

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : FATIMA INDRIYANI
NPM : 1505160232
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 JL. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Pada Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 14 Maret 2019, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, memutuskan :

MEMUTUSKAN

Nama : FATIMA INDRIYANI
 NPM : 1505160232
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Keputusan : (B) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

PENGUJI I

PENGUJI II

(H. DEWI INDRIYANI, SE., M.M)

(SUSI HANDAYANI, SE., M.M)

Pembimbing

(M. ANDI PRAYOGI, SE., M.Si)

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

(ADE GUNAWAN, SE., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : FATIMA INDRIYANI
N.P.M : 1505160232
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Februari 2019

Pembimbing Skripsi

M. ANDI PRAYOGI, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.



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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : FATIMA INDRİYANI
NPM : 1505160232
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 29 November..... 2018
Pembuat Pernyataan



Fatima Indriyani
FATIMA INDRİYANI

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : FATIMA INDRIYANI
N.P.M : 1505160232
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
25/01 - 2019	- KATA PENGANTAR - ABSTRAK - PENULISAN NAMA DAN GELAR		
29/01 - 2019	- FORMAT PENULISAN - INDIKATOR VARIABEL - POPULASI DAN SAMPEL - TABEL PELAKSANAAN PENELITIAN		
5/02 - 2019	- TABEL JUMLAH KARYAWAN - TEKNIK PENGUMPULAN DATA - UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS		
11/02 - 2019	- PENGUJIAN HIPOTESIS (UJI T) - UJI SIMULTAN (F) - KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)		
13/02 - 2019	- UJI AJUNSI KLASIK (NORAKLITAS & HETEROG) - FORMAT PENULISAN		
15/02 - 2019	- KESIMPULAN DAN SARAN - TABEL LAMPIRAN (UJI T, R, F) - FORMAT PENULISAN - DAFTAR PUSTAKA		

Pembimbing Skripsi

M. ANDI PRAYOGI, SE, M.Si

Medan, Februari 2019

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

ABSTRAK

FATIMA INDRIYANI. NPM. 1505160232. PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2019

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah waktu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 782 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 89 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap prestasi kerja, motivasi terhadap prestasi kerja, dan juga pengaruh signifikan kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, dan Prestasi Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan segala puji syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Pada kesempatan ini, pertama kali penulis ucapkan terima kasih untuk seluruh keluarga telah memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun tidak begitu sempurna.

Selanjutnya, tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada:

1. Ayahanda Poniran dan Ibunda Rahmawati yang telah banyak berkorban, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. H. Januri, SE., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE., M.Si selaku ketua Program Studi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Muhammad Andi Prayogi., SE., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia membantu memberikan arahan dan bimbingan dalam menyusun dan menulis skripsi ini
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Pimpinan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan beserta karyawan yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.
10. Terima kasih kepada seluruh sahabat-sahabat penulis wadila Fika meini, Salmiah, Siti Nurhalizah, Nova Melinda, Latifah Hanum, Nur Maya Sari, Linda Utami, Rika, Mira, Azzurufina, Hajjah, Nisa, Linda yang telah memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini.

11. Terima Kasih kepada Teman- teman di kelas Manajemen C Pagi stambuk 2015 yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua.

Medan, Januari 2019

Penulis

FATIMA INDRIYANI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok dan mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Dalam proses pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas, sehingga dapat menghasilkan barang atau jasa yang sesuai dengan harapan perusahaan. Untuk dapat terus bersaing di dunia usaha yang semakin berkembang cepat dan kompetitif pada saat ini, perusahaan harus selalu dapat mengembangkan hal yang mampu mempengaruhi pencapaian tujuan suatu perusahaan, salah satunya adalah prestasi kerja karyawan (Januari, dkk 2015, hal. 2) Prestasi kerja yang baik merupakan keadaan dimana hasil yang diinginkan sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas. Tanpa adanya prestasi, maka keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan akan sulit terwujud.

Prestasi kerja mempunyai peranan penting bagi peningkatan kemajuan dan perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan suatu perusahaan. Pada hakekatnya prestasi merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 150) menyatakan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam hal pekerjaan. Oleh karena

itu prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Jadi salah satu faktor untuk meningkatkan prestasi kerja adalah faktor kepemimpinannya. Karena dengan memiliki pemimpin yang mampu mengarahkan bawahan dapat diharapkan bahwa karyawan mampu bekerja keras agar dapat tercapai prestasi kerja yang baik.

Kepemimpinan merupakan salah satu akses untuk meraih keberhasilan. Kepemimpinan adalah sifat dan perilaku untuk mempengaruhi bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat prestasi kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan (Siswanto, 2011, hal. 169) kepemimpinan yang baik akan melahirkan hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan. Peranan kepemimpinan pada perusahaan bertujuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi para karyawan dalam melaksanakan kegiatan operasional sesuai etika profesi kerja. Selain itu pimpinan harus senantiasa memikirkan setiap proses operasionalnya, mencari setiap kendala yang menjadi hambatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi juga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menurut Samsudin (2017, hal. 281) mengatakan bahwa motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Jika

karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik, yang pada akhirnya dorongan dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Namun sebaliknya jika karyawan tidak terdorong untuk melakukan pekerjaan maka akan menurunkan prestasi kerja karyawan itu sendiri.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (karnel) dan produk hilir karet.

Berdasarkan Riset Awal yang dilakukan peneliti terdapat beberapa masalah yang ditemui di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan khususnya yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Motivasi dan Prestasi Kerja. Masalah yang berkaitan dengan Kepemimpinan yaitu kurangnya arahan seorang pemimpin terhadap bawahan dan juga pemimpin masih kurang memperhatikan proses kerja karyawan sehingga pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan, dan kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahan, terlihat masih ada beberapa karyawan yang kurang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan benar, serta kurang maksimal-Nya karyawan dalam bekerja, terlihat masih ada beberapa karyawan yang kurang teliti dalam

melakukan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Setiap kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat erat kepada seorang pimpinan, ataupun ruang lingkup dan tanggung jawabnya. Karena tanpa kemampuan memimpin, terlebih lagi dalam hal manajemen sumber daya manusia, tidak mungkin seorang pemimpin berhasil baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap perusahaan yang di pimpinnya, bahkan dapat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaannya.

Oleh karena itu betapa pentingnya kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja, maka penulis berminat untuk mengadakan penelitian ini dengan mengambil objek penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dengan judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kurangnya arahan seorang pemimpin terhadap bawahan sehingga pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.

