merasa pekerjaan saya di hargai oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab 46.7%
9. Dari jawaban mengenai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden menjawab 31.1%

10. Dari jawaban mengenai terdorong memberikan hasil kerja terbaik bagi perusahaan, mayoritas responden menjawab 51.1%

3) Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Kinerja Karyawan) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.8
Skor Kuesioner Lingkungan Kerja

Alternatif Jawaban												
N o	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
Pe r	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	60%	10	22.2%	6	13,22%	1	4.4%	-	-	44	100%
2	22	46,66%	17	37,78%	5	11,11%	-	-	-	-	44	100%
3	16	35.6%	16	35.6%	8	17.8%	4	8.9%	-	-	44	100%
4	14	31.1%	16	35.6%	9	20%	6	13,3%	-	-	44	100%
5	16	35.6%	10	22.2%	11	24.4%	6	13.3%	1	4.4%	44	100%
6	13	28.9%	16	35.6%	10	22.2%	5	11.1%	-	-	44	100%
7	14	31,11%	13	28,89%	15	33,33%	2	4,44%	-	-	44	100%
8	11	24.4%	13	28.9%	11	24.4%	9	20%	-	-	44	100%
9	1	2.2%	1	2.2%	1	2.2%	5	11.1%	-	-	44	100%

	1	%	4	%	3							%
10	1	35.6	9	20%	1	24.4%	8	17.8%	-	-	44	100
	6	%			1							%

Sumber : Data Penelitian Diolah (2025)

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, mayoritas responden menjawab 60%
2. Dari jawaban mengenai memiliki selalu datang tepat waktu, mayoritas responden menjawab 48.9%
3. Dari jawaban mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan, mayoritas responden menjawab 35.6%
4. Dari jawaban mengenai mampu bekerja secara efektif, mayoritas responden menjawab 35.6%
5. Dari jawaban mengenai dapat bekerja sama dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab 35.6%
6. Dari jawaban mengenai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang di berikan, mayoritas responden menjawab 35.6%
7. Dari jawaban mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa banyak kesalahan, mayoritas responden menjawab 33.3%
8. Dari jawaban mengenai mampu mencapai target produksi yang di tetapkan, mayoritas responden menjawab 28.9%
9. Dari jawaban mengenai mampu bekerja walaupun berada di bawah tekanan, mayoritas responden menjawab 31.1%
10. Dari jawaban mengenai mampu selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja, mayoritas responden menjawab 35.6%

4.2 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data berasal dari data-data yang telah didideTugas Akhir kan dari data sebelumnya berdasarkan instrument penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (handal). Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk untuk pengambilan keputusan yang dalam uji dibawah ini:

4.2.1 Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

4.2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator sebagai alat ukur variabel. Pengujian dilakukan dengan melakukan korelasi person antar skor tanggapan responden di setiap pertanyaan dengan skor total tanggapan responden. Indikator dinyatakan valid apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Nilai $r \text{ tabel}$ dihitung dengan rumus $df \text{ (degree off freedom)} = n - 2$. Ketentuan $r \text{ tabel}$:

$$df = n - 2 = 44 - 2 = 42 \text{ (0.2512)}$$

Tabel 4.9

Hasil Pengujian Validitas Literasi Keuangan

Indikator	r Hitung	r Tabel	keterangan
X1.1	0.905	0.2512	Valid
X1.2	0.894	0.2512	Valid
X1.3	0.829	0.2512	Valid
X1.4	0.894	0.2512	Valid
X1.5	0.888	0.2512	Valid
X1.6	0.885	0.2512	Valid
X1.7	0.891	0.2512	Valid
X1.8	0.916	0.2512	Valid

X1.9	0.285	0.2512	Valid
X1.10	0.256	0.2512	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Tabel 4.10

Hasil Pengujian Validitas Literasi Keuangan

Indikator	r Hitung	r Tabel	keterangan
X2.1	0.846	0.2512	Valid
X2.2	0.49	0.2512	Valid
X2.3	0.889	0.2512	Valid
X2.4	0.919	0.2512	Valid
X2.5	0.891	0.2512	Valid
X2.6	0.911	0.2512	Valid
X2.7	0.846	0.2512	Valid
X2.8	0.847	0.2512	Valid
X2.9	0.948	0.2512	Valid
X2.10	0.822	0.2512	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Tabel 4.11

