

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUM BULOG  
KANTOR CABANG KOTA PADANG SIDEMPUAN**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**OLEH:**

**NAMA : BAKTI SURYANTO**  
**NPM : 1805160002**  
**PROGRAM STUDI: MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MSDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20233

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 23 Agustus 2022, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

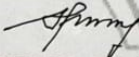
Nama : **BAKTI SURYANTO**  
NPM : **1805160002**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUM  
BULOG KANTOR CABANG KOTA PADANG SIDEMPUNAN**

Dinyatakan : ( A ) *Lu'us Yudisi'um dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**Tim Penguji**


**Penguji I**

**Penguji II**

  
**HANIFAH JASIN, SE., M.Si**

  
**WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si**

**Pembimbing**

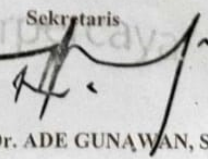
  
**Dr. Ir. R. SABRINA, M.Si**

**Panitia Ujian**

**Ketua**

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

**Sekretaris**

  
**Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si**



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

Jalan Kapten Muhtar Baiq No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.ummu.ac.id> Email: [rector@ummu.ac.id](mailto:rector@ummu.ac.id)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

NAMA : BAKTI SURYANTO  
NPM : 1805160002  
Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina M.Si  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUM BULOG KANTOR CABANG KOTA PADANG SIDEMPUAN.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB I & II	Siapa saja	30.07.2022	[Signature]
BAB III & IV	Tambahkan, perbaiki kesimpulan untuk bab III & IV hasil uji validasi. Dan lebih banyak di bab III ke bab IV perbaiki kesimpulan bab uji, harus ditambahkan dan bagaimana, siapa		
BAB III			
BAB IV	Redak disamping dgn arab	15/8.2022	[Signature]
BAB V	Siapa saja	15/8.2022	[Signature]
Daftar Pustaka	Siapa saja		[Signature]
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Setuju meja sidang meja hijau	17.08.2022	[Signature]

Medan, ..... 2022

Dikeetahui oleh:  
Ketua Program Studi

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si)

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(Dr. Ir. Hj. R. Sabrina M.Si)



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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : BAKTI SURYANTO  
Npm : 1805160002  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUM  
BULOG KANTOR CABANG KOTA PADANG SIDEMPUAN.

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing

Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si

Diketahui / Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan Fakultas

Ekonomi dan Bisnis

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

## ABSTRAK

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan**

**Bakti Suryanto**

**Program Studi Manajemen**

**Email: baktisuryanto02@gmail.com**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa: (1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan; (2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan; (3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan. Metode pada penelitian ini menggunakan pendekatan Asosiasif kuantitatif, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 50 responden dengan mengambil seluruh pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket yang dibagikan Pada Pegawai Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 25.00 *for windows*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan. Kemudian Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan.

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai**

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PERUMBULOG, PADANG SIDEMPUAN CITY BRANCH OFFICE**

**Bakti Suryanto**

**Management Study Program**

**Email: baktisuryanto02@gmail.com**

*The purpose of this study was to analyze: (1) the influence of leadership style on employee performance at Perum Bulog, Padang Sidempuan City Branch Office; (2) The Influence of Work Motivation on Employee Performance at Perum Bulog, Padang Sidempuan City Branch Office; (3) The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at Perum Bulog, Padang Sidempuan City Branch Office. The method in this study uses a quantitative associative approach, the number of samples in this study was 50 respondents by taking all employees. Data collection techniques in this study used questionnaires or questionnaires distributed to employees of Perum Bulog, Padang Sidempuan City Branch Office. The data analysis technique used multiple linear regression, classical assumption test, t test, f test and coefficient of determination. Data processing in this study using SPSS 25.00 for windows. Based on the results of the study, it shows that the leadership style partially has a significant effect on employee performance at Perum Bulog, Padang Sidempuan City Branch Office. Then work motivation has a significant effect on employee performance at Perum Bulog, Padang Sidempuan City Branch Office. Leadership style and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance at Perum Bulog, Padang Sidempuan City Branch Office.*

**Keywords: Leadership Style, Work Motivation, and Employee Performance**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum, Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmat-Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penelitian yaitu : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan Skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang teristimewa kepada Ayahanda Suwoto dan Ibunda Sumini tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Skripsi ini, dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Dr. Ir. Hj. R. Sabrina M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dengan sepenuh hati sehingga dapat menyelesaikan Skripsi Penelitian ini.