2. Kurangnya pemberian motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan, terlihat masih ada beberapa karyawan yang kurang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan benar.
3. Hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan sehingga mengakibatkan tidak tercapainya tujuan, karena prestasi kerja menurun.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan mengakibatkan tidak tepatnya sa saran yang diharapkan dan keterbatasan penulis, maka dalam penelitian ini penulis membatasi pada kepemimpinan dan motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Rumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini maka dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis, dengan adanya penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia.
- b. Secara praktis, untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan dan motivasi berdampak pada prestasi kerja. Dan diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan prestasi kerja.
- c. Manfaat dimasa yang akan datang, sebagai salah satu bahan kajian empiris terutama menyangkut kepemimpinan dan motivasi dan prestasi kerja,

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Prestasi kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Marjuni, 2015, hal. 104). Menurut Samsudin (2017, hal. 159) prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Menurut Wijono (2010, hal. 79) Prestasi kerja adalah usaha karyawan untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang ditampakkan secara kuantitas maupun kualitas. Hal tersebut dicapai dengan cara menjalankan atau menyempurnakan tugas secara efisien dan efektif dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2016, hal. 94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam menjalankan atau menyempurnakan tugas secara efisien dan efektif sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

b. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian Prestasi kerja memberikan manfaat baik karyawan dan organisasi. Menurut Larasati (2018, hal. 197-198) mengatakan bahwa tujuan prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

1) Perbaikan prestasi kerja

Dalam hal ini umpan balik dalam pelaksanaan kerja dapat memungkinkan untuk para pegawai, para manajer maupun pada departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan para pegawai

2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

4) Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan dan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan dalam bekerja. Prestasi kerja yang selalu dijadikan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada didalam organisasi tersebut. Menurut Larasati (2018, hal. 203) menyatakan ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal, yaitu:

- 1) Faktor Internal (pribadi)
 - a) Kemampuan tinggi
 - b) Kerja keras
- 2) Faktor Eksternal (lingkungan)
 - a) Pekerjaan mudah
 - b) Nasib baik
 - c) Bantuan dari rekan-rekan
 - d) Pemimpin yang baik

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya pegawai yang

memiliki IQ diatas rata-rata : (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 sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2) Faktor Motivasi

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

d. Indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Marjuni (2015, hal. 106) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

- 1) Hasil Kerja
- 2) Pengetahuan Kerja
- 3) Inisiatif
- 4) Kecekatan Mental
- 5) Sikap

Wijono (2010, hal. 83) menyebutkan bahwa indikator prestasi kerja yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Minat Terhadap Pekerjaan
- 3) Menerima Instruksi
- 4) Kecakapan Kerja
- 5) Relasi dengan orang lain
- 6) Pengetahuan Kerja
- 7) Sikap
- 8) Kehadiran

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Sebagaimana telah diketahui, bahwa suatu organisasi atau perusahaan tidak mungkin lepas dari keberadaan seorang pemimpin, peran seorang pemimpin dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah karena seorang pemimpin harus mampu mempelajari kriteria atau perilaku setiap bawahannya yang berbeda-beda.

Menurut Susanto (2017, hal. 13) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dikerjakan dan bagaimana tugas tersebut dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Nugroho (2017, hal. 68) kepemimpinan adalah suatu kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi kondisi lingkungan sekitarnya.

Menurut Pianda (2018, hal. 73-74) kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dapat memengaruhi orang lain, baik bawahan atau kelompok, atau kemampuan untuk mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, yang memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2016, hal. 170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau

bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Yuki dalam Lukiyanto (2016, hal. 27) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain agar mampu memahami serta menyetujui apa yang harus dilakukan sekaligus bagaimana melakukannya, termasuk pula proses memfasilitasi upaya individu atau kelompok dalam memenuhi tujuan bersama.

Menurut Siswandi (2011, hal. 125) kepemimpinan di definisikan sebagai tindakan atau upaya untuk memotivasi atau mempengaruhi orang lain agar mau bekerja atau bertindak ke arah pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok agar mampu memahami serta menyetujui apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

b. Faktor- faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Menurut Siswandi (2011, hal. 127-128) faktor-faktor kepemimpinan yaitu :

- 1) Sistem nilai yang berlaku dan diyakini.
- 2) Kemampuan kognisi.
- 3) Latar belakang pendidikan.
- 4) Derajat ketergantungan.
- 5) Kebutuhan.
- 6) Dorongan.
- 7) Kepribadian.
- 8) Pengaruh bawahan.
- 9) Sifat dan jenis tugas (pekerjaan).
- 10) Dukungan manajemen.

Menurut Soekarso (2015, hal. 18) ada faktor-faktor kepemimpinan yaitu:

- 1) Pemimpin adalah orang yang memimpin
- 2) Anggota adalah orang-orang yang dipimpin
- 3) Kekuasaan adalah kapasitas mempengaruhi perilaku individu atau kelompok.
- 4) Nilai adalah keyakinan dasar tentang sesuatu mempengaruhi perilaku atau cara bertindak individu atau kelompok.
- 5) Tujuan adalah sesuatu hasil atau sasaran yang ingin dicapai.

c. Indikator Kepemimpinan

Menurut Davis dalam Soekarso dan Putong (2015, hal. 74) ada beberapa ciri/ kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Kecerdasan
- 2) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial
- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi
- 4) Sikap- sikap hubungan manusiawi

Menurut Dinata (2010, hal. 6-7) ada beberapa indikator kepemimpinan yaitu :

- 1) Bersikap adil (*Arbitrating*). Dalam kehidupan organisasi apapun, rasa kebersamaan diantara para anggotanya adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan daripada kesepakatan antara para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 2) Memberikan sugesti (*Suggesting*). Sugesti biasa disebut saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya yang mampu menggerakkan hati orang lain.
- 3) Mendukung tercapainya tujuan (*Suppliyng Objectives*). Agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan

dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

- 4) Menciptakan rasa aman. Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Apabila setiap pemimpin selalu mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme didalam menghadapi segala permasalahan.
- 5) Sumber inspirasi. Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya, maka dari itu setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan, sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi secara antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Mustajab (2015, hal. 44) indikator kepemimpinan adalah:

- 1) Selalu berusaha mengsinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya.
- 2) Senang menerima saran dan kritik dari bawahannya
- 3) Selalu menjadikan bawahannya lebih sukses daripada dirinya.
- 4) Selalu mengutamakan *team work* dalam usaha mencapai tujuan.
- 5) Berusahalah mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pimpinan baik secara intelektual, maupun emosional.
- 6) Pengakuan atas status bawahan secara tepat dan profesional.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah dorongan dari diri dalam pegawai agar mampu untuk bekerja dengan baik sesuai standart kerja yang ditetapkan perusahaan. Menurut Duha (2016, hal. 186) menyatakan bahwa motivasi adalah sebagai hal yang diberikan seseorang atau tuntutan keadaan kepada

seseorang untuk bersemangat, melakukan sesuatu, atau tidak melakukan sesuatu yang dapat berguna bagi kepentingan dan kebaikan orang tersebut.

Menurut Riniwati (2016, hal. 193) mengemukakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sedangkan menurut Darmadi (2018, hal. 130) motivasi adalah energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri pegawai yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku berkaitan dengan lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 93) motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Menurut Fahmi (2014, hal. 190) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Dari pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang dapat memberikan energi kepada serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian suatu tujuan.

b. Tujuan Motivasi

Menurut Saydam dalam Kadarisman (2014, hal. 291-292) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kepada para karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat
- 3) Meningkatkan disiplin kerja
- 4) Meningkatkan prestasi kerja
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi dan,

7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada karyawan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Stoner dalam Lila Bismala (2015, hal. 121) faktor yang mempengaruhi motivasi ada tiga faktor yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi kerja.

1) Karakteristik Individu

Karakteristik individu didefinisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karakteristik individu meliputi minat, dirinya, pekerjaannya, dan kebutuhan yang diinginkannya.

2) Karakteristik Pekerjaan

Suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang, dari pekerjaan yang tidak memuaskan.