Hasil Pengujian Validitas Literasi Keuangan

Indikator	r Hitung	r Tabel	keterangan
Y1.1	0.885	0.2512	Valid
Y1.2	0.896	0.2512	Valid
Y1.3	0.879	0.2512	Valid
Y1.4	0.921	0.2512	Valid
Y1.5	0.904	0.2512	Valid
Y1.6	0.943	0.2512	Valid
Y1.7	0.942	0.2512	Valid
Y1.8	0.904	0.2512	Valid
Y1.9	0.926	0.2512	Valid
Y1.10	0.892	0.2512	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Dari tabel 4.7, 4.8, 4.9 di atas menunjukkan bahwa indikator yang digunakan oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur indikator karena mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{\text{tabel}} = 0.2512$ (nilai r_{tabel} untuk $n=42$). Sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu apabila diajukan pertanyaan yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) masing - masing variabel. Apabila Cronbach Alpha $> 0,60$ maka indikator dari variabel dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Ketepatan	keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.827	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.967	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.976	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.10 pengujian tabel reliabilitas maka diketahui bahwa semua variabel mempunyai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Maka indikator dari variabel literasi keuangan, sikap keuangan, pengelolaan keuangan dinyatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

4.2.2 Pengujian Hipotesis

4.2.2.1 Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1.1 Uji Normalitas

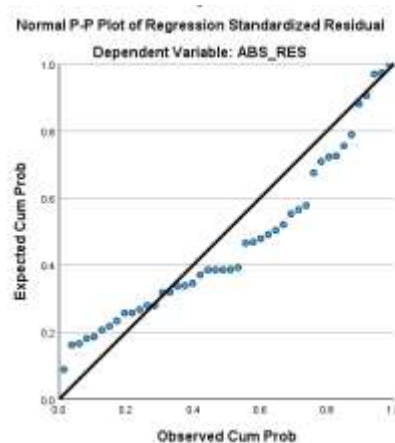
Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independent memiliki distribusi normal atau tidak normal. Ketentuan pengujian, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut dibawah ini hasil uji normalitas untuk menguji seluruh data variabel penelitian yang berskala minimal ordinal dengan menggunakan ketentuan uji *kolmogorof- smirnov* dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.00198532
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.030
	Negative	-.098
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.005
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Hasil pengolahan data pada tabel 4.7 diperoleh besarnya nilai *Kolmogroff Smirnov* adalah 0,130 dan signifikan pada 0,05 yang berarti nilai signifikan sama dengan dari 0,05 maka data residual berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar grafik histogram dan normal P-P of regression standarized residual dibawah ini:



Gambar 4.1 Gambar Uji Grafik Histogram

Gambar uji grafik histogram berbentuk seperti pola dan P-P Plot Standardized cenderung mengikuti garis diagonal dalam mengidentifikasi bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini berdistribusi normal.

4.2.2.1.2 Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas variabel penelitian melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *colinearity statistic*. Multikolonieritas mempunyai tujuan yaitu untuk melihat apakah variabel tidak terjadi korelasi tinggi, perlu dilakukan hipotesis yaitu bahwa diterima H_0 apabila $VIF < 10$ dan angka toleransi mendekati 1, dan ditolak H_0 apabila nilai

VIF > 10, dan nilai toleransi mendekati 0. Hasil uji interpedensi antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.211	4.745
	X2	.211	4.745

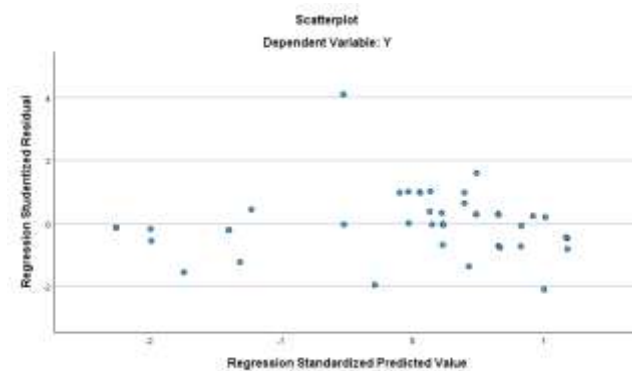
a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis data tabel uji multikolonieritas diatas dapat dipahami bahwa kedua variabel independent yakni Gaya Kpemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai colinearity statistic VIF sebesar 4.475 Nilai tersebut dapat diartikan dalam batas toleransi yang telah ditentukan dimana semua variabel mendekati angka 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas dalam variabel independent penelitian ini.

