

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFINDO
KEBUN TANAH GAMBUS**

SKRIPSI

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



Oleh:

Nama : ANANDA FEBRIANI
NPM : 1405160796
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 27 Maret 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : ANANDA FEBRIANI
N P M : 1405160796
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SOCFINDO KEBUN TANAH GAMBUS
Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

RADIMAN, S.E., M.Si.

Penguji II

SATRIA MIRSYA NASUTION, SE., M.Si

Pembimbing

NEL ARIANTY, SE., MM.

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, SE, MM, M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE, M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : ANANDA FEBRIANI
N.P.M : 1405160796
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SOCFINDO
KEBUN TANAH GAMBUS

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

NEL ARIANTY, SE, MM

Diketahui/Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

H. JANURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

: ANANDA FEBRIANI

: 1405160706

ntansi : MSDM

as : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/

uan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

atakan Bahwa,

Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi

Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut.

- Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
- Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.

Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti menamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.

Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dieluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

anlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 17 Feb 2018
Pembuat Pernyataan



Ananda Febriani
(Ananda Febriani)

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



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

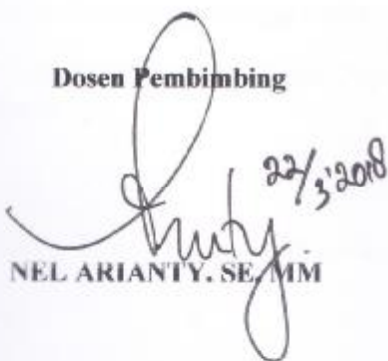
Universitas / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jurusan / Prog.Studi : MANAJEMEN
Jenjang : STRATA SATU (S-1)

Ketua Program Studi : Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si
Dosen Pembimbing : NEL ARIANTY, SE, MM

Nama : ANANDA FEBRIANI
NPM : 1405160796
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SOCFINDO
KEBUN TANAH GAMBUS

Tgl	Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
2/3/2018	Batasan Masalah diperjelas	} h.	
10/3/2018	Kerangka konseptual masukkan penelitian terdahulu	} h	
15/3/2018	Populasi + Sampel diperjelas + tabel dan f tabel ditampirkan	} h	
22/3/2018	Acc sidang meja hijau	} h	

Dosen Pembimbing


NEL ARIANTY, SE, MM

Medan, Maret 2018

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si

ABSTRAK

Ananda Febriani, NPM 1405160796 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Socfindo Kebun Tanah Gambus

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja dan pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus. Manfaat dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan dan memperluas ilmu terutama tentang pengetahuan sumber daya manusia khususnya mengenai Gaya Kepemimpinan dan Motivasi di PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus.

Data kuesioner dikumpulkan 73 responden dengan dibagikan kepada karyawan perusahaan dengan jumlah 73 sampel. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka menunjukkan bahwa nilai-nilai regresi yang paling besar pengaruhnya adalah nilai variabel Motivasi (X_2) sebesar 49,3 %. Pada uji asumsi klasik mengenai uji normalitas mengidentifikasi bahwa model regresi normal, untuk uji multikolinearitas kedua variabel memiliki nilai VIF 2,105 sehingga tidak terjadi multikolinearitas dan pada uji heterokedastisitas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak sehingga tidak terjadi heterokedastitas. Hasil penelitian uji t tentang Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,635 > t_{tabel} 1,994$ dengan probabilitas Sig pada Gaya Kepemimpinan $0,010 < 0,05$ secara persial dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dan hasil uji persial tentang Motivasi (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} 6,074 > t_{tabel} 1,994$ dengan probabilitas Sig $0,000 < 0,05$ secara persial Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Hasil uji F tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai $f_{hitung} 70,539 > f_{tabel} 3,13$ dengan probabilitas Sig $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa secara persial antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan. Dan hasil penelitian ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh R-Square adalah 0,668 atau 66,8%, artinya menunjukkan bahwa sekitar 66,8% variabel Kinerja Karyawan (Y) dan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) dan sisanya 33,2 % dijadikan pengaruhnya oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Simpulan penelitian secara persial. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus.

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

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Puji syukur atas kehadiran Allah Subhanahuwata'adengan mengucapkan kalimat syukur Alhamdulillah Rabbil'alamin atas diberikan kesempatan dan kesehatan kepada kita khususnya penulis, serta shalawat dan salam kehadiran Nabi besar kita Nabi Muhammad Salallahualaihi Wasalam yang kita harapkan syafa'atnya di hari akhir nanti, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul yang penulis ajukan adalah: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus”**.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya diri penulis dan tahapan dari penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan yang mungkin masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis bersedia menerima masukan baik saran maupun kritik yang bersifat membangun dalam terwujudnya kesempurnaan penyusunan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, yakni kepada:

1. Orang tua saya yang paling saya cintai dan sayangi, Ayahanda Maizir dan Ibunda Sudariah yang telah banyak memberikan perhatian, semangat, nasehat serta memotivasi saya agar jangan menyerah dan jangan lupa untuk selalu bersyukur kepada Allah dalam menjalani tahapan pendidikan dan kehidupan dari masa kecil hingga sekarang.
2. Untuk keluarga penulis abang tercinta Darmawan dan adik tersayang Rizaldi dan Zulfikar. Terima kasih untuk selalu memberikan Support pada penulis.
3. Bapak Dr.Agussani, M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE.,MM.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Nel Arianty SE., MM selaku dosen pembimbing yang bersedia untuk membimbing saya dalam menyelesaikan proses Penyusunan Penelitian ini.
7. Bapak dan Ibu Kepala PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus dan seluruh Staff yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
8. Bapak dan Ibu Dosen Program S1 Ekonomi Manajemen UMSU yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama masa perkuliahan.
9. Terimakasih untuk yang teristimewa yang selama ini sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi Bayu Dian Andika Putra.

10. Sahabat-sahabat tersayang untuk Tenno , Ade, Rani, Asih, Resti yang selalu memberikan dukungan dan semangat serta selalu membantu penulis dalam melaksanakan kegiatan penelitian. Dan tak lupa kepada seluruh mahasiswa kelas E- Manajemen Siang 2014 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dan semua teman-teman dan sahabat penulis yang tidak dapat ditulis namanya satu persatu.

Semoga Allah Subhanahuwata'ala senantiasa memberikan balasan kebaikan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan pihak-pihak yang terkait tersebut.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada diri penulis dan apabila dalam penulisan terdapat kata – kata yang kurang berkenan, penulis mohon maaf sebesar-besarnya. Semoga Allah Subhanahuwata'ala senantiasa melindungi dan memberikan berkah serta rahmat-Nya kepada kita semua.

Amin... Ya Rabbal' alamin.

Medan, Maret 2018
Penulis

ANANDA FEBRIANI
NPM. 1405160796

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis.....	8
B. Kerangka Konseptual.....	25
C. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Pendekatan Penelitian.....	30
B. Definisi Operasional.....	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Deskripsi Data.....	47
1. Deskripsi Hasil.....	47
2. Hasil Penelitian.....	50
3. Uji Hipotesis.....	61
4. Koefisien Determinasi.....	66
B. Pembahasan.....	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	72

ABSTRAK

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	31
Tabel III.2	31
Tabel III.3	32
Tabel III.4	32
Tabel III.5	33
Tabel III.6	34
Tabel III.7.....	36
Tabel III.8	37
Tabel III.9.....	38
Tabel III.10	38
Tabel III.11.....	40
Tabel III.12	40
Tabel III.13.....	40
Tabel IV.1	47
Tabel IV.2	48
Tabel IV.3.....	49
Tabel IV.4.....	49
Tabel IV.5.....	51
Tabel IV.6	53
Tabel IV.7	55
Tabel IV.8	58
Tabel IV.9	60
Tabel IV.10	62

Tabel IV.11.....	63
Tabel IV.12	65
Tabel IV.13	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1.....	26
Gambar II.2.....	27
Gambar II.3.....	28
Gambar III.1	43
Gambar III.2.....	45
Gambar IV.1	57
Gambar IV.2	59
Gambar IV.3	63
Gambar IV.4	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu perusahaan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sebaik dan secanggih apapun teknologi atau sistem yang dimiliki perusahaan, serta sebesar apapun modal yang dimiliki, karyawan dan kinerjanya lah yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Marwansyah dalam Ratna Sari (2012) Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja dan kompetensi,

Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi role-stress dan konflik kerja / non-kerja. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri, Menurut Veithzal Rivai (2004, hal. 309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan karena dengan peningkatan kinerja tersebut tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat dinyatakan dengan baik.

Untuk memperoleh kinerja yang optimal karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan juga perlu menetapkan beberapa strategi yang tepat, yaitu dengan memperhatikan gaya kepemimpinan. Tidak semua perusahaan memahami dan menyadari, bahwa seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang dengan kekuasaannya mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan.

Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif demi tercapainya tujuan dari organisasi. Dalam kenyataannya, setiap karyawan tidak hanya dikuasai oleh motif-motif ekonomi saja. Disamping upah dan gaji yang besar juga terdapat faktor lain yang dapat memberikan dan mampu memotivasi kerja karyawan.

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

Menurut Thoha Dalam Wandra Agus Cahyono (2009) “yang menyatakan kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang, dalam usaha untuk mencapai tujuan”, atau dengan definisi yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian jalan (fasilitas) dari pada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan harus selalu diperhatikan dalam suatu organisasi, maka dari itu tanpa motivasi kinerja karyawan yang baik akan sulit didapat dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik hasilnya. Karyawan dengan motivasi kerja tinggi karyawan akan bekerja dengan penuh gairah, disiplin, inisiatif, serta kesadaran akan kewajibannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Rasa tidak puas akibat rendahnya motivasi kerja bisa menyebabkan kemangkiran, absensi menurun, keterlambatan, mengeluh dalam bekerja, kurang penghargaan terhadap perusahaan dan sebagainya. Dengan adanya motivasi maka perhatian, pemikiran, tenaga dan kegiatan karyawan dapat diarahkan untuk tujuan dan sasaran yang lebih bermanfaat serta menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Menurut Konkaldar (2007, hal. 99) mendefinisikan Motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan. Akan tetapi itu semua

tidak akan tercapai tanpa adanya motivator yang kuat dari pihak perusahaan dan terutama pemimpin perusahaan. Kinerja yang baik akan diperoleh bila karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dan loyal terhadap perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut maka perlu didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat.

PT Socfin Indonesia adalah salah satu perusahaan perkebunan patungan antara Pemerintah Republik Indonesia dan Perusahaan Belgia dari sebuah perusahaan bernama Socfin SA (*Societe Financiere des Capuhous Medan Societe Anonyme*) yang didirikan oleh Adrien Hallet seorang Insinyur pertanian dari belgia pada Tahun 1909. PT Socfindo Kebun Tanah Gambus Merupakan perusahaan perkebunan kepala sawit yang menghasilkan minyak sawit mentah (CPO).

Berdasarkan riset pendahuluan pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus Kegiatan dilapangan memperlihatkan adanya kesenjangan antara pemimpin dan karyawannya. Contohnya pemimpin memerintahkan bawahan untuk melakukan tugas yang diperintahkannya dengan nada bicara yang kurang baik dan memberikan tugas dengan mendadak dalam waktu sempit hal tersebut sangatlah tidak baik untuk kinerja karyawan. Semangat dalam diri karyawan berkurang, sehingga dalam mengerjakan pekerjaannya masih ada karyawan yang tidak fokus.

Dari uraian diatas dapat kita lihat bahwasanya kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam suatu organisasi, dan melihat betapa pentingnya seorang pemimpin dalam kegiatan suatu organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan-karyawannya dalam mencapai tujuan suatu organisasi .

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membahas permasalahan kedalam sebuah penelitian dengan judul penelitian : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus”**.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Kurang baiknya sikap pemimpin kepada karyawan, hal ini ditunjuk karena pemimpin berbicara dengan nada bicara yang keras dan memberikan tugas dengan waktu sempit secara mendadak.
2. Lemahnya motivasi terhadap karyawan yang berimbas terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan tertundanya pekerjaan.
3. Kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dalam mencapai target perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Didalam perusahaan, ada beberapa masalah yang ada pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus antara lain seperti masalah Disiplin, komitmen, keselamatan dan kesehatan. Karena terlalu banyaknya masalah yang ada pada perusahaan, maka penulis membatasi masalah yang ingin diteliti yaitu mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Jadi penulis hanya meneliti sekitar karyawan tetap pada PT. SocfindoKebun Tanah Gambus dan variabel tersebut.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian identifikasi masalah diatas penulis merumuskan masalahnya yaitu :

- a. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus?

- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus?
- c. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja PT Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus.
- c. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1. Dapat memperdalam pengetahuan penulis dalam manajemen khususnya dalam hal pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus.
- 2. Dapat memberikan masukan kepada pihak PT Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus.
- 3. Sebagai referensi bagi penelitian-penelitian lain dimasa yang akan datang bermaksud untuk mengkaji hal yang relevan dengan penelitian ini.

b. Memperkaya pengetahuan ilmiah tentang gaya kepemimpinan dan motivasi

terhadap kinerja karyawan pada PT Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus.

c. Manfaat Praktis

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

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard).

Menurut Dessler dalam Windy Dyah Indryani (2016) Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Sedangkan Rivai dalam Syahzhashah Putra Bahrum (2015) Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil seperti yang diharapkan

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

Minner (1990, hal. 170) Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Sedangkan, Menurut Mangkunegara dalam Meri Oposma (2013) Kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam kemampuan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rivai dan Ella (2009, hal. 548) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja merupakan tolak ukur didalam melihat kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun demikian, kinerja dibentuk atau dicapai oleh adanya kedisiplinan seseorang pegawai. Akan sulit untuk berprestasi dan hanya pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi saja yang dapat berprestasi dalam bekerja. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mencapai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu faktor penting pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Pernyataan diatas dengan jelas menjelaskan bahwa istilah kinerja merupakan hasil kerja yang dinyatakan dalam kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan. Oleh karena itu karyawan yang berkompeten dengan kinerja yang baik sangat diperlukan bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan maupun target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian kinerja dijadikan sebagai tolak ukur didalam melihat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Demi terciptanya tujuan tersebut, diperlukan kinerja yang baik sebagai faktor utamanya. Pada dasarnya kinerja hanyalah perwujudan akhir dari berbagai macam faktor dibelakangnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2013,hal.67-68) adalah:

- 1) faktor kemampuan (ability) dan
- 2) faktor motivasi (motivation).

Adapun penjelasan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realit (Knowladge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai

dengan keahliannya (the right man in the right palce, the right man on the right job).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan oganisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal menurut

Mangkunegara (2013, hal.68) “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kgiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji

c. Indikator Kinerja

Pada umumnya, uraian indikator kinerja dapat dikelompokkan kedalam enam kategori. Namun demikian, organisasi tertentu dapat mengembangkan kategori masing-masing yang sesuai dengan misi yang akan dicapai. Indikator mengukur kinerja karyawan secara individu, Menurut Robbins (2006, hal.260) antara lain:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Kecepatan Waktu
- 4) Efektivitas

5) Kemandirian

Adapun indikator mengukur kinerja karyawan secara individu antara lain :

- 1) Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- 2) Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Kecepatan Waktu
Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output erta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas
Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian
Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Mangkunegara dalam Yoshi Tania (2017) terdapat sepuluh

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seseorang, yaitu :

- 1) Mutu Pekerjaan
- 2) Kejujuran
- 3) Inisiatif
- 4) Kehadiran
- 5) Sikap
- 6) Kerja Sama
- 7) Keandalan
- 8) Pengetahuan Tentang Pekerjaan
- 9) Tanggung Jawab
- 10) Pemanfaatan Waktu Kerja

Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seseorang

adalah :

- 1) Mutu Pekerjaan
Merupakan kualitas kerja dari setiap individu yang memberikan dampak positif pada setiap pekerjaan.
- 2) Kejujuran

- Merupakan dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain .
- 3) Inisiatif
Merupakan tindakan yang dilakukan pada saat tertentu dengan kesadaran sendiri
 - 4) Kehadiran
Merupakan perihal hadir atau adanya sekumpulan orang pada suatu tempat
 - 5) Sikap
Merupakan kecenderungan psikologis yang diekspresikan dengan mengevaluasi entitas tertentu dengan beberapa derajat kesukaan atau ketidak sukaan
 - 6) Kerja sama
Merupakan kesediaan karyawan berpartisipasi dan berkeja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik
 - 7) Keandalan
Merupakan kemampuan memberikan pelayanan yang dijanjikan dengan segera akurat dan memuaskan.
 - 8) Pengetahuan Tentang pekerjaan
Merupakan suatu proses dengan menggunakan pancaindra yang dilakukan seseorang terhadap obyek tertentu dapat menghasilkan pengetahuan dan keterampilan.
 - 9) Tanggung Jawab
Merupakan kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.
 - 10) Pemanfaatan waktu kerja
Merupakan penggunaan jam kerja yang ditetapkan perusahaan untuk dilaksanakan oleh seluruh anggota perusahaan.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya berbentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Terdapat banyak gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan untuk mencapai keberhasilan perusahaan, tergantung pada bagaimana pemimpin itu dapat mengatur sumber daya-sumber dayanya secara tepat. Dalam

suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itu lah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

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

Menurut Chung dan Megginson (2012, hal. 337) kepemimpinan adalah sebagai kesanggupan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu. Sedangkan Menurut Joe Nevin (2012,hal. 338) kepemimpinan adalah sebagai pelukis visi dan arsitek perjalanan organisasi.