3) Karakteristik situasi kerja

Faktor karakteristik situasi kerja terdiri atas lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai satu kesatuan.

Menurut Bahri dan Nisa (2017, hal. 12) terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi yaitu :

- 1) Rasa aman dalam bekerja
- 2) Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
- 3) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- 4) Penghargaan atas prestasi kerja
- 5) Perlakuan yang adil dari manajemen

d. Indikator Motivasi

Menurut Effendy (2009, hal. 156) ada beberapa indikator motivasi yaitu :

- 1) Keinginan untuk berprestasi.
- 2) Keinginan untuk melakukan perbaikan.
- 3) Keinginan untuk melakukan perubahan.
- 4) Keinginan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja.
- 5) Keinginan untuk meningkatkan pengetahuan kerja.

Menurut Makmun dalam Susanto (2018, hal. 45) menemukan indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Durasi kegiatan; berapa lama kemampuan penggunaan waktunya untuk melakukan kegiatan.
- 2) Frekuensi kegiatan; berapa sering kegiatan dilakukan dalam periode waktu tertentu.
- 3) Persistensi; ketepatan dan kekuatannya pada tujuan kegiatan.
- 4) Ketabahan, keuletan, dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan untuk mencapai tujuan.
- 5) Devosi; pengabdian dan pengorbanan, yang berupa uang, tenaga, pikiran bahkan jiwanya atau nyawanya untuk mencapai tujuan.
- 6) Tingkatan aspirasi (maksud, rencana, cita-cita, sasaran atau target yang hendak mencapai dicapai dengan kegiatan yang dilakukan).
- 7) Tingkatan kualifikasi prestasi atau produk atau output yang dicapai dari kegiatannya; berapa banyak, memadai atau tidak, memuaskan atau tidak
- 8) Arah sikapnya terhadap sasaran kegiatan; positif atau negatif.

Menurut Mangkunegara (2017, hal 111) adapun indikator motivasi adalah:

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

Penjelasan dari jenis indikator motivasi diatas adalah sebagai berikut:

1) Kerja keras

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

2) Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3) Tingkat cita-cita yang tinggi

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

4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

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

5) Usaha untuk maju

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

6) Ketekunan

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

7) Hubungan dengan rekan kerja

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

8) Pemanfaatan waktu

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

B. Kerangka Konseptual

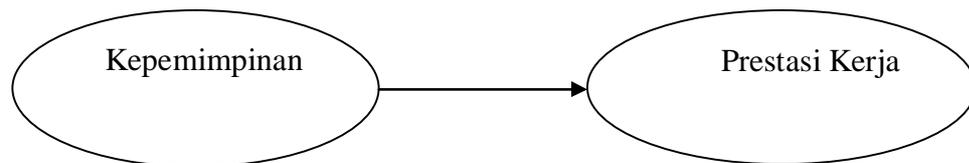
Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Menurut Aziz (2016, hal. 109) kerangka konseptual adalah bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti.

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja

Menurut Susanto (2017, hal. 13) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dikerjakan dan bagaimana tugas tersebut dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Wijono (2018, hal. 4) Pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan Oetama (2016), Liah, dkk (2014), Rustam (2016) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif

terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pattynama, dkk (2016), Kalsum (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif atau signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya, apabila kepemimpinan dilaksanakan dengan baik, maka akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.



Gambar II. 1

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja

2. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Dalam usaha memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat optimal, perusahaan perlu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan memberikan dorongan agar prestasi kerja dapat meningkat sesuai dengan harapan perusahaan. Pelaksanaan motivasi kepada seluruh karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Menurut Dewi (2017, hal. 21) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang ke arah suatu tujuan. Motivasi yang ada pada setiap orang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Untuk itu diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi atau dorongan bagi mereka untuk berbuat dan berperilaku sesuai apa yang dikehendaki oleh individu lain atau organisasi.

Penelitian juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti Harudi, dkk (2016), Widiartana (2016), Salju dan Makmur (2014), Tanjung (2015), Jufrizen (2017) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Cahyono , dkk (2013) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.



Gambar II.2

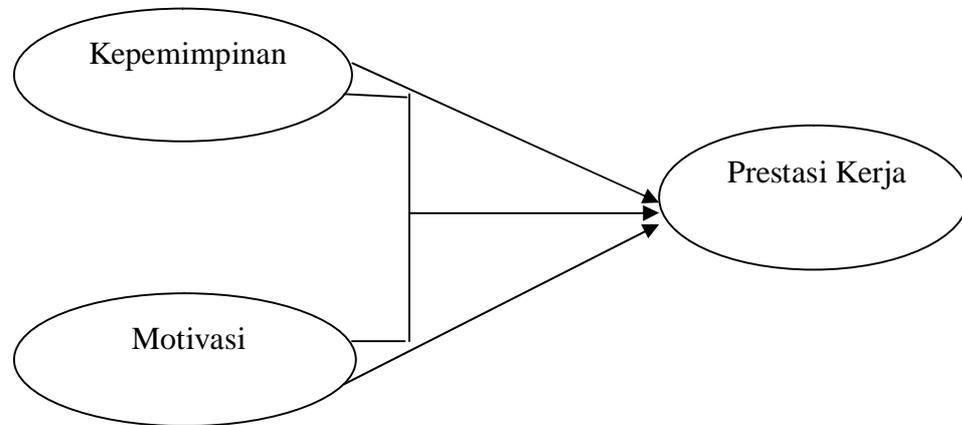
Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016, hal. 94) adalah Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh Chanutomo dan Abadi (2016), Madi dan Djuharni (2017) menyimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja maka dapat disusun dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar II.3
Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011, hal. 63) dalam penelitian, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan latar belakang masalah, dan kajian pustaka yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Ada pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), sebagai variabel bebas dan prestasi kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2011, hal. 89) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dimana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis.

B. Definisi Operasional

1. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam menjalankan atau menyempurnakan tugas secara efisien dan efektif sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel Prestasi kerja adalah :

Table III-1
Indikator Prestasi Kerja

Variabel	Indikator
Prestasi Kerja (Y)	Hasil kerja
	Pengetahuan pekerjaan
	Inisiatif
	Kecekatan mental
	Sikap

Sumber: Marjuni (2015, hal. 106)

2. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok agar mampu memahami serta menyetujui apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan adalah :

Table III- 2
Indikator Kepemimpinan

Variabel	Indikator
Kepemimpinan (X1)	Kecerdasan
	Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial
	Motivasi diri dan dorongan berprestasi
	Sikap- sikap hubungan manusiawi

Sumber: Soekarso (2015, hal. 74)

3. Motivasi (X2)

Motivasi adalah energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri pegawai yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku berkaitan dengan lingkungan kerja.