4.2.2.1.3 Heterokedastisitas

Uji Heterokedatisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel mempunyai varian yang sama atau tidak. Heterokedatisitas mempunyai satu pengamatan kepengamatan lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji atau tidaknya heterokedatisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Dasar analisis penelitian data hetekodetisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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



Gambar 4.2 Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.2 scatterplot dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan data uji heterokedatisitas dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi heterokedatisitas dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan uji heterokedatisitas pada variabel penelitian ini dapat terpenuhi. Data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya

4.2.2.2 Regresi Linear Berganda

Hasil pengelolaan menggunakan data SPSS pada multiple regression analysis tentang Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Umkm Toko Kelontong Di Kecamatan Dolok Masihul maka dapat dilihat tabel berikut:

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.391	3.587		.388
	X1	.506	.238	.479	.039
	X2	.424	.237	.403	.081

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data tabel coefficients diatas pada kolom Unstandardized Coefficients dapat dilihat persamaan regresi ganda untuk dua predictor pada variable Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) adalah:

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

Maka diperoleh nilai $Y = 1.391 + 0.506 X_1 + (0.424 X_2) + \epsilon$

Perolehan ini dari persamaan diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai koefisien yang positif, dan variabel bebas Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai koefisien yang positif, dengan artian bahwa variabel bebas X1 dalam penelitian mempunyai hubungan dan pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan), dan X2 dalam penelitian juga mempunyai hubungan dan pengaruh yang searah terhadap variabel Y baik dengan asumsi bahwa korelasi koefisien variabel Gaya kepemimpinan (X1) memberikan nilai sebesar 0.506 yang berarti bahwa jika pengetahuan dilakukan dengan baik maka asumsi variabel bebas lain tetap, maka literasi keuangan akan mengalami peningkatan. Begitu memberikan nilai sebesar 0.424 yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan dilakukan dengan baik maka asumsi variabel bebas lain tetap, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan.

4.2.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.2.3.1 Uji t

Pengujian hipotesis pada uji statistik uji t pada dasarnya bertujuan untuk

menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan dan pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat didalam penelitian ini. Pengujian hipotesis tersebut menggunakan Program Statistical For Social Sciences (SPSS) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.391	3.587		.388	.700
	X1	.506	.238	.479	2.130	.039
	X2	.424	.237	.403	1.791	.081

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data tabel uji t diatas diketahui nilai perolehan coefficients sebagai berikut:

Hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai sig t hitung ($2.130 \geq t$ tabel (1.680)) dan nilai sig ($0.039 \leq 0.05$), maka disimpulkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap PT. Grahadura Leidong Prima, H_a diterima dan H_0 ditolak.

2) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.391	3.587		.388	.700
	X1	.506	.238	.479	2.130	.039
	X2	.424	.237	.403	1.791	.081

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data tabel uji t diatas diketahui nilai perolehan coefficients sebagai berikut : Hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai sig t hitung ($1.791 < t$ tabel (1.680)) dan nilai sig ($0,081 < 0,05$), maka

disimpulkan berpengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Grahadura Leidong Prima. H_a diterima dan H_0 ditolak.

$$t_{\text{hitung}} = 1.791$$

$$t_{\text{table}} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0.050; 42) = 1.6803$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, pada $\alpha = 5\%$,

df = n-2 H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$

4.2.2.3.2 Uji F

Pengujian statistik uji F (simultan) dilakukan untuk mrngetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Maka hipotesis dikonversikan ke dalam statistik sebagai berikut:

- Tolak H_0 dan H_a diterima jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau probabilitas (signifikan) $< \alpha = 5\%$.
- Terima H_0 dan H_a ditolak jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau probabilitas (signifikan) $> \alpha = 5\%$.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2070.677	2	1035.339	63.266	<.001 ^b
	Residual	670.959	41	16.365		
	Total	2741.636	43			

a. Dependent Variable: Y

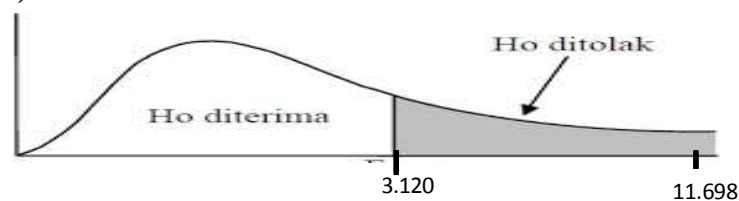
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan data tabel uji F tabel 4.10 dengan kriteria di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $63.266 > F_{\text{tabel}} 4.073$ dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$

sehingga dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria Penelitian Hipotesis:

$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak taraf disignifikan sebesar 0,05 (sig. 2-tailed < 0.05). $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. 2-tailed > 0.05).