Menurut Drs.H. Malayu S.P. Hasibuan (hal. 170) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dikutip dalam buku Gary Yukl (1998, hal. 223) ciri-ciri dan efektivitas kepemimpinan :

- 1) Tingkat Energi dan Toleransi terhadap Stress.
- 2) Rasa Percaya Diri.
- 3) Kematangan Emosional.
- 4) Integritas .
- 5) Motivasi Kekuasaan.
- 6) Orientasi Kepada Keberhasilan.
- 7) Kebutuhan akan Afiliasi.

b. Tugas Kepemimpinan

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

- 1) Sebagai Konselor
- 2) Sebagai Instruktur
- 3) Memimpin Rapat
- 4) Mengambil Keputusan
- 5) Mendelegasikan Wewenang

Adapun tugas-tugas kepemimpinan antara lain :

- 1) Sebagai Konselor
Konselor merupakan tugas seorang pemimpin fsism suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam hal ini, maka pekerjaan seorang konselor dapat disebut sebagai konseling.
- 2) Sebagai Instruktur
Seorang pemimpin pada peringkat mana pun ia berada, sebenarnya pada jabatan itu melekat tugas sebagai instruktur,

atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada di bawahnya. Instruktur yang baik akan mempunyai peranan sebagai guru yang bijaksana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

3) Memimpin Rapat

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

4) Mengambil keputusan

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

5) Mendelegasikan Wewenang

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

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

c. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

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

- 1) Gaya inovatif
- 2) Gaya investigasi
- 3) Gaya inspektif
- 4) Protokoler
- 5) Gaya motivasi
- 6) Gaya naratif
- 7) Gaya idukatif
- 8) Retrogresif

Adapun jenis gaya kepemimpinan antara lain:

- 1) Gaya inovatif, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha usaha pembaharuan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebudayaan manusia
- 2) Gaya investigasi, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan keativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang karena bawahan takut melakukan kesalahan
- 3) Gaya inspektif, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara acara
- 4) protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan atau pimpinan yang senang apabila dihormati
- 5) Gaya motivasi, yaitu pimpinan yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide idenya, program-program yang kebijakan kebijakan kepada bawahannya dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program, dan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan.
- 6) Gaya naratif, yaitu pimpinan yang bergaya naratif merupakan pimpinan yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pimpinan yang banyak bicara sedikit bekerja.
- 7) Gaya idukatif, yaitu pimpinan yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada

bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari kehari. Sehingga seorang pimpinan bergaya idukatiftakkan pernah mengahalangi bawahannya yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.

- 8) Gaya retrogresif, yaitu pimpinan tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogesif selalu mengahalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain pemimpin yang bergaya retrogresif sangat senang melihat bawahannya selalu terbelakang, bodoh dan sebagainya.

d. Indikator-indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka paling tidak ada tiga implikasi yang yang penting. Indikator pada kepemimpinan dikutip dari dalam buku Wilson Bangun (2012, hal. 340-341) antara lain :

- 1) Kumpulan orang
- 2) Kekuasaan
- 3) Mempegaruhi perilaku pengikut

Adapun Indikator pada kepemimpinan antara lain :

- 1) Kumpulan orang
 Dalam suatu organisasi terdapat kumpulan orang yang menjadi pengikut untuk mecapai tujuan organisasi tersebut. Tanpa adanya kelompok sebagai pengikut dalam organisasi, maka kepemimpinan tidak akan terwujud. Demikian pula, wewenang seorang pemimpin ditentukan oleh kepatuhan para pengikut untuk melaksanakan arahan dan perintah pemimpin oleh para pengikut, maka semakin besar wewenang pemimpin untuk mengatur para pengikutnya untuk melaksanakan tugasnya.
- 2) Kekuasaan
 Kekuasaan yang dimiliki pemimpin untuk mengarahkan dan mengatur para pengikut untuk melaksanakan tugasnya. Kekuasaan merupakan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi para pengikutnya dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam organisasi, para pengikut atau anggota organisasi juga mempunyai kekuasaan, tetapi kekuasaan yang mereka miliki masih terbatas. Kekuasaan yang dimiliki pemimpin lebih besar dari kekuasaan yang dimiliki para anggota organisasi.

3) Mempengaruhi Perilaku Pengikut

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

Kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Indikator kepemimpinan yang dikutip dalam buku Gary Yukl (1998, hal. 172) adalah sebagai berikut :

- 1) Keahlian
- 2) Persahabatan dan Kesetiaan
- 3) Karisma
- 4) Kemampuan Mengambil Keputusan
- 5) Tanggung Jawab

Adapun indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Keahlian
Keahlian dalam memecahkan masalah dan melaksanakan tugas-tugas penting.
- 2) Persahabatan dan Kesetiaan
Keberhasilan dalam mengembangkan organisasi dibangun dengan cara bersahabat dan kesetiaan kepada sesama..
- 3) Karisma
Melukiskan seseorang yang seolah-olah mempunyai kemampuan yang luar biasa dan daya tarik pribadi yang kuat.
- 4) Kemampuan Mengambil Keputusan
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

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

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

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

Menurut Ivanko (2012:70) mendefinisikan Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006) mengatakan, Motivasi Merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan

suatu tindakan. Menurut Robbins (2003) Motivasi adalah suatu proses yang memperhitungkan arah, individu dan ketekunan usaha untuk mencapai tujuan..

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

Dari defenisi-defenisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur.

b. Teori-teori Motivasi

Dalam lingkup psikologi organisasi, ada beberapa teori mengenai motivasi, motivasi kerja dan motivasi organisasi. Masing-masing teori berusaha menerangkan hal hal apa yang dapat memotivasi karyawan dalam suatu organisasi untuk bekerja lebih optimal. Dibawah ini akan dibahas beberapa teori-teori tersebut. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007, hal. 94-90) ada beberapa teori motivasi diantaranya yaitu :

- 1) Teori Kebutuhan
- 2) Teori ERG
- 3) Teori Insting
- 4) Teori Drive

ada beberapa teori motivasi diantaranya yaitu :

1) Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apa bila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak akan mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut.

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

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

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

- a. Existence needs. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari existensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits.
- b. Relatedness needs. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan berinteraksi dilingkungan kerja.
- c. Growth needs. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

3) . Teori Insting

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

4) Teori Drive

Konsep Drive merupakan konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk

melakukan suatu tindakan. Kata Drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan berakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang mengakibatkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

Menurut Hasibuan dalam Ratna sari (2003:86), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua metode motivasi, yaitu:

1. Motivasi Langsung
2. Motivasi Tak Langsung

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua metode motivasi, yaitu :

- 1) Motivasi Langsung, yaitu motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, motivasi ini bersifat khusus contohnya saja pujian yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya.
- 2) Motivasi Tak Langsung, yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan.

d. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013, 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) Ketekunan

Adapun indikator motivasi adalah:

1) Kerja keras. Pencapaian prestasi wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2) Orientasi Masa Depan

Orientasi masa depan didasarkan atas awasan yang luas memiliki padangan yang nyata dan diaplikasikan kedalam pekerjaan.

3) Tingkat Cita-cita Yang Tinggi

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

4) Orientasi Tugas dan Keseriusan Tugas

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

5) Ketekunan

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

Indikator dalam motivasi Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007, hal. 101-102), mengemukakan teknik memotivasi karyawan antara lain :

1) Teknik Pemenuhan Kebutuhan Karyawan

2) Teknik Komunikasi Persuasif

Adapun teknik memotivasi karyawan, antara lain ::

- 1) Teknik Pemenuhan Kebutuhan Karyawan

Pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja

- 2) Teknik Komunikasi Persuasif

Salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis.

B. Kerangka Konsptual

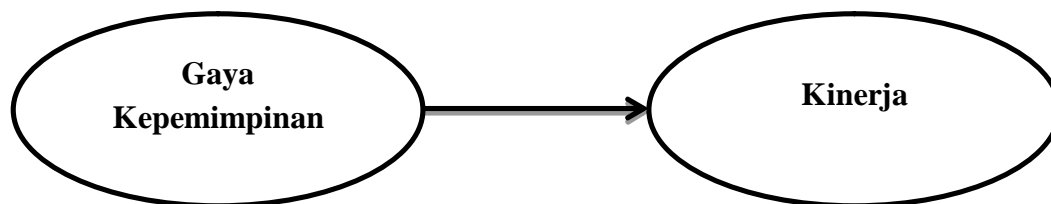
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengolah bawahanya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuanya.

Menurut Tampubolon (2007:42), gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yangsering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahanya.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan dalam jurnal Trias Waliningsuci (2017). Dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Entrepreneur Independent Bank (EIB)

Indonesia Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.