9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Proposal Skripsi ini.
10. Kepada kakak saya Kusumawati, Sampurno, dan Nikma Turohmah yang tiada hentinya membimbing dan menasehati serta memberikan dukungan dan memberikan semangat serta motivasi yang tiada hentinya kepada penulis.
11. Kepada teman-teman peneliti yang ada di kelas A Manajemen Pagi Universitas Sumatera Utara stambuk 2018.

Skripsi ini disusun dalam rangka menyelesaikan serangkaian tugas akhir untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana S-1 fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Selain itu, penulis berharap skripsi ini dapat dipergunakan sebagai referensi, acuan ataupun pedoman dalam mempelajari di lapangan serta dapat menambah pengetahuan dari pembaca sekalian.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari rekan-rekan sekalian guna memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terdapat dalam skripsi ini.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Medan, Juli 2022

Penulis

BAKTI SURYANTO  
NPM: 1805160002

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang Masalah .....	1
1.2    Identifikasi Masalah .....	3
1.3    Batasan Masalah.....	4
1.4    Rumusan Masalah .....	4
1.5    Tujuan Penelitian.....	4
1.6    Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
2.1    Landasan Teori.....	6
2.1.1    Kinerja.....	6
2.1.1.1    Pengertian Kinerja.....	6
2.1.1.2    Maksud Penilaian kinerja.....	7
2.1.1.3    Manfaat Penilaian Kinerja .....	8
2.1.1.4    Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	8
2.1.1.5    Indikator Kinerja .....	9
2.1.2    Gaya kepemimpinan.....	11
2.1.2.1    Pengertian Gaya kepemimpinan .....	11
2.1.2.2    Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya kepemimpinan .....	11

2.1.2.3	Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.2.4	Indikator Gaya Kepemimpinan.....	16
2.1.3	Motivasi Kerja.....	17
2.1.3.1	Pengertian motivasi kerja.....	17
2.1.3.2	Tujuan motivasi kerja.....	18
2.1.3.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.....	18
2.1.3.4	Indikator motivasi kerja.....	19
2.2	Kerangka Konseptual.....	21
2.2.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	21
2.2.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	22
2.2.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	23
2.3	Hipotesis.....	24
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....</b>		<b>26</b>
3.1	Pendekatan Penelitian.....	26
3.2	Definisi Operasional.....	26
3.2.1	Kinerja Pegawai.....	26
3.2.2	Gaya kepemimpinan.....	27
3.2.3	Motivasi Kerja.....	27
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
3.3.1	Tempat Penelitian.....	28
3.3.2	Waktu Penelitian.....	28
3.4	Populasi dan Sampel.....	29
3.4.1	Populasi.....	29
3.4.2	Sampel.....	30
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	31

3.5.1	Kuesioner (Angket).....	31
3.5.2	Data Dokumentasi.....	32
3.5.3	Observasi Atau Pengamatan.....	32
3.6	Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	32
3.6.1	Uji Validitas .....	32
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	33
3.7	Teknik Analisis Data .....	33
3.7.1	Teknik Analisis Regresi Linier Berganda .....	33
3.7.2	Uji Asumsi Klasik .....	34
3.7.2.1	Pengujian Normalitas Data .....	34
3.7.2.2	Uji Multikolinearitas .....	34
3.7.2.3	Uji Heterokedastisitas .....	34
3.7.3	Pengujian Hipotesis.....	34
3.7.3.1	Uji t ( Parsial).....	34
3.7.3.2	Uji F ( Simultan) .....	36
3.7.4	Koefisien Determinasi ( <i>R-Square</i> ).....	37
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>		<b>38</b>
4.1	Deskripsi Data .....	38
4.1.1	Deskripsi Hasil Penelitian .....	38
4.1.2	Identitas Responden .....	38
4.1.2.1	Jenis Kelamin .....	39
4.1.2.2	Pendidikan Terakhir .....	39
4.1.2.3	Masa Kerja .....	40
4.1.3	Analisis Variabel Penelitian.....	40
4.1.3.1	Variable Kinerja Pegawai (Y).....	40
4.1.3.2	Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) .....	44