Gambar 4.3. Kriteria Pengujian Uji F (Hipotesis 3)

Berdasarkan data tabel uji gambar 4.3 dengan kriteria diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 63.266 nilai F_{tabel} sebesar 4.073 dengan tingkat signifikan 0,001. Berdasarkan nilai kurva tersebut dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama- sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.2.2.3.3 Koefisien Determinasi

Pengujian determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai koefisien yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independenya. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagai mana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.743	4.04535

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji tabel 4.11 regresi koefisien determinasi model summary pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien estimasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,755, hal ini menunjukkan arti bahwa 75% variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sisanya 25% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

4.2.3 Pembahasan Temuan Penelitian

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Literasi Keuangan dan Sikap Keuangan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Pengelolaan Keuangan). Lebih rinci hasil penelitian dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Grahadura Leidong Prima , artinya tingkat gaya kepemimpinan pada PT. Grahadura Leidong Prima Di kattegorikan baik maka kinerja karyawan sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari signifikan t pengaruh variabel literasi keuangan terhadap pengelolaan keuangan sebesar $t_{hitung} 1.791 > 1.680 t_{tabel}$ (sig 0,035), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan distribusi tabel 4.4 jawaban responden tentang Gaya Kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas menyatakan setuju sebanyak 20 responden (44.4%) pada pertanyaan pertama tentang Pimpinan memberikan instruksi kerja dengan jelas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian milik (Muhamad Lora Realita, 2020) yang mengatakan Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel literasi tentang pengetahuan keuangan dasar terhadap pengelolaan keuangan UMKM. Artinya semakin tinggi literasi tentang pengetahuan keuangan dasar maka pengelolaan keuangan UMKM juga semakin meningkat.

Adapula pada penelitian (Muhammad et al., 2024) yang mengatakan bahwa Gaya kepemimpinan (X1) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan pembahasan penelitian pada bab sebelumnya, bahwa hasil dari pengujian hipotesis dalam uji t menghasilkan thitung $0.478 < ttabel 2.039$ atau nilai sig. $0.636 > 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial..

Adapula penelitian dari (Okky Camilla Bianca, 2017) yang mengatakan bahwasannya Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai sebesar $(\beta) 0,750$ ($p=0,000$). Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar $(\Delta R^2) 0,524$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Skor rata-rata tertinggi indikator variabel gaya kepemimpinan terdapat pada indikator direktif

(3,5).

Adapula penelitian dari (Azzahra Andrescha., 2026) Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

4.2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara parsial pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 1.791 sedangkan t_{tabel} 1.680 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,081 < 0,05$ dengan arti bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Grahadura Leidong Prima. Artinya semakin baik motivasi kerja yang di berikan perusahaan terhadap karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawan.

Berdasarkan distribusi pada tabel 4.5 jawaban responden tentang motivasi kerja pada pertanyaan mengenai Bonus yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik mayoritas responden menjawab setuju dengan total responden 28 orang yang artinya lebih dari setengah responden PT. Grahadura Leidong Prima Mengharapkan bonus dari perusahaan agar memotivasi mereka untuk memperbaiki kinerja mereka artinya jika perusahaan memberikan bonus yang adil untuk perusahaan maka kinerja karyawan pada PT. Grahadura Leidong Prima Akan meningkat dengan adanya bonus yang di berikan perusahaan pada PT. Grahadura Leidong Prima .

Penelitian ini sejalan dengan penelitian milik (Irawan, 2024) Motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan peluang untuk perkembangan dan pertumbuhan, kemantapan peran, dan peluang untuk ikut dalam proses putusan.

Karyawan akan memiliki keyakinan dan komitmen yang lebih besar terhadap perusahaan, sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun peneilitian dari (Kusumawati et al., 2022) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat,

Adapula penelitian dari (Budiman et al., 2024) yang mengatakan bahwasannya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 55,7% sedangkan 44,3% dipengaruhi variabel lain. Dan arah hubungan kedua variabel ialah positif, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Begitu pun sebaliknya, semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin tinggi motivasi kerjanya.