Gambar II.1

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

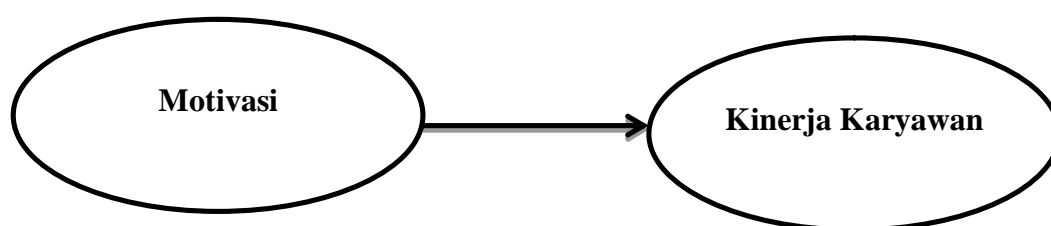
Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sehingga kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan yang lebih maju.

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

Apa bila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerjanya. Meningkatkan kinerja pekerja, akan meningkat pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi akan meningkatkan individu, kelompok maupun organisasi.

Wibowo (2014:323) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Hal ini menjelaskan bahwa apabila semakin kuat motivasi maka kinerja karyawan semakin tinggi.

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan didukung dalam jurnal Luis Aparicio Guterres (2016) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan.



Gambar II.2

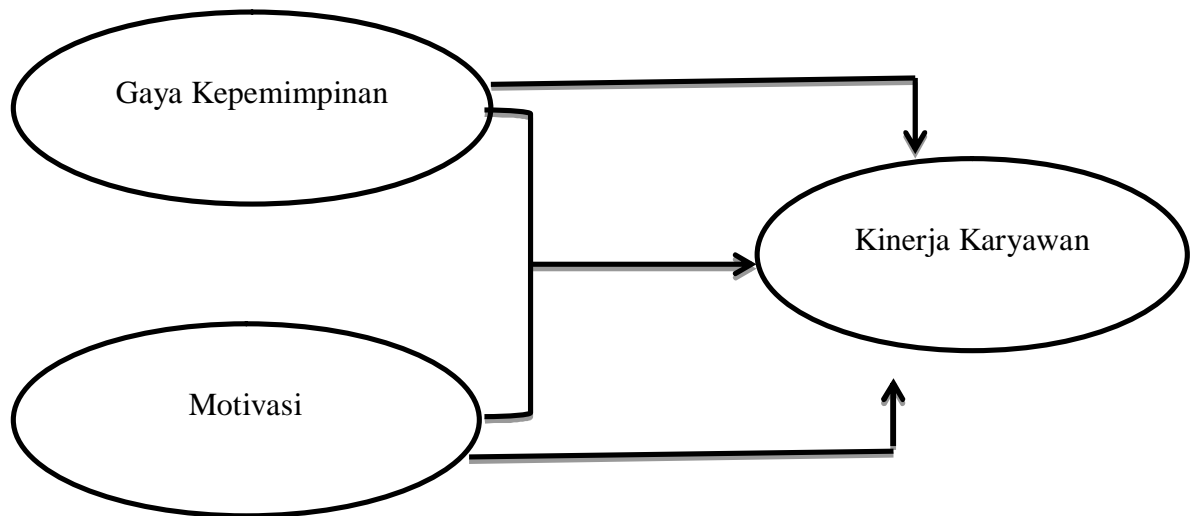
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat juga dengan penelitian terdahulu, yang dilakukan Resa R. Jacob (2015) dengan judul Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kab. Kepulauan Siau Tagulandang . Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kinerja Karyawan. Dengan demikian jika kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan

kerangka konseptual tersebut diatas, maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual penelitian ini. .

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



Gambar II.3
Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap terhadap kinerja karyawan

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus.
3. Gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini jenis pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari datanya maka penelitian menggunakan kuantitatif, namun apabila dilihat cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif.

Menurut Juliandi dan Irfan (2015, hal. 12) penelitian kuantitatif mengacu kepada pendekatan positivisme. Penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam umumnya menyelidiki permukaan saja. Menurut sugiyono (2010, hal. 86) penelitian asosiatif yaitu metode yang menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui pengaruh antar variabel satu dengan variabel lainnya.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana cara suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Kinerja Karyawan (Y)

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

Table III.1
Indikator Kinerja

No .	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Kecepatan Waktu
4	Evektivitas
5	Kemandirian

Sumber : Robbins (2006, hal 260)

2. Gaya Kepemimpinan (X_1)

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

Table III.2
Indikator Gaya kepemimpinan

No .	Indikator
1	Keahlian
2	Persahabatan dan Kesetiaan
3	Karisma
4	Kemampuan Mengambil Keputusan
5	Tanggung Jawab

Sumber : Gary (1998, hal. 172-174)

3. Motivasi (X_2)

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

Table III.3
Indikator Motivasi

No .	Indikator
1	Kerja Keras
2	Orientasi Masa Depan
3	Tingkat Cita-cita yang Tinggi
4	Orientasi tugas
5	Ketekunan

Sumber : Mangkunegara(2013, hal.111)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT Socfindo Kebun Tanah Gambus

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai bulan November 2017 sampai dengan Maret 2018.

Tabel III.4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset	■																			
2.	Pengajuan Judul		■																		
3.	Penyusunan Proposal			■	■	■	■														
4.	Seminar Proposal						■														
5.	Pengumpulan Data							■													
6.	Penyusunan Skripsi								■	■	■	■	■								
7.	Bimbingan Skripsi												■	■	■	■	■	■			
8.	Sidang Meja Hijau																			■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014, hal. 148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan dari defenisi di atas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini di ambil dari seluruh pegawai dan karyawan PT Socfindo Kebun Tanah Gambus berjumlah 277 pegawai dan karyawan.

Tabel III.5
Daftar Pegawai Pabrik PT Socfindo Kebun tanah Gambus

No.	Unit Kerja	Jumlah
1	Tekniker	4
2	Mandor	50
3	Bengkel	56
4	Kerani	19
5	Kernet	23
6	Operator	61
7	Keamanan	64
Jumlah		277

Sumber: PT Socfindo Kebun Tanah Gambus.

2. Sampel

Menurut Juliandi dan Irfan (2015, hal. 59) menyatakan bahwa sampel merupakan wakil dari populasi dan sampel dan penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik Sampling, Umumnya penelitian-penelitian ilmu-ilmu perilaku populsi dan sampelnya adalah kumpulan manusia (karyawan, konsumen).

Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut ini :

Rumus slovin :

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian

Dengan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti sebagai berikut :

$$n = \frac{277}{1 + (277 \times 0,10^2)}$$

$$= \frac{277}{3,77}$$

$$n = 73 \text{ orang}$$

Dari hasil perhitungan rumus Slovin di dapatkan jumlah setelah hasil pembulatan maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 73 orang pegawai

Tabel III.6
Sampel Penelitian

No.	Unit Kerja	Jumlah
1	Tekniker	$73/277 (4) = 1$
2	Mandor	$73/277 (50) = 13$
3	Bengkel	$73/277 (56) = 15$
4	Kerani	$73/277 (19) = 5$
5	Kernet	$73/277 (23) = 6$
6	Operator	$73/277 (61) = 16$
7	Keamanan	$73/277 (64) = 17$
	Jumlah	73

Sumber: PT Socfindo Kebun Tanah Gambus.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang di butuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal - hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan struktur organisasi, data – data jumlah karyawan yang ada diperusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan didalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Daftar Pertanyaan (*Questioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang di gunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT Socfindo Kebun Tanah Gambus Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Angket / kuesioner, yaitu pertanyaan-pertanyaan yang di susun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan karyawan PT Socfindo Kebun Tanah Gambus, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel III.7
Skala Pengukuran

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

Sumber: Sugiyono (2014, hal. 88)

Skala pengukuran variabel menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang di ukur cukup layak di gunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas yang di gunakan dalam penelitian adalah uji validitas butir, ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan R-hitung dengan R-tabel. Jika R-hitung lebih besar di bandingkan dengan R-tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu di lihat dari sig.(2-tailed) dan membandingkannya dengan tarif signifikan (α) yang di tentukan. Bila sig. (2-tailed) $\leq 0,05$ maka butir instrument valid. Dan jika nilai sig.(2-tailed) $\geq 0,05$ maka butir instrument tidak valid (Juliandi dan Irpan, 2015, hal. 77).

Rumus korelasi product momen yaitu :

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

Dimana :

r : Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$: Jumlah pengamatan variable x

$\sum y_i$: Jumlah pengamatan variable y

$\sum x_i^2$: Jumlah kuadrat pengamatan variable x

Dari penelitian yang telah penulis lakukan, maka dapat diperoleh hasil validitas dari angket (questioner) yang telah disebarakan pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus.