Tabel III- 3
Indikator Motivasi

Variabel	Indikator
Motivasi (X2)	Kerja keras
	Orientasi masa depan
	Tingkat cita-cita yang tinggi
	Orientasi tugas dan keseriusan tugas
	Usaha untuk maju
	Ketekunan
	Hubungan dengan rekan kerja
	Pemanfaatan waktu

Sumber : Mangkunegara (2017, hal. 89)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang beralamat jln. Sei Batang Hari No.2 Medan Sunggal.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2018 sampai dengan Maret 2019. Untuk lebih jelas nya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian

**Tabel III-4
Pelaksanaan Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																			
		Nov '18				Des '18				Jan '19				Feb '19				Mar '19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal				■																
2	Pengajuan Judul				■																
3	Pembuatan Proposal					■	■														
4	Seminar Proposal							■	■												
5	Riset									■											
6	Pengumpulan Data										■	■									
7	Pengolahan Data												■	■							
8	Penulisan Skripsi													■	■	■					
9	Bimbingan Skripsi																■	■	■		
10	Sidang Meja Hijau																			■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011, hal. 61) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dilakukan pada penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Adapun jumlah keseluruhan karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah sebanyak 782 orang, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel III-5
Jumlah Populasi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)
Medan

No	Unit Kerja	Jumlah Populasi
1	Divisi Pengadaan dan Umum	24
2	Divisi Hukum	12
3	Divisi Teknologi dan Informasi	27
4	Divisi Satuan Pengawasan Intern	29
5	Biro Sekretariat	113
6	Bagian Tanaman	53
7	Bagian Teknik	36
8	Bagian Teknologi	35
9	Bagian Keuangan	37
10	Bagian Akuntansi	32
11	Bagian Komersil	76
12	Bagian Sumber Daya Manusia	46
13	Bagian Umum	157
14	Bagian Program Kamitraan dan Bina Lingkungan	24
15	Project Manager ERP	10
16	Bagian Pengembangan dan Transformasi Bisnis	22
17	Bagian Manajemen Sistem dan Sustainability	49
Total		782

2. Sampel

Sugiyono (2011, hal. 62) menyatakan bahwa: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Dimana penelitian

sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian. Teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan melalui *Probability sampling* dengan menggunakan simple random sampling. Menurut Sugiyono (2011, hal. 64) dikatakan simple random sampling karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak. Dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin agar dapat melihat seberapa banyak pengambilan jumlah sampel, adapun rumusnya yaitu sebagai berikut:

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

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir 10%

Dalam rumus diatas dapat diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{782}{1 + 782 (0,1)^2} = 88,662 \text{ dibulatkan menjadi } 89$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 89 orang karyawan di kantor direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel III-6
Jumlah Sampel Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero)
Medan

No	Unit Kerja	Jumlah Sampel
1	Divisi Pengadaan dan Umum	3
2	Divisi Hukum	1
3	Divisi Teknologi dan Informasi	3
4	Divisi Satuan Pengawasan Intern	3
5	Biro Sekretariat	13
6	Bagian Tanaman	6
7	Bagian Teknik	4
8	Bagian Teknologi	4
9	Bagian Keuangan	4
10	Bagian Akuntansi	4
11	Bagian Komersil	9
12	Bagian Sumber Daya Manusia	5
13	Bagian Umum	18
14	Bagian Program Kamitraan dan Bina Lingkungan	3
15	Project Manager ERP	1
16	Bagian Pengembangan dan Transformasi Bisnis	2
17	Bagian Manajemen Sistem dan Sustainability	6
Total		89

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini ialah menggunakan angket (*Questioner*) yaitu dengan menyebar dan memberi seperangkat pernyataan dan pertanyaan dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditunjukkan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel III – 7.
Skala *Likert's*

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

Sumber: Sugiyono (2011, hal 133).

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

a) Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument questioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam questioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi *product moment* adalah sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono, (2011, hal. 356)

Dimana:

- r_{xy} = Item Instrument variabel dengan totalnya.
- x = Jumlah butir pertanyaan
- y = Skor total pertanyaan

n = Jumlah sampel

Dengan kriteria:

- a. Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} < \alpha 0,05$, maka butir instrument tersebut valid.
- b. Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} > \alpha 0,05$, maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 8 butir pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X1), 8 butir pernyataan untuk variabel motivasi (X2), dan 10 butir pernyataan untuk variabel prestasi kerja (Y). Hasil analisis item ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel III – 8
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1	0,500	0,208	Valid
2	0,521	0,208	Valid
3	0,632	0,208	Valid
4	0,499	0,208	Valid
5	0,479	0,208	Valid
6	0,568	0,208	Valid
7	0,402	0,208	Valid
8	0,548	0,208	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data tersebut.

Tabel III – 9
Hasil Uji Validitas Motivasi

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1	0,545	0,208	Valid
2	0,362	0,208	Valid
3	0,500	0,208	Valid
4	0,666	0,208	Valid
5	0,435	0,208	Valid
6	0,513	0,208	Valid
7	0,402	0,208	Valid
8	0,684	0,208	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III – 10
Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1	0,677	0,208	Valid
2	0,507	0,208	Valid
3	0,622	0,208	Valid
4	0,516	0,208	Valid
5	0,580	0,208	Valid
6	0,493	0,208	Valid
7	0,372	0,208	Valid
8	0,400	0,208	Valid
9	0,491	0,208	Valid
10	0,677	0,208	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah

dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel prestasi kerja adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

b) Uji Reabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari

masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitiandengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha.

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[\frac{\sum sb^2}{s1^2} \right]$$

Sumber: Sugiyono, (2011, hal. 359)

Dimana:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum s^2$ = Jumlah varians butir

$s1^2$ = Varian total

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik.

- b) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrument memiliki reliabilitas yang tidak baik.

Tabel III-11
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	keterangan
Kepemimpinan	0,605	Reliabel
Motivasi	0,611	Reliabel
Prestasi Kerja	0,705	Reliabel

Sumber: Data Penelitian Diolah

Dari tabel diatas yakni hasil uji reabilitas atas variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja menunjukkan semua item pertanyaan semuanya reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) diatas 0,60, dimana dapat dirinci untuk variabel kepemimpinan dengan *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,605, motivasi dengan *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,611, dan prestasi kerja dengan nilai *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,705, sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut sudah andal atau reliable karena memiliki nilai standar diatas 0,60.

F Teknik Analisis Data

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

1. Metode Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Prestasi Kerja

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

a = Konstanta

$b_{1, 2}$ = Koefisien Regresi

e = Standar Error

1) Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2014, hal. 160). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji Normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya, maka dapat dilihat pada nilai Probabilitasnya. (Juliandi, 2014, hal 161)

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi, 2014, hal. 161).

Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. (Juliandi, 2014, hal. 161)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi, 2014, hal. 161)

Menurut Juliandi (2014, hal. 162) Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

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

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji secara Parsial (uji t)

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (X_i) apakah variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Prestasi Kerja (Y). Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji- t dengan rumus, yaitu

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

Sumber : Sugiyono (2011, hal 230).

Keterangan :

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan

tabel t

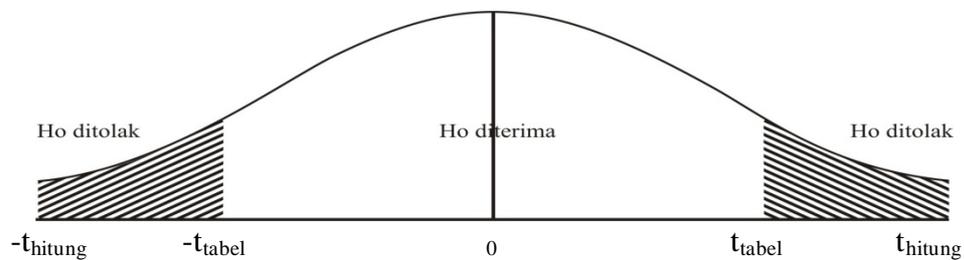
r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* $<$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y . Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* $>$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel x dan y .