4.2.3.3 Pengaruh Simultan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berdasarkan data tabel uji F tabel 4.10 dengan kriteria di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $63.266 > F_{tabel}$ 4.073 dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$ sehingga dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Yang artinya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Grahadura Leidong Prima yang dimana perusahaan selalu memberikan bonus yang adil sehingga memotivasi karyawan dan juga pemimpin perusahaan sangat baik mengelola para karyawan sehingga kinerja karyawan sangat meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian milik (Muhammad et al., 2024) yang mengatakan bahwa Gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2)

terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan (simultan). Hal ini dibuktikan dengan pembahasan penelitian pada bab sebelumnya, bahwa hasil dari pengujian hipotesis uji f menghasilkan $f_{hitung} 82.009 > f_{tabel} 3.30$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan (simultan).

Adajuga pada penelitian milik (Rosita Dewi et al., 2024) yang mengatakan bahwasannya Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa kepemimpinan dan juga motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) cabang Jumantono. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa "gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) kantor cabang Jumantono" terbukti benar.

Adapun pada penelitian milik (Hasrullah et al., 2022) mengatakann Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, uji t menunjukkan bahwa secara individual, baik motivasi maupun gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, perlu diingat bahwa variabel motivasi dan gaya kepemimpinan hanya dapat menjelaskan sekitar 19,8% dari variasi dalam kinerja karyawan. Sebesar 80,2% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5. 1 Kesimpulan

Hasil analisis yang dibahas sebelumnya, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grahadura Leidong Prima .
2. Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grahadura Leidong Prima .
3. Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grahadura Leidong Prima .

5.2 Saran

Ada beberapa saran yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian tentang literasi keuangan, sikap keuangan dan pengelolaan keuangan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya bukan hanya sekedar untuk mendapatkan bonuss tetapi untuk memajukan perusahaan menjadi lebih baik lagi.
2. Diharapkan pada Perusahaan untuk memberikan gaji dan bonus atau benefit yang adil untuk karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan dan juga untuk memajukan Perusahaan.
3. Diharapkan kepada pemimpin Perusahaan untuk lebih memperbaiki gaya kepemimpinannya agar para karyawan lebih menghargai pemimpin dalam situasi apapun dan di manapun.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Penelitian ini hanya fokus menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya menggunakan satu sampel pada PT. saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, N. F. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. In *Tugas Akhir* .
- Azzahra Andrescha, Marta Widian Sari, & Ai Elis Karlinda. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Transformasi Bisnis Digital*, 3(2), 01–11. <https://doi.org/10.61132/jutrabidi.v3i2.1278>
- Bintaro, M. T., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media.
- Budiman, A., Fajar Noorrahman, M., Motivasi Kerja, P., PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BALANGAN Norkhalisah, D., & Studi Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai, P. (2024). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA*.
- Fahtras, M. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Engineering Pada Pt Arkonim Engineering Magala Pratma Jakarta*. 14–31.
- Hasrullah, Kamidin, M., Fitriani, & Asad, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(3), 291–302. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.546>
- Hidayati, R. N., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kedai BFC Deriz Depan Basko Padang. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 6(2), 244. <https://doi.org/10.29210/3003982000>
- Irawan, H., Wulan Ayu, I., Nurwahidah, S., Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Sumbawa, B., & Besar, S. (2024). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. <http://e-journalppmunsa.ac.id/index.php/jrktl>
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA NEW NORMAL MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN SUMBAWA)*. 3(5). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i5>
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, *, Aribi, K., & Aribi, M. K. (2024). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. NAWASENA PUTRA WINDU)*. 2(8), 821–834. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i7.1927>
- Nanang Rifa, M., & Efendi, R. (2019). The performance of employees influenced by leadership styles and compensation. *International Journal of Multicultural & Multi-Religious Understanding*, 6(6), 581–587.
- Nugroho, B., Ginting, I., Nasution, S. W., Susanti, E., & Syahti, U. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.

- Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 130–142. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266>
- Okky Camilla Bianca. (2017). *OkkyCamillaBianca_11408144065*.
- Rahmatullah. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Btpn Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. *Tugas Akhir*, 21–22.
- Rivai & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Rosita Dewi, Winarti Winarti, & Damayanti Suhita. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) Kantor Cabang Jumanono Kabupaten Karanganyar. *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum Dan Administrasi Negara*, 2(4), 89–103. <https://doi.org/10.55606/eksekusi.v2i4.1513>
- Sabila, F., & Firmansyah, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dimasa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Malang Raya. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 5(2), 377–386. [https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5\(2\).9516](https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5(2).9516)
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Bumi Aksara.
- Sembiring, F., & Sitanggang, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Perkasa Internusa Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22, 52–68. <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i1.1729>
- Setiawan, R. D. P. D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bjb Bank Cabang Tangerang. *Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Supriyadi. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Implementasi* (D. Sunarsi, Ed.; Terbitan P). Cipta Media Nusantara.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Iindonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.
- Yulisetyawati, A. A., Burhanuddin, B., & Zulkarnain, W. (2018). Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Hubungannya Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(1), 37–44. <https://doi.org/10.17977/um027v1i12018p37>

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
GRAHADURA LEIDONG PRIMA DI LABUHANBATU
UTARA**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa yang sedang melaksanakan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul:

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grahadura Leidong Prima di Labuhanbatu Utara."

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur sesuai kondisi yang sebenarnya. Seluruh data yang diberikan hanya digunakan untuk kepentingan akademik dan dijamin kerahasiaannya.

Atas perhatian dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Fikri Azuar Perwira

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama (Opsional) :

Jenis Kelamin

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

Usia

☐ < 25 Tahun

☐ 25–35 Tahun

☐ 36–45 Tahun

☐ >45 Tahun

Pendidikan Terakhir

☐ SMA/SMK

☐ Diploma

☐ Sarjana

☐ Lainnya

Masa Kerja

☐ <1 Tahun

☐ 1–5 Tahun

☐ 6–10 Tahun

☐ >10 Tahun

Bagian

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang Saudara alami.

Skala Penilaian

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

B. VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan memberikan instruksi kerja dengan jelas.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Pimpinan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan tertentu.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Pimpinan memberikan teladan yang baik kepada karyawan.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.	☐	☐	☐	☐	☐
6	Pimpinan bersikap adil kepada seluruh karyawan.	☐	☐	☐	☐	☐
7	Pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan saat bekerja.	☐	☐	☐	☐	☐
8	Pimpinan mampu menyelesaikan konflik di tempat kerja dengan baik.	☐	☐	☐	☐	☐
9	Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat.	☐	☐	☐	☐	☐
10	Pimpinan konsisten dalam menerapkan kebijakan	☐	☐	☐	☐	☐

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	perusahaan.					

C. VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya bekerja dengan penuh semangat setiap hari.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Bonus yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Saya memiliki keinginan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Lingkungan kerja membuat saya lebih bersemangat bekerja.	☐	☐	☐	☐	☐
6	Saya memiliki kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan.	☐	☐	☐	☐	☐
7	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.	☐	☐	☐	☐	☐
8	Saya merasa pekerjaan saya dihargai oleh perusahaan.	☐	☐	☐	☐	☐
9	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	☐	☐	☐	☐	☐
10	Saya terdorong memberikan hasil kerja terbaik bagi perusahaan.	☐	☐	☐	☐	☐

D. VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Saya selalu datang tepat waktu.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Saya mampu bekerja secara efektif.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja.	☐	☐	☐	☐	☐
6	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.	☐	☐	☐	☐	☐
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa banyak kesalahan.	☐	☐	☐	☐	☐

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
8	Saya mampu mencapai target produksi yang ditetapkan.	☐	☐	☐	☐	☐
9	Saya mampu bekerja walaupun berada di bawah tekanan.	☐	☐	☐	☐	☐
10	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja.	☐	☐	☐	☐	☐

TERIMA KASIH

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Semoga penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan perusahaan.

DOKUMENTASI







MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext. 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 09 Oktober 2025 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Fikri Azuar Perwira
N.P.M. : 2105160537
Tempat / Tgl.Lahir : Sukarama 14 Juni 2003
Alamat Rumah : Bayangkara
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Grahadura Leidong Prima Dilabuhan Batu Utara
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Gaya kepemimpinan
Bab I	Pengantar manajemen
Bab II	Teori, berikan pendapat yang
Bab III	Kepemimpinan organisasi, berikan pendapat yang
Lainnya	
Kesimpulan	☐ Lulus ☐ Tidak Lulus

Medan, Kamis, 09 Oktober 2025

TIM SEMINAR


Agus Sani, S.E., M.Sc.
Pembimbing

Dr. Muhammad Irfan Nasution SE, MM.