Tabel III.8
Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

No Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,599 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,730 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,599 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,596 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,654 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,488 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,644 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,644 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,731 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,706 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Tabel III.9
Uji Validitas Variabel Motivasi (X₂)

No Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,741 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,438 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,746 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,708 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,662 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,706 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,688 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,687 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,652 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,735 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Tabel III.10
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,610 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,717 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,559 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,612 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,629 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,615 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,644 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,644 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,677 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,744 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dan seluruh item pernyataan lebih kecil 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item valid.

b. Uji Realibilitas

Realibilitas merupakan bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang realible adalah instrument yang bila di gunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012 ha. 173). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori realible menurut Juliandi dan Irfan (2015, hal. 139) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien realibilitas *cronbach alpha* > 0,6 maka instrument di nyatakan reliable (terpercaya).
- 2) Jika nilai koefisien r realibilitas *cronbach alpha* < 0.6 maka instrument di nyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Menurut Arikonto (2002) dalam (Juliandi, 2015, hal. 82) Pengujian reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha yaitu sebagai berikut :

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

Dimana:

r : Realibilitas Instrumen

$\sum ab^2$: Jumlah varians butir

k : Banyaknya butir pernyataan

$\alpha 1^2$: Varians total

Tabel III.11
Realibilitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,840	10

Tabel III.12
Realibilitas Motivasi (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,868	10

Tabel III.13
Realibilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,844	10

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_N) dengan variabel dependen (Y).

1. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan setiap dapat dilakukan analisis dan melihat apakah metode produksi yang dirancang oleh dapat dimasukkan kedalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menentukan apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu :

Jika nilai variance inflasi factor (VIF) hasil regresi tidak melebihi dari 4 atau 5 maka dapat dipastikan tidak terjadi multikolinieritas di antara variabel independen tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

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

2. Regresi Linier Berganda

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

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

Dimana :

Y : Kinerja

a : Konstanta

b_1 b_2 : Besaran koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : Gaya Kepemimpinan

X_2 : Motivasi

e : Error term

3. Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan di telaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang di lakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel kompensasi dan variabel penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan digunakan uji t dengan rumus:

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

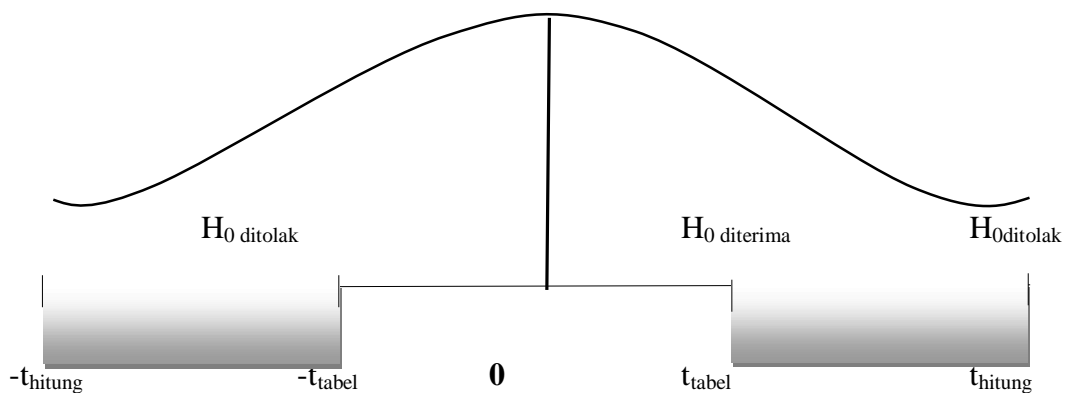
(Sugiyono, 2012, hal. 250)

Dimana :

t : t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel

r : Korelasi tabel yang ditentukan

n : Jumlah sampel



Gambar III.1: Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 161)

Dimana :

T_{hitung} : Hasil perhitungan korelasi gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

T_{tabel} : Nilai T dalam tabel T berdasarkan

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas \leq taraf signifikan sebesar 0,05 ($Sig \leq \alpha_{0,05}$) artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan Variabel terikat (Y)
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas $>$ taraf signifikan sebesar 0,05 ($sig > \alpha_{0,05}$) artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji F (Simulation)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan sekaligus juga menguji hipotesis kedua.

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2012 hal. 257)

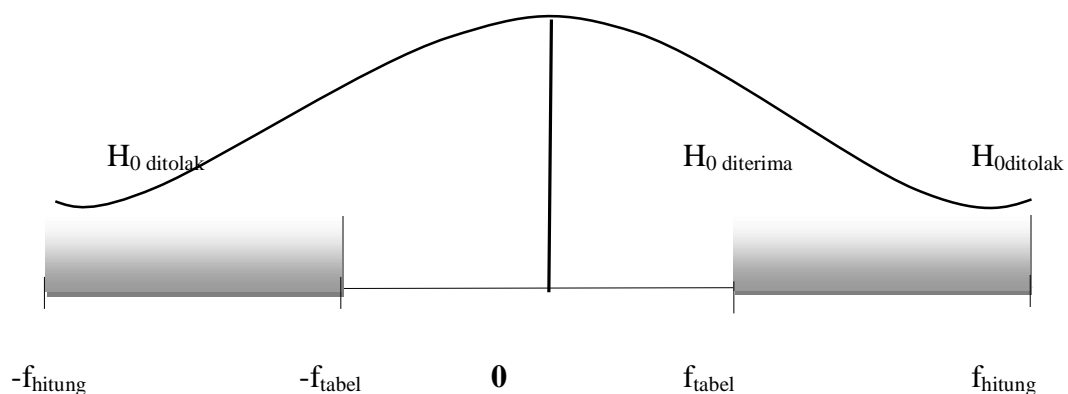
Dimana :

Fh : Tingkat Signifikan

R^2 : Koefisien korelasi berganda faktor sosial dan faktor pribadi

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel



Gambar III.2 : Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 162)

Dimana :

F_{hitung} : Hasil perhitungan korelasi kompensasi dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja Karyawan

F_{hitung} : Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

Kriteria pengujian hipotesis yaitu :

- 1) $H_0 = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) $H_0 \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

4. Koefisien Determinan

Untuk mengetahui koefisien Determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel. (Sumber Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 210). Dalam penelitian ini untuk mendapatkan penjelasan mengenai besarnya pengaruh variabel pelatihan dan variabel kemampuan terhadap

prestasi kerja karyawan baik secara simultan maupun persial. Maka dalam hal ini rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

Dimana :

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

D : Koefisien determinasi Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

r^2 : Nilai kolerasi berganda

100% : Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) 10 pernyataan untuk variabel Motivasi (X_2) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 73 orang karyawan pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala Likert Summated Rating, agar mendapatkan hasil valid dan reliable.

Tabel IV.1
Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Berdasarkan ketentuan penelitian skala Likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), maupun variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab

angket penelitian ini, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

a. Identitas Responden

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

1) Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat presentase jenis kelamin dari 73 Responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	49	67,1	67,1	67,1
	perempuan	24	32,9	32,9	100,0
Total		73	100,0	100,0	

Dari tabel diatas dapat dilihat dari 73 responden yang diteliti bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 49 orang (67.1%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang (32.9%). Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden karyawan laki-laki lebih banyak dibanding dengan jumlah responden karyawan perempuan.

2) Usia

Usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat presentase dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Disitribusi Responden Berdasarkan Usia

		usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 tahun	10	13,7	13,7	13,7
	25-35 tahun	34	46,6	46,6	60,3
	>35 tahun	29	39,7	39,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa usia <25 tahun sebanyak 10 orang (13.7%), usia 25-35 tahun sebanyak 34 orang (46.6%), dan usia >35 tahun sebanyak 29 (39.7%). Dari tabel diatas bahwa mayoritas usia pada penelitian ini adalah usia 25-35 tahun sebanyak 34 orang (46.6%) dari total keseluruhan.

3) Tingkat Pendidikan

Pendidikan responden dalam penelitian ini terdiri dari SMA/SMK. Diploma (D3), Srata-1 (S-1) dan Srata-2 (S-2). Masing-masing tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		tingkat pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sma/Smk	13	17,8	17,8	17,8
	D3	20	27,4	27,4	45,2
	S-1	38	52,1	52,1	97,3
	S-2	2	2,7	2,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa untuk data status tingkat pendidikan responden untuk tingkat SMA/SMK sebanyak 13 orang (17,8%), untuk tingkat Diploma sebanyak 20 orang (27.4%), untuk tingkat S-1 sebanyak 38 orang (52,1%), untuk tingkat S-2 sebanyak 2 orang (2,7%). Dari tabel diatas bahwa mayoritas S-1 pada penelitian ini adalah (52,1%).