Pengujian hipotesis :



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Kriteria pengujian :

- H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $dt = n-k$
- H_a ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y).

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

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

Sumber: Sugiyono (2011, hal. 235).

Keterangan:

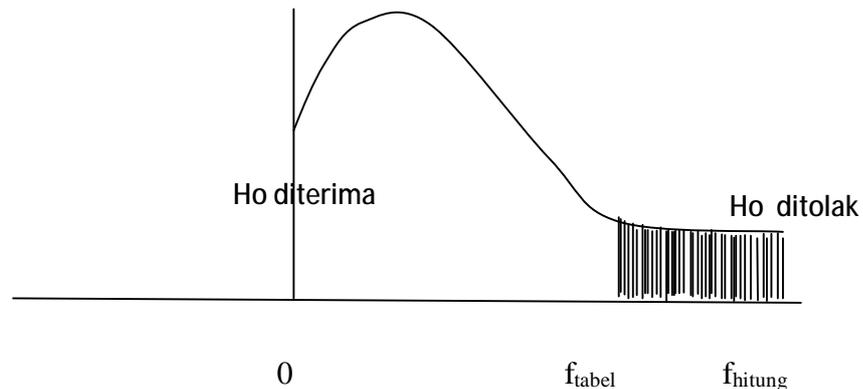
F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Pengujian hipotesis



Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji-F

Keterangan :

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

F_{tabel} = Nilai F dalam F_{tabel} berdasarkan n (sampel penelitian)

Kriteria pengujian :

- a. H_0 ditolak apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$
- b. H_a diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Kepemimpinan dan Motivasi) dalam menerangkan variabel dependen (Prestasi Kerja). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel independen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut:

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

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel kepemimpinan, 8 pernyataan untuk variabel motivasi dan 10 pernyataan untuk variabel prestasi kerja. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 89 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV-1
Skala Pengukuran Likert

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

pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel kepemimpinan, variabel motivasi) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (Prestasi kerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

2. Karakteristik Responden

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 89 orang. Adapun dari ke-89 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	49	55.1	55.1	55.1
	Perempuan	40	44.9	44.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabel 4.2 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 49 orang (55,1%) dan perempuan sebanyak 40 orang (44,9%).

b. Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, 51-60 tahun. Untuk hasil selanjutnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	12	13.5	13.5	13.5
	31-40	30	33.7	33.7	47.2
	41-50	33	37.1	37.1	84.3
	51-60	14	15.7	15.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 89 responden terdapat 12 orang (13,5%) yang usianya 20-30 tahun, 30 orang (33,7%) yang usianya 31-40, 33 orang (37,1%) yang usianya 41-50 tahun, 14 orang (15,7%) yang usianya 51-60.

c. Pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan yakni : SMA, Diploma, sarjana, dan pasca

sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA Sederajat	7	7.9	7.9	7.9
	Diploma	23	25.8	25.8	33.7
	Strata 1 (S1)	43	48.3	48.3	82.0
	Strata 2 (S2)	16	18.0	18.0	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel IV – 4 di atas menunjukkan bahwa dari 89 responden terdapat 7 orang (7,9%) yang pendidikannya SMA, 23 orang (25,8%) yang pendidikannya Diploma, 43 orang (48,3%) yang pendidikannya S1, dan 16 orang (18%) yang pendidikannya S2.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Prestasi Kerja (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai.

1) Variabel Kepemimpinan (X_1)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kepemimpinan (X_1) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekwensi sebagai berikut:

Tabel IV-5.
Penyajian Data Variabel Kepemimpinan (X₁)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	58	65.2	21	23.6	9	10.1	0	0	0	0	89	100
2	60	67.4	25	28.1	3	3.4	1	1.1	0	0	89	100
3	58	65.2	23	25.8	6	6.7	2	2.2	0	0	89	100
4	62	69.7	23	25.8	4	4.5	0	0	0	0	89	100
5	64	71.9	19	21.3	6	6.7	0	0	0	0	89	100
6	55	61.8	22	24.7	12	13.5	0	0	0	0	89	100
7	81	91.0	8	9.0	0	0	0	0	0	0	89	100
8	40	44.9	31	34.8	16	18.0	1	1.1	0	0	89	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV-5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu menunjukkan kecerdasan dan intelektualitas berfikirnya., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 58 responden (65,2%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan mampu mengambil keputusan yang tepat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 60 responden (67,4%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan memiliki kemampuan berfikir secara rasional, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 58 responden (65,2%).

4. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan bertindak tegas dan tidak memihak, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 62 responden (69,7%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan memiliki kemampuan dalam mengarahkan bawahannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 64 responden (71,9%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan memberitahukan para bawahan tentang apa yang harus dikerjakan pada suatu pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 responden (61,8%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan bersikap adil dan jujur kepada karyawannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 81 responden (91,0%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan mampu membina hubungan yang baik dengan karyawannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 40 responden (44,9%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Kepemimpinan (X_1) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 7 yaitu tentang pimpinan bersikap adil dan jujur kepada karyawannya,, Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 81 responden (91,0%).

2) Variabel Motivasi (X_2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel motivasi yang dirangkum dalam tabel frekwensi adalah sebagai berikut:

Tabel IV-6
Penyajian Data Variabel Motivasi (X_2)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	50	56.2	39	43.8	0	0	0	0	0	0	89	100
2	37	41.6	52	58.4	0	0	0	0	0	0	89	100
3	36	40.4	46	51.7	7	7.9	0	0	0	0	89	100
4	55	61.8	24	27.0	9	10.1	0	0	0	0	89	100
5	60	67.4	24	27.0	3	3.4	2	2.2	0	0	89	100
6	61	68.5	19	21.3	9	10.1	0	0	0	0	89	100
7	71	79.8	14	15.7	3	3.4	1	1.1	0	0	89	100
8	55	61.8	24	27.0	9	10.1	1	1.1	0	0	89	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 50 responden (56,2%).
2. Jawaban responden tentang saya selalu memiliki orientasi yang baik terhadap tugas yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 responden (58,4%).

3. Jawaban responden tentang pimpinan selalu memberi motivasi kepada semua karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 responden (51,7%).
4. Jawaban responden tentang dalam hal pekerjaan saya memiliki keseriusan untuk mengerjakannya dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 responden (61,8%).
5. Jawaban responden tentang keberhasilan yang akan dicapai akan meningkatkan motivasi karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 60 responden (67,4%).
6. Jawaban responden tentang saya selalu tekun dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 61 responden (68,5%).
7. Jawaban responden tentang kedekatan hubungan antar karyawan memberikan rasa nyaman dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 71 responden (79,8%).
8. Jawaban responden tentang saya dapat bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 responden (61,8%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Motivasi (X_2) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 7 yaitu tentang kedekatan hubungan antar karyawan memberikan rasa nyaman dalam bekerja, Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 71 responden (79,8%).

3) Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel prestasi kerja yang dirangkum dalam tabel frekwensi adalah sebagai berikut:

Tabel IV-7
Penyajian Data Variabel Prestasi Kerja (Y)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	56	62.9	33	37.1	0	0	0	0	0	0	89	100
2	41	46.1	47	52.8	1	1.1	0	0	0	0	89	100
3	40	44.9	43	48.3	6	6.7	0	0	0	0	89	100
4	44	49.4	36	40.4	9	10.1	0	0	0	0	89	100
5	52	58.4	29	32.6	8	9.0	8	9.0	0	0	89	100
6	50	56.2	27	30.3	11	13.5	0	0	0	0	89	100
7	65	73.0	19	21.3	3	3.4	2	2.2	0	0	89	100
8	41	46.1	46	51.7	2	2.2	0	0	0	0	89	100
9	43	48.3	45	50.6	1	1.1	0	0	0	0	89	100
10	56	62.9	33	37.1	0	0	0	0	0	0	89	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV-7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 responden (62,9%).

2. Jawaban responden tentang hasil kerja saya selalu mendapat nilai positif dari pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 responden (52,8%).
3. Jawaban responden tentang tingkat pencapaian volume pekerjaan yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 responden (48,3%).
4. Jawaban responden tentang saya memiliki pengetahuan kerja yang luas untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 responden (49,4%).
5. Jawaban responden tentang pimpinan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 52 responden (58,4%).
6. Jawaban responden tentang tugas-tugas yang diberikan oleh atasan dapat ditekuni dengan baik untuk mencapai waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 responden (56,2%).
7. Jawaban responden tentang pekerjaan yang dilakukan telah memenuhi pencapaian kualitas kerja yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 65 responden (73,0%).
8. Jawaban responden tentang saya dapat bekerja dengan cepat dan tepat sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 responden (51,7%).

9. Jawaban responden tentang sikap yang saya perlihatkan terhadap karyawan lainnya sudah baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 responden (50,6%).
10. Jawaban responden tentang saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan standar kerja perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 responden (62,9%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Prestasi Kerja (Y) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 7 yaitu tentang pekerjaan yang dilakukan telah memenuhi pencapaian kualitas kerja yang baik, Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 65 responden (73,0%).

4. Analisis Data Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrumen penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (handal). Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan, yang dirangkum dalam uji tersebut di bawah ini :

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Motivasi terhadap variabel

terikat yaitu Prestasi Kerja. Adapun bentuk model yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

Tabel IV-8
Hasil uji linier berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.395	4.135		3.965	.000
Kepemimpinan	.288	.126	.248	2.296	.024
Motivasi	.497	.129	.417	3.853	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Konstanta = 16,395

Kepemimpinan = 0,288

Motivasi = 0,497

Hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda sehingga dapat diketahui persamaan sebagai berikut :

$$Y = 16,395 + 0,288X_1 + 0,497X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

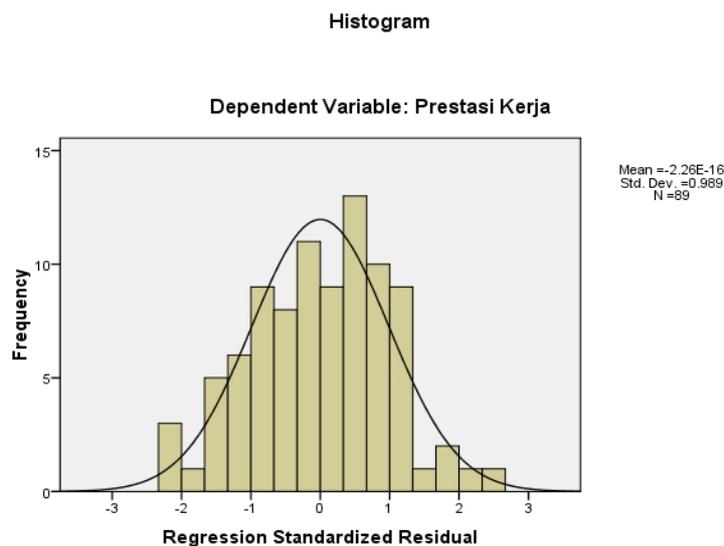
1. Variabel kepemimpinan dan motivasi memiliki arah koefisien yang bertanda positif terhadap prestasi kerja

2. Koefisien kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,288 yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinannya maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,497 yang berarti bahwa semakin baik motivasi maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat.

a. Uji Asumsi Klasik

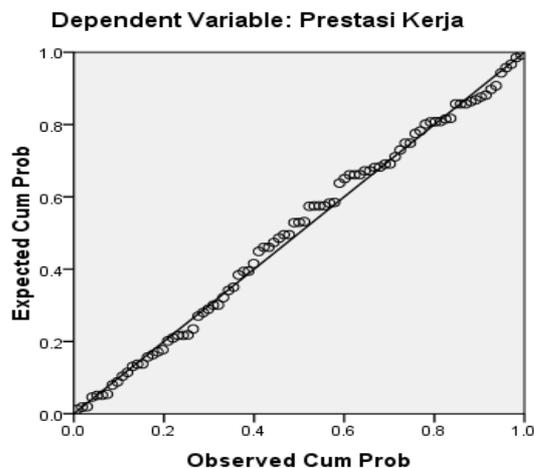
a) Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidaknya bisa di lihat dari gambar scatter plot dibawah ini :



Gambar IV – 1
Grafik histogram

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV – 2
Grafik Scater Plot

Dari gambar IV-1 grafik histogram diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya pola data yang baik. Sedangkan gambar IV-2 grafik scater plot diatas berdistribusi normal, hal ini disebabkan karena data menyebar pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b) Uji Multikolienaritas

Pengujian Multikolinieritas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearty statistics*. Untuk melihat nilai tolerance dapat diketahui ketentuannya yaitu tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih besar 0.10 atau jika nilai VIF < 10,00 dan terjadi multikolienaritas jika nilai tolerance lebih kecil atau sama dengan 0.10 atau jika nilai VIF > 10,00.

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.395	4.135		3.965	.000		
Kepemimpinan	.288	.126	.248	2.296	.024	.635	1.575
Motivasi	.497	.129	.417	3.853	.000	.635	1.575

a. Dependent Variabel: Y Prestasi Kerja
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan data tabel uji *multikolinieritas* di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) tidak memiliki nilai *collinearity statistic* atau bebas dari multikolienaritas yaitu :

- 1) Nilai tolerance Kepemimpinan sebesar $0,635 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.575 < 10$ maka variabel Kepemimpinan dinyatakan bebas
- 2) Nilai tolerance Motivasi sebesar $0,635 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.575 < 10$ maka variabel motivasi dinyatakan bebas.