Sekretaris

Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.
Pemanding

Assoc. Prof. Satrin Tirtayasa, Ph.D.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari Kamis, 09 Oktober 2025 menerangkan bahwa:

Nama : Fikri Azuar Perwira
N.P.M. : 2105160537
Tempat / Tgl.Lahir : Sukarame 14 Juni 2003
Alamat Rumah : Bayangkara
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Grahadura Leidong Prima Dilabuhan Batu Utara.

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir dengan pembimbing :

Dr.Muhamad Irfan Nasution SE, MM.

Medan, Kamis, 09 Oktober 2025

TIM SEMINAR

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Pembimbing

Dr.Muhamad Irfan Nasution SE, MM.

Sekretaris

Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.

Pembanding

Assoc.Prof.Satria Tirtayasa, Ph.D.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si

NIDN. 0118127401



UMSU
Unggul | Cerdas | Tereptakan

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK.BAN-PT/Ak.Pg/PT/10/2020

MARJIS PENDINGIN TINGGI PENDINGIN & PENDINGIN PENDINGIN PENDINGIN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Pusat Administrasi: Jalan Muhtar Basri No. 3 Medan 20220 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6621003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UCumsu.medan)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 2788 / TGS / ILJ-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan penunjukan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal :

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : **Fikri Azuar Perwira**

N P M : **2105160536**

Semester : **VIII (Delapan)**

Program Studi : **Manajemen**

Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grahadura Leidong Prima di Labuhan Batu utara**

Dosen Pembimbing : **DR. Muhamad Irfan Nasution, S.E., M.M**

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir dinyatakan "BATAL"** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal 18 September 2026 Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : **Medan**
Pada Tanggal : **25 Rabi'ul Awwal 1447 H**
18 September 2025 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Peninggal.





UMSU
Unggul | Cerdas | Berkarya

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAK-PT/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mubtahir Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAK-PT/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mubtahir Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UC...) [umsu.medan](https://www.linkedin.com/company/umsu.medan)

Nomor : 2788/IL3-AU/UMSU-05/ F / 2025
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 25 Rabi'ul Awwal 1447 H
18 September 2025M

Kepada Yth,
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Grahadura Leidongprima
Desa Sukarame Baru, Kabupaten Labuhan Batu Utara
Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Fikri Azuar Perwira
Npm : 2105160536
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grahadura Leidong Prima di Labuhan Batu utara

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Pertinggal





Nomor : 160/HR Area-GLP/Ext/IX/2025
Kepada : Dekan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Cq. : Dr.H. Januri,SE.,MM.,M.Si.,CMA.
Cc : General Manager
Dari : HR Area Dept Head
Tanggal : 27 September 2025
Perihal : Jawaban Izin Riset

Dengan hormat,

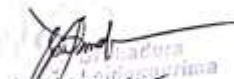
Berdasarkan surat saudara/i nomor : 2788/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 18 September 2025 perihal Permohonan Izin Riset di PT. Grahadura Leidongprima berlokasi di Desa Sukarame Baru Kecamatan Kualuh Hulu Aek Kanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara Provinsi Sumatera Utara, dimana rencana pelaksanaannya akan dilakukan dari tanggal 25 Oktober 2025 s/d 11 November 2025 dengan rincian mahasiswa sebagai berikut:

No.	Nama Mahasiswa	NIM	Program Studi	Judul
1	Fikri Azuar Perwira	2105160536	Manajemen	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grahadura Leidongprima di Labuhanbatu Utara

Secara prinsip kami dari PT.Grahadura Leidongprima menyetujui dan mengucapkan banyak terima kasih atas kepercayaan kampus Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sebagai tempat riset mahasiswanya, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Mahasiswa yang bersangkutan wajib mematuhi semua peraturan Perusahaan, kebijakan mutu, kebijakan lingkungan dan K3 antara lain:
 - Tetap menjaga kerahasiaan Perusahaan
 - Pengambilan data atas persetujuan masing-masing pimpinan (Departemen Head)
2. Mahasiswa wajib memberikan hasil laporan riset kepada Perusahaan.
3. Untuk akomodasi, transportasi dan pengobatan tidak ditanggung oleh Perusahaan.
4. Pelaksanaan praktek dengan metode praktek lapangan yang akan dilakukan pada tanggal 25 Oktober 2025 s/d 11 November 2025.