2. Deskripsi Variabel penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y), deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

Berikut ini adalah uraian hasil penyajian data yang telah dikumpulkan dari responden:

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan di PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Disiplin sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Variabel Gaya Kepemimpinan Kerja (X1)

No Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	42,5	39	53,4	3	4,1	0	0	0	0	73	100
2	30	41,1	37	50,7	5	6,8	1	1,4	0	0	73	100
3	24	32,9	46	63,0	3	4,1	0	0	0	0	73	100
4	28	38,4	43	58,9	2	2,7	0	0	0	0	73	100
5	26	35,6	43	58,9	4	5,5	0	0	0	0	73	100
6	23	31,5	48	65,8	2	2,7	0	0	0	0	73	100
7	28	38,4	42	57,5	3	4,1	0	0	0	0	73	100
8	30	41,1	42	57,5	1	1,4	0	0	0	0	73	100
9	28	38,4	41	56,2	3	4,1	1	1,4	0	0	73	100
10	30	41,1	40	54,8	3	4,1	0	0	0	0	73	100

Sumber: Data Peneliti (Diolah) SPSS 22

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pemimpin selalu mengawasi setiap pekerjaan pegawainya , sebagian responden menjawab setuju sebesar 53,4%.
2. Jawaban responden tentang Pemimpin selalu tepat dalam mengambil keputusan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 50,7%.
3. Jawaban responden tentang pemimpin bertanggung jawab apabila melakukan kesalahan dalam tugasnya, sebagian responden menjawab setuju sebesar 63,0%.
4. Jawaban responden tentang pemimpin selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 58,9%.

5. Jawaban responden tentang pemimpin selalu membuat perubahan dalam lingkungan kerja, sebagian responden menjawab setuju sebesar 58,9%.
6. Jawaban responden tentang pemimpin selalu menyediakan waktu untuk berdiskusi dalam menyusun tujuan perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 65,8%.
7. Jawaban responden tentang dalam menyelesaikan masalah pemimpin bekerja sama dengan tim, sebagian responden menjawab setuju sebesar 57,5%.
8. Jawaban responden tentang pemimpin selalu memberikan arahan agar karyawan selalu bekerja dengan baik dan mencapai prestasi, sebagian responden menjawab setuju sebesar 57,5%.
9. Jawaban responden tentang pemimpin selalu tegas dalam bertindak, sebagian responden menjawab setuju sebesar 56,2%.
10. Jawaban responden tentang pemimpin memiliki kepedulian yang tinggi terhadap karyawan dan perusahaannya sebagian responden menjawab setuju sebesar 54,8%.

b. Variabel Motivasi (X_2)

Presentase jawaban responden terhadap variabel Motivasi akan dijabarkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel IV.6
Skor Variabel Motivasi (X_2)

No Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	32,9	42	57,5	7	9,6	0	0	0	0	73	100
2	29	39,7	41	56,2	3	4,1	0	0	0	0	73	100
3	29	39,7	36	49,3	8	11,0	0	0	0	0	73	100
4	26	35,6	42	57,5	4	5,5	1	1,4	0	0	73	100
5	27	37,0	35	47,9	10	13,7	1	1,4	0	0	73	100
6	26	35,6	38	52,1	8	11,0	1	1,4	0	0	73	100
7	26	35,6	45	61,6	2	2,7	0	0	0	0	73	100
8	26	35,6	42	57,5	5	6,8	0	0	0	0	73	100
9	24	32,9	45	61,6	3	4,1	1	1,4	0	0	73	100
10	20	27,4	41	56,2	11	15,1	1	1,4	0	0	73	100

Sumber: Data Diolah SPSS 22

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Dalam kesibukan bekerja, saya berusaha mencari informasi untuk meningkatkan pekerjaan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 57,5%
2. Jawaban responden tentang Saya selalu semangat dan bekerja keras untuk mencapai keberhasilan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 56,2%.
3. Jawaban responden tentang Saya merasa bersalah jika pekerjaan terlambat selesai, sebagian responden menjawab setuju sebesar 49,3%.
4. Jawaban responden tentang Saya berusaha memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai, sebagian responden menjawab setuju sebesar 57,5%.

5. Jawaban responden tentang Saya kadang menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan diluar jam kerja, sebagian responden menjawab setuju sebesar 47,9%.
6. Jawaban responden tentang Saya selalu mendapat kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 52,1%.
7. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja, sebagian responden menjawab setuju sebesar 61,6%.
8. Jawaban responden tentang Saya senang bersaing dalam bekerja, ingin keberhasilan lebih baik dari rekan-rekan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 57,5%.
9. Jawaban responden tentang Saya berusaha memeriksa ulang pekerjaan yang sudah selesai, sebagian responden menjawab setuju sebesar 61,6%.
10. Jawaban responden tentang Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 56,2%

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Presentase jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) akan diabarkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel IV.7
Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	34,2	46	63,0	2	2,7	0	0	0	0	73	100
2	27	37,0	42	57,5	4	5,5	0	0	0	0	73	100
3	27	37,0	43	58,9	3	4,1	0	0	0	0	73	100
4	30	41,1	41	56,2	2	2,7	0	0	0	0	73	100
5	30	41,1	42	57,5	2	2,7	0	0	0	0	73	100
6	31	42,5	42	57,5	1	1,4	0	0	0	0	73	100
7	23	31,5	47	64,4	3	4,1	0	0	0	0	73	100
8	30	41,1	42	57,5	1	1,4	0	0	0	0	73	100
9	22	30,1	51	69,9	0	0	0	0	0	0	73	100
10	24	32,9	42	57,5	7	9,6	0	0	0	0	73	100

Sumber: Data Diolah SPSS 22

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

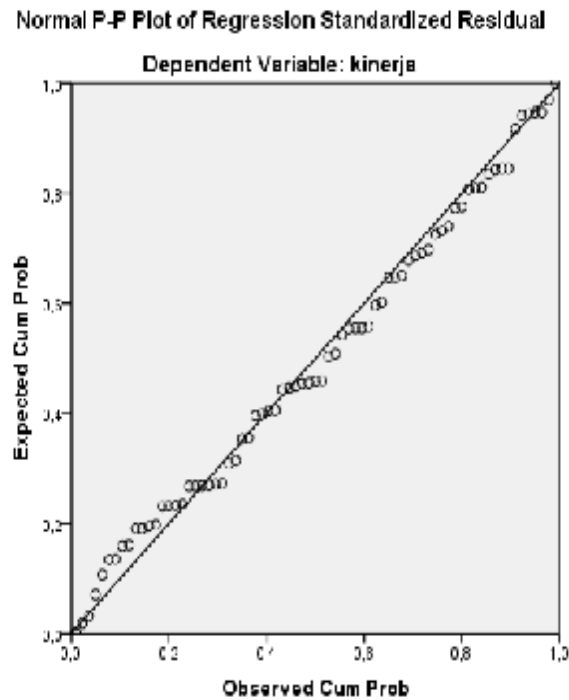
1. Jawaban responden tentang Saya bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat, sebagian responden menjawab setuju sebesar 63,0%.
2. Jawaban responden tentang Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 57,5%.
3. Jawaban responden tentang Saya memiliki pengalaman kerja yang tidak perlu diragukan lagi dalam melaksanakan tugas, sebagian responden menjawab setuju sebesar 58,9%.
4. Jawaban responden tentang Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja, sebagian responden menjawab setuju sebesar 56,2%.

5. Jawaban responden tentang Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain, sebagian responden menjawab setuju sebesar 57,5%.
6. Jawaban responden tentang Saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim, sebagian responden menjawab setuju sebesar 56,2%.
7. Jawaban responden tentang Saya selalu menjaga sikap saya dilingkungan organisasi maupun diluar organisasi, sebagian responden menjawab setuju sebesar 64,4%.
8. Jawaban responden tentang Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lainnya, sebagian responden menjawab setuju sebesar 57,5%.
9. Jawaban responden tentang Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja, sebagian responden menjawab setuju sebesar 69,9%.
10. Jawaban responden tentang Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja, sebagian responden menjawab setuju sebesar 57,5%.

a. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

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



Gambar IV.1

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 22

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

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Dalam penelitian ini gejala multikolinearitas dilihat dari nilai faktor infaksi varian (*Varian Inflasi Faktor/VIF*) yang tidak melebihi 5. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
gaya kepemimpinan	,703	,300	,181	,475	2,105
Motivasi	,797	,588	,418	,475	2,105