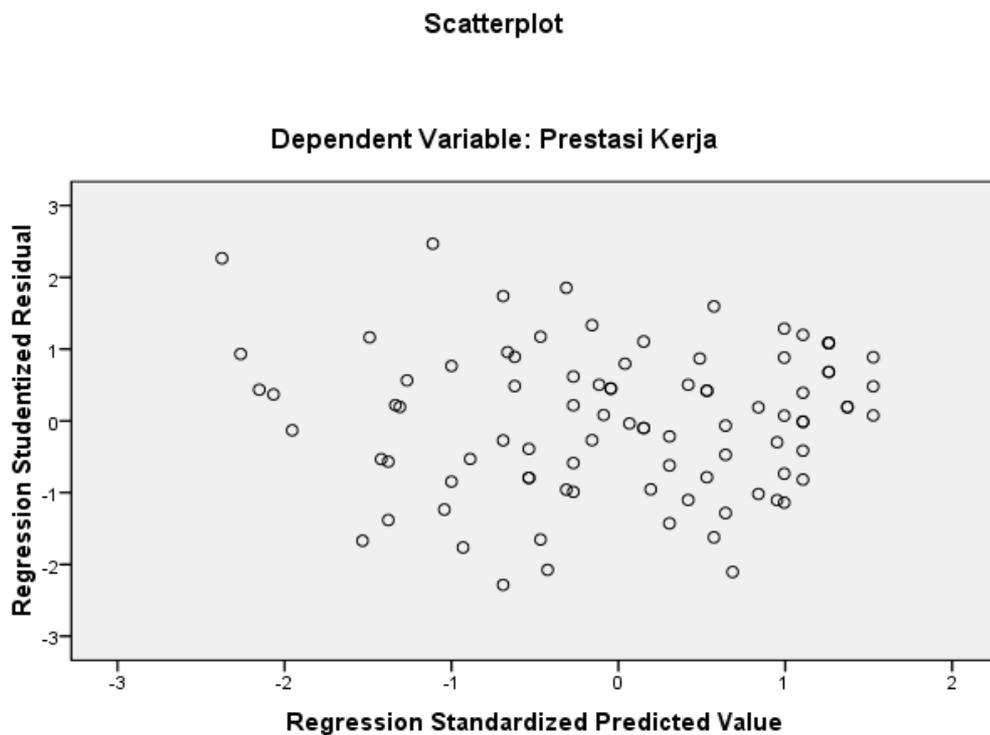
Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolienaritas antara variabel independen (bebas).

c) Uji Heterokedasitas

Uji Heterokedasitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedasitas yaitu adanya ketidaksamaan

varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heterokedasitas.

Untuk mengetahui terjadi atau tidak heterokedasitas dalam model regresi penelitian ini, dapat menggunakan metode grafik plot antara lain predeksi variabel dependen (ZPRED) dengan residual (SREZID). Adapun dasar dalam pengambilan ini adalah sebagai berikut :



Gambar IV-3
Pengujian Heterokdasitas

Berdasarkan gambar 4.2 grafik *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa variable dalam penelitian ini berdasarkan data uji *heterokedastisitas* dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi *heteroskedasitas* dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

2) Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen (X) koefisien regresi secara parsial mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y).

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Bila $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel IV.10
Uji t

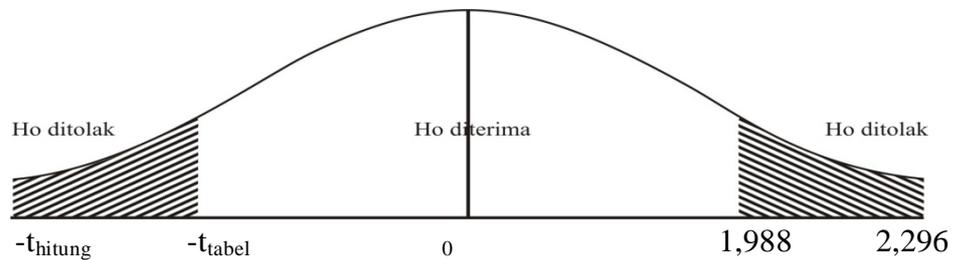
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.395	4.135		3.965	.000
Kepemimpinan	.288	.126	.248	2.296	.024
Motivasi	.497	.129	.417	3.853	.000

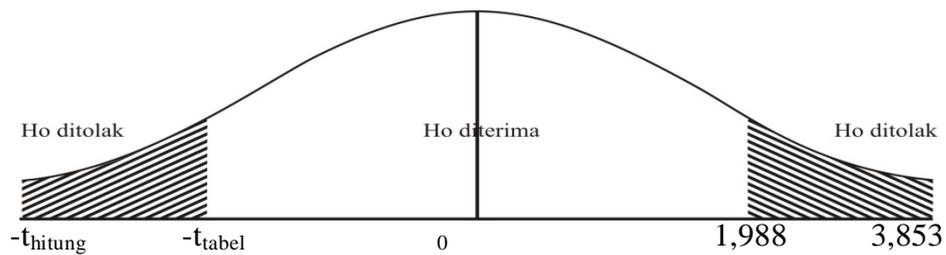
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial untuk variabel kepemimpinan diperoleh $t_{\text{hitung}} (2,296) > t_{\text{tabel}} (1,988)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,024 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan

ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.



Berdasarkan hasil pengujian secara parsial untuk variabel motivasi diperoleh t_{hitung} (3,853) > t_{tabel} (1,988) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap Prestasi Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.



b. Uji F

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas Kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel terikat prestasi kerja secara bersama sama. Berdasarkan pengujian dengan spss diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel IV.11
Uji F
ANOVA^b

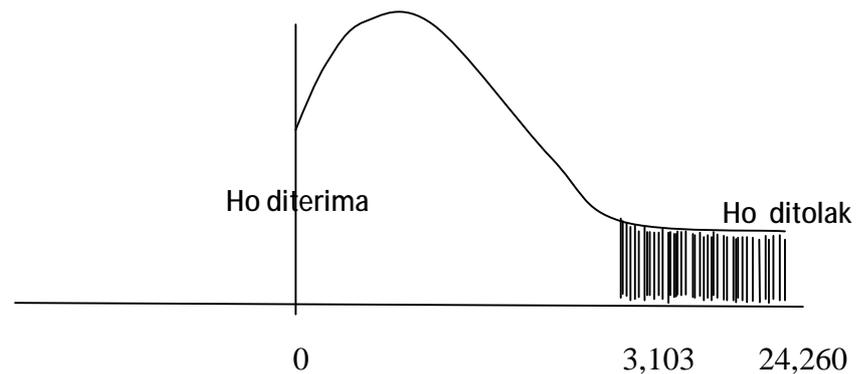
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	306.189	2	153.095	24.260	.000 ^a
	Residual	542.710	86	6.311		
	Total	848.899	88			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai F_{hitung} (24,260) > F_{tabel} (3,103) dengan tingkat signifikan 0,000 (Sig 0,000 < α 0,05), dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.



3) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai adjusted R Square pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.12
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.361	.346	2.51209

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0,361 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh kepemimpinan dan motivasi sebesar 36,1% untuk mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti, misalnya Lingkungan kerja, disiplin, kompensasi dan variabel lainnya.