Demikian surat jawaban ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.


Ashal Amanda
HR Area Head

Cc. - General Manager
- Head Office
- File

PT. Grahadura Leidongprima
Kongkik Busana Epicentrum
Bakrie Tower Lt. 13th - 19th Floor
Jl. H.H. Hasnuta Said
Jakarta 12980, Indonesia
Telephone : +62-21 2994 1286-87
Facsimile : +62-21 2994 1752

Office:
Jl. Buar, Desa Sukarame Baru
Kecamatan Kualuh Hulu
Kabupaten Labuhanbatu Utara - 21452
Sumatera Utara, Indonesia
Tel. +62-624 683 116
Fax. +62-624 683 010



SURAT KETERANGAN

No. : 087/HR Area-GLP/Ext/VII/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aripin Saragih
Jabatan : HR Area Head
Perusahaan : PT.Grahadura Leidongprima

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa yang bersangkutan di bawah ini :

Nama : Fikri Azuar Perwira
NPM : 2105160537
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Adalah benar yang bersangkutan telah melaksanakan dan menyelesaikan kegiatan penelitian di PT.Grahadura Leidongprima dengan judul:

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grahadura Leidongprima di Labuhanbatu Utara."

Kegiatan penelitian tersebut dilaksanakan pada tanggal 25 Oktober 2025 sampai dengan 15 Desember 2025.

Selama pelaksanaan penelitian, yang bersangkutan telah mematuhi ketentuan dan peraturan yang berlaku di lingkungan PT.Grahadura Leidongprima.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sukrame Baru, 15 Juli 2026


Aripin Saragih
HR Area Head

PT. Grahadura Leidong Prima
Komplek Rasma Epicentrum
Bakrie Tower Lt. 18th - 19th Floor
Jl. H.R. Rasuna Said
Jakarta 12960, Indonesia
Telephone : +62-21 2994 1286-87
Facsimile : +62-21 2994 1752

Office:
Jl. Besar, Desa Sukrame Baru
Kecamatan Kuala Hulu
Kabupaten Labuhanbatu Utara - 21157
Sumatera Utara, Indonesia
Tel. +62-621 693 116
Fax. +62-621 693 040

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini.

Nama : FIKRI AZUAR PERWIRA

Nim : 2105160537

Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. GRAHADURA LEIDONG PRIMA DI
LABUHANBATU UTARA**

Dengan ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa proposal yang saya buat dan ajukan adalah benar Original, bebas Plagiat. Apabila dikemudian hari ternyata yang saya buat tidak benar maka saya bersedia diberi sanksi dan segala hak saya dicabut.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Yang Menyatakan
siswa

15133AOK173764102
FIKRI AZUAR PERWIRA
2105160537

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Saya yang bertanda tangan di bawah ini;

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Fikri Azuar Perwira |
| 2. Jenis Kelamin | : Laki – Laki |
| 3. Tempat Tanggal Lahir | : Sukarame, 14 Juni 2003 |
| 4. Alamat | : Jambur Damuli 3, Sukarame Baru |
| 5. Agama | : Islam |
| 6. Email | : fikriperwira625@gmail.com |
| 7. Nomor Hp | : 082277195443 |

Pendidikan:

1. SD Swasta Grahadura Leidong Prima (2010 – 2015)
2. SMP Negeri 4 Kualuh Hulu (2015 – 2018)
3. SMA Negeri 1 Kualuh Hulu (2018 – 2021)

Pengalaman Magang:

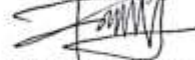
PT. Grahadura Leidong Prima — Intern/Mahasiswa Magang
(Maret 2024 – April 2024)

1. Membantu proses administrasi dan pengelolaan dokumen terkait sumber daya manusia.
2. Membantu pengarsipan dan pendataan dokumen karyawan.
3. Membantu pekerjaan administratif serta pengolahan data menggunakan Microsoft Office.
4. Berkoordinasi dengan karyawan dan bagian terkait dalam menyelesaikan tugas administrasi.
5. Memperoleh pengalaman mengenai proses kerja dan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan.

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat sebenar – benarnya. Atas perhatian dan kerjasama yang telah diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Medan, 23 Agustus 2026

Hormat saya



Fikri Azuar Perwira