4.1.3.3	Variabel Motivasi (X2) .....	48
4.2	Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	51
4.2.1	Uji Validitas .....	51
4.2.2	Uji Reliabilitas.....	53
4.3	Analisis Data .....	53
4.3.1	Uji Asumsi Klasik .....	53
4.3.1.1	Uji Normalitas Data .....	53
4.3.1.2	Uji Multikolonieritas.....	54
4.3.1.3	Uji Heteroskedastisitas.....	55
4.3.2	Analisis Regresi Linier Berganda .....	56
4.3.3	Pengujian Hipotesis.....	57
4.3.3.1	Uji t (parsial) .....	57
4.3.3.2	Uji F (Simultan) .....	59
4.3.4	Uji Koeffisien Determinasi ( R- Square).....	60
4.3.5	Pembahasan.....	61
4.3.5.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	61
4.3.5.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	62
4.3.5.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	63
<b>BAB 5</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>65</b>
5.1	Kesimpulan.....	65
5.2	Saran.....	65
5.3	Keterbatasan Penelitian .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>	
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>71</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel3. 1 Indikator Kinerja Pegawai.....	27
Tabel3. 2 Indikator Gaya kepemimpinan.....	27
Tabel3. 3 Indikator Motivasi Kerja .....	28
Tabel3. 4 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	29
Tabel 3. 5 Data Jumlah Pegawai Pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan.....	30
Tabel3. 6 Skala Pengukuran Metode Skala Likert .....	32
Tabel 4. 1 Skala Likert.....	38
Tabel4. 2 Jenis Kelamin .....	39
Tabel4. 3 Pendidikan Terakhir .....	39
Tabel4. 4 Masa Kerja .....	40
Tabel4. 5 Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	41
Tabel4. 6 Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	45
Tabel4. 7 Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X2).....	48
Tabel4. 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	51
Tabel4. 9 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1) .....	52
Tabel4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2) .....	52
Tabel4. 11 Hasil Uji Reliabilitas .....	53
Tabel4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel4. 13 Analisis Regresi Linier Berganda .....	56
Tabel4. 14 Uji t (Parsial).....	57
Tabel4. 15 Uji F (Simultan) .....	59
Tabel4. 16 Uji Determinasi .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai .....	22
Gambar 2. 2 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	23
Gambar 2. 3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai .....	24
Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji t.....	35
Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	36
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Data.....	54
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	55
Gambar 4. 3 Kriteria Pengujian Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	60

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting bagi perusahaan didalam mencapai tujuannya. Maju atau mundurnya perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas maka akan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan melalui kinerjanya yang baik, namun sebaliknya sumber daya manusia yang tidak berkualitas akan memberikan pengaruh kurang baik bagi perusahaan bahkan terkesan menghambat.

Perusahaan harus benar-benar memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya mengingat peranannya yang begitu besar bagi perusahaan melalui kinerjanya, karena itu adalah salah satu tanggung jawab dari perusahaan untuk memperhatikan dengan serius mengenai sumber daya manusianya.

Sabrina, R. (2021) menyatakan bahwa kunci utama dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien terletak pada penilaian kinerja. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sumber daya manusia perusahaan bukan hanya Pegawai tetapi juga pimpinan oleh karena itu, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, sedangkan motivasi Pegawai juga berpengaruh terhadap kinerja Pegawai itu sendiri.

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



Disamping gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi dan menjadi faktor terciptanya kinerja Pegawai yang optimal, juga ada faktor lain seperti motivasi kerja.