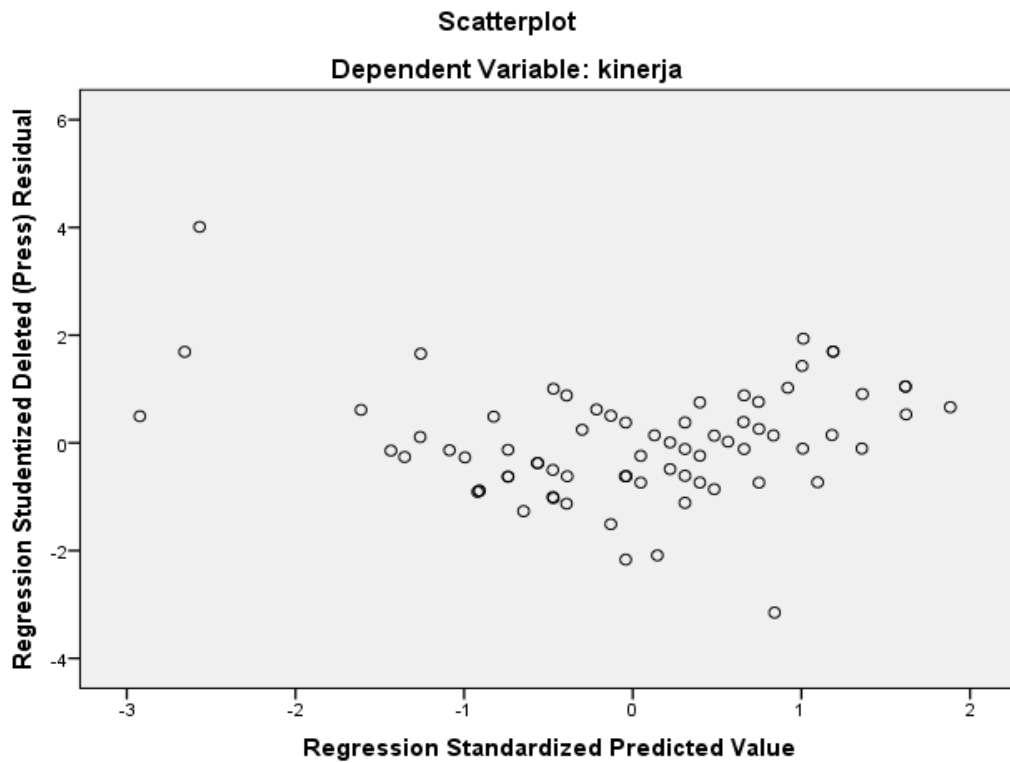
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan data uji multikolinearitas diatas kedua variabel independen yakni Gaya Kepemimpinan dan Motivasi memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), yakni hanya 2,105 sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

3) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas .

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



Gambar IV.2

Sumber :Hasil Pengelolaan SPSS 22

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada pola regresi.

b. Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dipengaruhi variabel independen bila variabel independen sebagai faktor predictor. Adapun rumus dari regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b_1b_2 : Koefisien regresi

X_1 : Gaya Kepemimpinan

X_2 : Motivasi

Tabel IV.9
Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,505	2,895		3,974	,000
	gaya kepemimpinan	,251	,095	,263	2,635	,010
	motivasi	,493	,081	,607	6,074	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil pengujian yang ada pada tabel diatas dengan menggunakan SPSS *for windows* versi 22.00 diperoleh koefisien-koefisien persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$a = 11,505$$

$$b_1 = 0,251$$

$$b_2 = 0,493$$

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

$$Y = 11,505 + 0,251b_1 + 0,493b_2$$

Keterangan:

- a. Nilai $a = 11,505$ menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) dalam keadaan konstan adalah 11,505.
- b. Nilai koefisien regresi $b_1 = 0,251$ menunjukkan apabila Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan akan menambah sebesar 25,1%
- c. Nilai koefisien regresi $b_2 = 0,493$ menunjukkan apabila Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Motivasi Kerja sebesar 49,3%.

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus adalah nilai variabel Motivasi (X_2) sebesar 49,3%. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap Kinerja Karyawan lebih cenderung dipengaruhi oleh Motivasi Kerja.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengambil hipotesis maka dilakukan uji t, karena pada dasarnya uji t bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam mempengaruhi variabel dependen. Dengan menggunakan *significance level 0,05*.

Untuk itu kriteria uji t tingkat $\alpha = 5\%$ diketahui $n = 73$, dengan $df = n - k = 73 - 2 = 71$, dimana k adalah variabel-variabel independen ditambah variabel bebas. Nilai t_{tabel} untuk $n = 71$ adalah 1,994 t_{tabel} ini digunakan sebagai kriteria dalam pengambilan keputusan. Adapun hasil uji t dapat diperoleh sebagai berikut:

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.10
Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,505	2,895		3,974	,000
gaya kepemimpinan	,251	,095	,263	2,635	,010

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

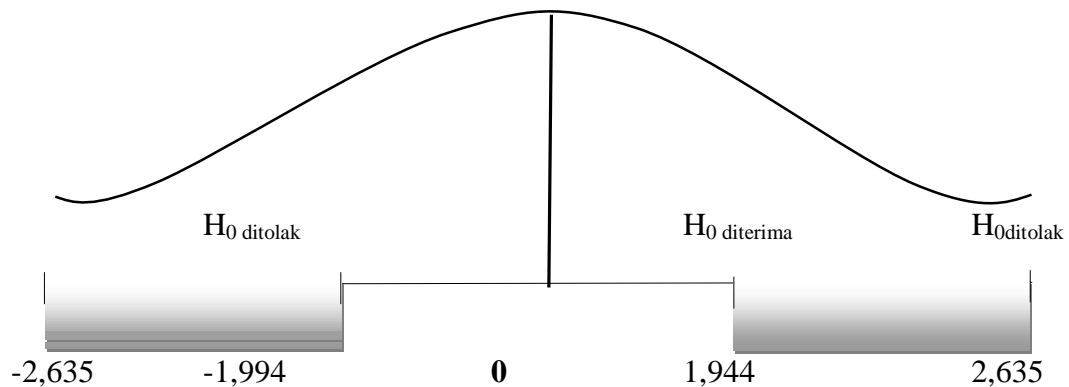
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja karyawan. Dari pengolahan SPSS *for windows versi 22.00*. maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 2,635$$

$$t_{tabel} = 1,994$$

Dari tabel tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,635 > t_{tabel} 1,994$ dengan probabilitas Sig pada Gaya Kepemimpinan $0,010 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih kecil

dari (0,05) maka dasar ketentuan uji secara persial dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara persial Gaya Kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar IV.3
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.11
Uji t

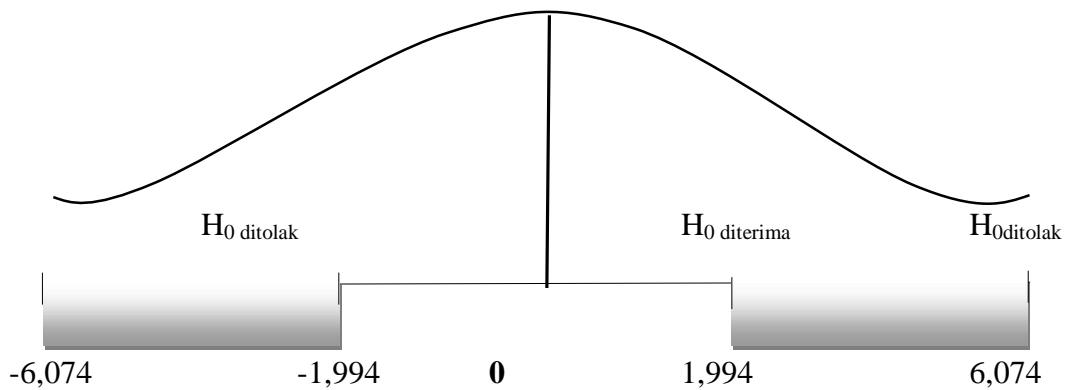
Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,505	2,895		3,974	.000
	motivasi kerja	.493	.081	.607	6,074	.000

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Dari pengolahan SPSS *for windows versi 22.00*. Maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = 6,074$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,994$$

terlihat pada hasil Uji persial untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} 6,074 > t_{\text{tabel}} 1,994$ dengan probabilitas Sig $0,000 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih kecil dari (0,05) maka berdasarkan ketentuan uji persial dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara persial Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar IV.4
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

b. Uji F

Uji F atau uji signifikan secara bersama-sama dimaksud untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) untuk dapat menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel tidak bebas Kinerja Karyawan (Y). Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi dengan nol.

Bentuk Pengujian:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H_a : Ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} \leq 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung \geq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} \geq 0,05$).