B Pembahasan

dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (prestasi kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja

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

Menurut Susanto (2017, hal. 13) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dikerjakan dan bagaimana tugas tersebut dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya menurut peneliti Oetama (2016), Liah dkk (2014), Rustam (2016) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pattynama, dkk (2016), Kumala dan Agustina (2018), Kalsum (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif atau signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, apabila kepemimpinan dilaksanakan dengan baik, maka akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil pengolahan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif variabel X_2 (motivasi) terhadap variabel Y (prestasi kerja) pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Harudi, dkk (2016), Widiartana (2016), Salju dan Makmur (2014), Tanjung (2015), Jufrizen (2017) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Cahyono, dkk (2013), Luviansi (2012), Rahayu (2018)

yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan artinya jika motivasi karyawan dilakukan dengan baik maka prestasi kerja akan ikut meningkat.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil pengolahan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Menurut Hasibuan (2016, hal. 94) adalah Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chanutomo dan Abadi (2016), Madi dan Djuhari (2017) menyimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dengan nilai $F_{hitung} (24,260) > F_{tabel} (3,103)$ dengan tingkat signifikan 0.000 . selanjutnya hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0,361 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh kepemimpinan dan motivasi sebesar 34,1% untuk mempengaruhi variabel prestasi kerja sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain. Artinya bahwa adapengaruh yang searah antara kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja secara nyata.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Motivasi (X_2) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
3. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas dan juga telah diambil kesimpulan diatas maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan prestasi kerja para karyawan, hendaknya kepemimpinannya lebih memperhatikan dan mengarahkan para karyawannya dalam melakukan pekerjaannya.
2. Bagi perusahaan agar lebih meningkatkan motivasi agar karyawan meningkatkan prestasi kerja guna untuk mencapai tujuan dari perusahaan
3. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam dari sektor sehingga hasilnya lebih baik lagi.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBARviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Prestasi Kerja.....	7
a. Pengertian Prestasi Kerja	7
b. Tujuan Prestasi Kerja	8
c. Faktor-faktor Prestasi Kerja.....	9
d. Indikator Prestasi Kerja	10
2. Kepemimpinan.....	11
a. Pengertian Kepemimpinan.....	11
b. Faktor – Faktor Kepemimpinan	12
c. Indikator Kepemimpinan	13
3. Motivasi.....	14
a. Pengertian Motivasi.....	14
b. Tujuan Motivasi	15
c. Faktor-faktor Motivasi.....	16
d. Indikator Motivasi	16
B. Kerangka Konseptual	19

C. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
A. Pendekatan Penelitian.....	23
B. Defenisi Operasional	23
C. Tempat dan Waktu Penelitian	25
D. Populasi dan Sampel.....	25
E. Teknik Pengumpulan Data.....	28
F. Teknik Analisis Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A Hasil Penelitian	40
1. Deskripsi Variabel Penelitian	40
2. Karakteristik Responden	41
3. Deskripsi Variabel Penelitian	43
4. Analisis Data Penelitian	50
B Pembahasan.....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
A Kesimpulan	62
B Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III – 1 Indikator Prestasi Kerja.....	23
Tabel III – 2 Indikator Kepemimpinan.....	24
Tabel III – 3 Indikator Motivasi.....	24
Tabel III – 4 Pelaksanaan Penelitian	25
Tabel III – 5 Jumlah Populasi	26
Tabel III – 6 Jumlah Sampel.....	28
Tabel III – 7 Skala Pengukuran Riset.....	29
Tabel III – 8 Uji Validitas Kepemimpinan.....	30
Tabel III – 9 Uji Validitas Motivasi.....	31
Tabel III – 10 Uji Validitas Prestasi Kerja	31
Tabel III – 11 Uji Reliabilitas	33
Tabel IV – 1 Skala Pengukuran Likert	40
Tabel IV– 2 Responden Jenis Kelamin	41
Tabel IV– 3 Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel IV– 4 Responden Pendidikan.....	43
Tabel IV– 5 Penyajian Data Kepemimpinan	44
Tabel IV– 6 Penyajian Data Motivasi	46
Tabel IV– 7 Penyajian Data Prestasi Kerja	48
Tabel IV– 8 Uji Linier Berganda	51
Tabel IV– 9 Uji Multikolinieritas.....	54
Tabel IV– 10 Uji t	56
Tabel IV– 11 Uji F	58
Tabel IV– 12 Koefisien Determinasi.....	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II – 1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja	20
Gambar II – 2 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja	21
Gambar II – 3 Paradigma Penelitian	22
Gambar IV– 1 Grafik Histogram.....	52
Gambar IV– 2 Grafik Scater Plot.....	53
Gambar IV–3 Heterokedastisitas.....	55

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, I. (2016). *Dasar-dasar Penelitian Olahraga: Edisi 1*. Kencana.
- Bahri, S, & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis 18(1)* , 12-15
- Bismala, L & Arianty, N. (2015). *Periku organisasi*. Umsu Press.
- Cahyono, P. D., Hamid, D., Mukzam, M. D. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang). *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 4(1), 1-11
- Chanutomo, S. D., & Abadi, F (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Kalbe Farma Tbk. *Jurnal Bisnis dan Komunikasi*, 3(2) , 1-29.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia kepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor yang memengaruhi"*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dewi, S. K. (2017). *Konsep dan Pengembangan Kewirausahaan Di Indonesia* . Yogyakarta: Deepublish.
- Dinata, A. (2010). *Kepemimpinan dan Komunikasi dalam Manajemen Proyek*. Miqra Indonesia.
- Duha, T. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Effendy, A. T. (2009). *Intergrated HRD: Human Resources Develoupment*. Jakarta: Grasindo.
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi Edisi Revisi*. Bandung: Alfabeta.
- Harudi, N., Gunawan, Hasmin (2016). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretarisat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 104-110.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Januari, C. I., Utami, H. N., Ruhana, I. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis 24(2)* , 1-8.

- Jufrizen. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34
- Juliandi, A., Manurung, S, Irfan (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi : Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Umsu Press.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Kalsum, U. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Karyawan PT. Asuransi Generall Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 71-77.
- Kumala, H. R & Agustina, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 11(1), 26-31.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Liah, P., Amin, J., Hartutiningsih. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat. *eJournal Administrative Reform*, 2(3), 2078-2086.
- Lukiyanto, K. (2016). *Mandor, Model Kepemimpinan Tradisional Jawa Pada Proyek Konstruksi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Luviansi, M., Djalil, A., Sambungm R. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Dan Disiplin Kerja Pegawai (Studi Pada Universitas Palangka Raya). *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 98-112.
- Madi, Y. A., & Djuhari, D (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Di Rektorat Jenderal Pembendaharaan Di Kota Kupang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 11(1), 19- 26.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rejama Kosda Karya.
- Marjuni, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sah Media.
- Mustajab. (2015). *Masa Depan Pesantren: Telaah atas Model Kepemimpinan dan Manajemen Pesantren Salaf*. Lkis pelangi Aksara.
- Nugroho, D. A. (2017). *Pengantar Manajemen untuk Organisasi Bisnis, Publik dan Nirlaba*. Universitas Brawijaya.

- Oetama, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Dr Murjani Di Sampit. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis*, 2(1) , 1-6.
- Pattynama, J. V., Kojo, C., Repi (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*,4(1), 514-523
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV jejak.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 115-132.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Rustam, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kedisiplinan Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja petugas Kebersihan. *Jurnal Sosial Budaya*, 13(2), 1-11.
- Salju, & Makmur, M. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap prestasi Kerja Pada PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 73-89.
- Samsudin, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siswandi. (2011). *Aplikasi Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Siswanto. (2011). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekarso, & Putong., I. (2015). *Kepemimpinan : Kajian Teoritis dan Praktis*. Buku dan artikel karya Iskandar Putong.
- Sugiyono. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A. (2018). *Bimbingan dan Konseling di sekolah: Konsep, Teori, dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Deepublish.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 20-31.

Widiartana, W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada UD. Sinar Abadi. *Jurnal Program studi Pendidikan Ekonomi*, 6(1), 1-10.

Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*. Kencana.

_____, (2010). *Psikologi Industri & Organisasi Cetakan ke 1*. Jakarta: Kencana.