Farisi, S., Imawati, J. & Fahmi, M. (2020) menerangkan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Berdasarkan keterangan diatas motivasi terkait dengan semangat, juga menyangkut dengan perasaan seseorang yang dipengaruhi oleh sesuatu yang dapat menjadi alasan demi tercapainya suatu tujuan atau keinginan.

Aruan, D. A. (2013) mengatakan bahwa penting bagi Pegawai untuk memiliki motivasi dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan, motivasi akan memberikan kesempatan kepada Pegawai untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen Pegawai pada perusahaan, dan tentunya meningkatkan kinerja Pegawai.

Dengan gaya kepemimpinan dan motivasi yang baik maka kinerja pegawai akan lebih baik. Sebagaimana hasil temuan Fernanda, R. (2016) bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Perum Bulog (Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik) adalah sebuah lembaga pangan di Indonesia yang mengurus tata niaga pangan tertentu, untuk mengamankan penyediaan pangan. Perum bulog mempunyai kantor-kantor cabang di berbagai kota salah satunya adalah kantor cabang Kota Padang Sidempuan.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan ditemukan bahwa kinerja Pegawai terlihat belum optimal dimana pelayanan sesuai tugas dan fungsi belum dirasakan oleh masyarakat

secara luas terutama oleh para petani. Hal ini berkaitan dengan masalah Gaya kepemimpinan belum dapat meningkatkan motivasi Pegawai untuk bekerja dengan bersemangat, meskipun pimpinan telah memberi motivasi bekerja kepada Pegawai, namun karena kurang menekankan dan melihat hasil dorongan tersebut, menyebabkan motivasi kerja para Pegawai belum meningkat. Motivasi kerja Pegawai di perum bulog Kota Padang Sidempuan kurang optimal, terlihat dari sebagian Pegawai sering terlambat masuk kantor, bekerja terlalu santai atau kurang memperhatikan target perusahaan dan tugas.

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUM BULOG KANTOR CABANG KOTA PADANG SIDEMPUAN** ”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan belum dapat meningkatkan motivasi Pegawai untuk bekerja dengan bersemangat meskipun pimpinan telah memberikan dorongan bekerja kepada Pegawai, namun karena kurang menekankan dan melihat hasil dorongan tersebut, menyebabkan motivasi kerja dan kinerja para Pegawai belum meningkat.

Motivasi kerja Pegawai di Perum Bulog Kota Padang Sidempuan kurang optimal, terlihat dari sebagian Pegawai sering terlambat masuk kantor, bekerja terlalu santai atau kurang memperhatikan target perusahaan dan tugas.

Kinerja Pegawai terlihat belum optimal dimana pelayanan sesuai tugas dan fungsi belum dirasakan oleh masyarakat secara luas terutama oleh para petani.

### **1.3 Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai namun penulis membatasi penelitian hanya tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah maka, rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan yang harus dicapai dan mengacu pada rumusan masalah penelitian untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan.

2. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan.
3. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri maupun bagi pembaca dan tulisan ini juga dapat berguna secara teoritis maupun praktis yang mengenai manajemen sumber daya manusia :

1. Manfaat ilmiah/teoritis

Manfaat ilmiah/teoritis diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai referensi dan kajian lebih lanjut pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Menambah wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengetahuan mengenai faktor apa saja yang dapat meningkatkan Kinerja Pegawai didalam suatu perusahaan.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018) Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Lalu menurut Saripuddin, J., & Handayani, R. (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Berbeda dengan pengertian yang disampaikan oleh Arianty, N. (2014) ia menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Lakoy, A. C. (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber yang dimiliki. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di hasilkan oleh seorang Pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan Astuti, R., & Suhendri (2019). Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020) juga menyatakan bahwa kinerja merupakan perbandingan antara keluaran (output) yang di capai dengan masukan (input) yang diberikan.

Kemudian Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang telah di capai oleh seorang Pegawai dengan standar yang telah di tentukan, kinerja juga hasil yang telah di capai oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan oleh perusahaan.

Sedangkan Nurjaya et al. (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja merupakan hasil nyata yang tampak dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang dihasilkan melalui suatu pekerjaan tertentu.