Tabel IV.12
Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	579,302	2	289,651	70,539	,000 ^b
	Residual	287,438	70	4,106		
	Total	866,740	72			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, gaya kepemimpinan

Dari tabel diatas dapat diketahui:

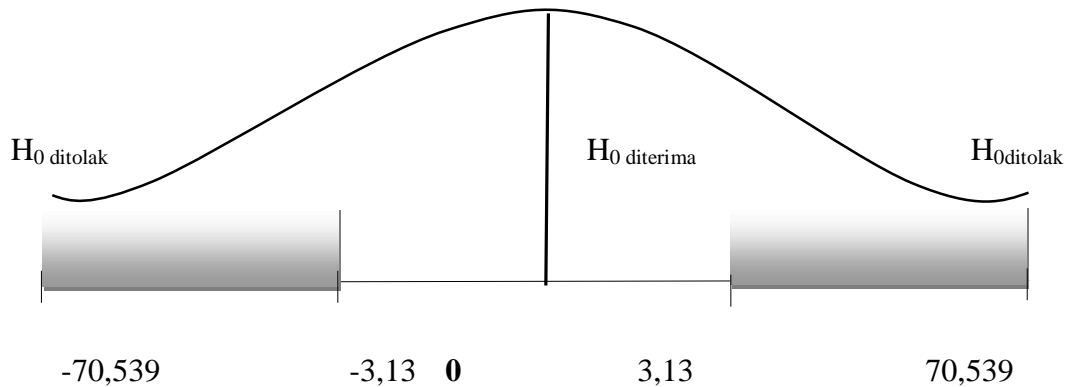
$$Df_1 = n - k - 1 = 73 - 2 - 1 = 70$$

$$f_{\text{tabel}} = 3,13$$

$$f_{\text{hitung}} = 70,539$$

Berdasarkan tabel tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai $f_{\text{hitung}} 70,539 > f_{\text{tabel}} 3,13$ dengan probabilitas $\text{Sig} 0,000 < \alpha 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus mempunyai pengaruh yang signifikan.



Gambar IV.5
Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

4. Koefisien Determinan

Untuk mengetahui koefisien Determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel. (Sumber Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 210). Dalam penelitian ini untuk mendapatkan penjelasan mengenai besarnya pengaruh variabel pelatihan dan variabel kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan baik secara simultan maupun persial. Maka dalam hal ini rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

D : Koefisien determinasi Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

r^2 : Nilai kolerasi berganda

100% : Persentase kontribusi

Tabel IV.13
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	,818 ^a	,668	,659	2,02639	,668	70,539	2

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, disiplin

Data diatas menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,668 untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat diketahui melalui uji koefisien determinasi seperti berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,668 \times 100\% \\
 &= 66,8\%
 \end{aligned}$$

Nilai R-Square diatas diketahui 0,668 atau 66,8%, artinya menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) memiliki pengaruh sekitar 66,8% dan sisanya 33,2 % dijadikan pengaruhnya oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengajian diatas terlihat bahwa semua variabel bebas ada pengaruh terhadap variabel terikat. Agar mengetahui lebih lanjut berikut ini rincian hasil analisis dan pengujian tersebut.

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara persial pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh dari t_{hitung} 2,635 > t_{tabel} 1,994 dengan probabilitas sig. 0,010 > 0,05. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) secara persial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus.

Menurut Drs.H. Malayu S.P. Hasibuan (hal.170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau berkerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian diperoleh sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meri oposma, dkk (2013) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Padang diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis dan penelitian terdahulu yang dikemukakan diatas bahwa secara persial ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara persial pengaruh antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh dari t_{hitung} 6,074 > t_{tabel} 1,994 dengan probabilitas sig. 0,000 > 0,05. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) secara

persial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus.

Menurut Ivanko (2012, hal.70) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan, menurut Kolkaldar (2007, hal.99) mendefinisikan Motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.

Hasil penelitian diperoleh sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aldo, dkk (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya diketahui bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis dan penelitian terdahulu yang dikemukakan diatas bahwa secara persial ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diatas, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh $F_{hitung} 70,539 > F_{tabel} 3,13$ dengan probabilitas sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh

secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus.

Dari hasil perhitungan *Adjusted R Square* adalah 0,668 atau setara dengan 66,8% *Adjusted R Square* menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat berdasarkan hasil yang diperoleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi perusahaan mampu menjelaskan hubungannya dengan kinerja karyawan sebesar 66,8%.

Hasil penelitian diperoleh sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Luis Aoaricio Guterres, dkk (2016) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru yang berkesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan ada pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dilihat dari nilai uji F.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus.
2. Berdasarkan penelitian diatas mengenai pengaruh antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Socfindo Kebun Tanah Gambus.
3. Adanya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus bahwa secara parsial antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, karena terdapat adanya pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya

Kepemimpinan dan motivasi adalah sesuatu yang sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan, maka penulis menyarankan kepada instansi:

1. Sebaiknya selalu menjaga terjalinnya komunikasi yang baik dan efektif baik antara pimpinan dengan karyawan maupun antara sesama karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik dan terhindar dari hal-hal yang dapat merugikan perusahaan.
2. Sebagai salah satu faktor yang dapat berpengaruh dan menunjang kinerja karyawan, pemimpin lebih dapat memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam menjalankan tugasnya dan memberikan motivasi yang baik. Karena dengan motivasi yang baik akan dapat memberikan motivasi yang baik akan dapat memacu karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah ditargetkan dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan secara maksimal.
3. Kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi sederhana dalam pertimbangan kebijakan yang ada, sehingga pembaharuan pola untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga suatu keharmonisan antara pemimpin dan karyawan dan kenyamanan kerja berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke – 11. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Aldo, dkk (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya*. Jurnal : Administrasi Bisnis (JAB)
- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Erlabgga: PT Gelora Aksara Pratama
- Cahyono, Agus, Wandra dan dkk (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Victory Internasional Futures Malang*. Jurnal : Administrasi Bisnis
- Edy Sutrisno, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke – 1. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Edy Sutrisno, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke – 6. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Guterres, Aparicio, Luis dan Supartha, Gede, Wayan (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal : Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Hasibuan, Malayu (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta. Penerbit PT Bumi Aksara
- Jacob, R, Resa dan dkk (2015). *Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kab. Kepulauan Siau Tagulandang Biaro*.Jurnal : EMBA
- Luis, dkk (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal : Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.

- Mathis, Robert dan Jackson Jhon (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat : PT Salemba Emban Patris
- Oposma, Meri dkk (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Padang*. Jurnal : Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat.
- Rivai, Veithzal dan Jauvani, Ella (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Penerbit PT Rajagrafindo Persada
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke – 12 . Bandung: AFABETA, CV
- Sari, Ratna. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ*. Jurnal : Universitas Negeri Surabaya
- Tampi, Johannes, Bryan (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia*. Jurnal : Acta Diurna
- Walningsuci, Trias dan Dkk (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. EIB Indonesia Surabaya*. Jurnal : Universitas Brawijaya Malang
- Yusuf, Arif (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit CAPS

1. Variabel Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kualitas : Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain.					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
3	Kuantitas : Saya memiliki pengalaman kerja yang tidak perlu diragukan lagi dalam melaksanakan tugas.					
4	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja.					
5	Kecepatan Waktu: Saya bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat.					
6	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja..					
7	Kemandirian : Saya selalu menjaga sikap saya dilingkungan organisasi maupun diluar organisasi.					
8	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lainnya.					
9	Evektivitas : Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja.					
10	Saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim					

2. Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Keahlian: Pemimpin memiliki kepedulian yang tinggi terhadap karyawan dan perusahaan.					
2	Pemimpin selalu membuat perubahan dalam lingkungan kerja.					
3	Tanggung Jawab : Pemimpin bertanggung jawab apabila melakukan kesalahan dalam tugasnya.					
4	pemimpin selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan					
5	Persahabatan: Pemimpin selalu menyediakan waktu untuk berdiskusi dalam menyusun tujuan perusahaan.					
6	Pemimpin selalu memberikan arahan agar karyawan selalu bekerja dengan baik dan mencapai prestasi.					
7	Karisma: Pemimpin selalu tegas dalam bertindak.					
8	Pemimpin selalu mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan pegawainya.					
9	Kemampuan Mengambil Keputusan Pemimpin selalu tepat dalam mengambil keputusan.					
10	Dalam memecahkan masalah pemimpin bekerja sama dengan tim.					

3. Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Ketekunan : Dalam kesibukan bekerja, saya berusaha mencari informasi untuk meningkatkan pekerjaan.					
2	Saya selalu semangat dan bekerja keras untuk mencapai keberhasilan.					
3	Orientasi Tugas : Saya merasa bersalah jika pekerjaan terlambat selesai.					
4	Saya berusaha memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai.					
5	Kerja Keras : Saya kadang menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan diluar jam kerja.					
6	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja .					
7	Tingkat Cita-cita Yang Tinggi : Saya selalu mendapat kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.					
8	Saya senang bersaing dalam bekerja, ingin keberhasilan lebih baik dari rekan-rekan.					
9	Orientasi Masa Depan : Saya berusaha memeriksa ulang pekerjaan yang sudah selesai.					
10	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.					