#### **2.1.1.2 Maksud Penilaian kinerja**

Menurut Sabrina, R. (2021) maksud dari penilaian kinerja adalah mengukur kinerja masing-masing Pegawai sebagai bentuk pengembangan dan meningkatkan kualitas kerja. Hal ini memungkinkan pengambilan tindakan efektif seperti pembinaan berkelanjutan, koreksi atau perbaikan terhadap pekerjaan yang masih dianggap kurang.

Sedangkan menurut Hangga, R. I., & Mayasari, M. (2015) mengatakan bahwa maksud dari penilaian kinerja adalah sebagai perangkat yang digunakan untuk mengukur standar yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya manusia, Standar

sangat diperlukan dalam penilaian kinerja agar dapat mengidentifikasi secara jelas apa yang seharusnya Pegawai ketahui dan apa yang seharusnya dilakukan oleh Pegawai dalam bekerja.

### **2.1.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja**

Akbar, S. (2018) mengemukakan manfaat penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Memberikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari sebuah pekerjaan.
2. Bisa mencegah terdapatnya miskomunikasi berkaitan dengan kualitas kerja yang diinginkan.
3. Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan sebab ada *feedback* untuk karyawan yang berprestasi.

Menurut Sabrina, R. (2021) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi karyawan
2. Standar kompensasi yang layak
3. Penempatan karyawan
4. Pelatihan dan pengembangan
5. Jenjang karir
6. Penataan staf.

### **2.1.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja Pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor, yakni:

1. Faktor individual yang terdiri dari: Kemampuan dan keahlian, Latar belakang, Demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari: Persepsi, *Attitude Personality*, Pembelajaran, Motivasi.

3. Faktor organisasi yang terdiri dari: Sumber daya, Gaya kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, *Job design*.

Menurut Astuti, R., & Sari, I. (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang Pegawai di antaranya sebagai berikut :

1. Kemampuan

Kemampuan adalah tingkat keterampilan seseorang dalam melakukan sesuatu hal.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan timbal balik yang di dapatkan oleh seseorang dalam bentuk apapun karena orang tersebut telah menghasilkan barang atau jasa yang memang di butuhkan oleh orang lain.

3. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses mengajarkan seseorang akan suatu hal dengan berulang-ulang sehingga orang tersebut dapat mengerjakan apa yang di ajarkan dengan baik dan benar.

#### **2.1.1.5 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja adalah alat ukur, patokan, ataupun pedoman yang harus ada dalam sesuatu, karena hal tersebutlah yang menjadi pengaruh penting akan berhasil tidaknya suatu kegiatan.

Menurut Fadri, H. (2017) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas



## 5. Kemandirian.

Sedangkan indikator kinerja menurut Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020) yaitu sebagai berikut :

### 1. Kualitas & Kuantitas

Kualitas adalah ukuran baik atau tidaknya kinerja seorang Pegawai terhadap sesuatu hal sedangkan kuantitas lebih ke banyak atau sedikitnya yang dapat di kerjakan oleh Pegawai.

### 2. Ketepatan waktu

Pengertian dari ketepatan waktu adalah melakukan sesuatu hal ataupun menunggu sesuatu hal yang memang sesuai dengan yang di perkirakan atau tidak melebihi batas waktu yang telah ditentukan.

### 3. Efektivitas biaya

Maksud dari efektivitas biaya yaitu penekanan akan tingkat pengeluaran biaya terhadap sesuatu yang tidak perlu tanpa mempengaruhi tujuan utama.

### 4. Pengawasan

Pengawasan adalah suatu kegiatan mengawasi yang dilakukan oleh atasan agar pelaksanaan operasional suatu instansi dapat berjalan dengan semestinya.

### 5. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja adalah interaksi antara dua orang Pegawai atau lebih untuk memudahkan proses pengenalan satu sama lain yang berdampak kepada meningkatnya kinerja yang dihasilkan.

## **2.1.2 Gaya kepemimpinan**

### **2.1.2.1 Pengertian Gaya kepemimpinan**

Menurut Ryani, P. (2019) Gaya kepemimpinan artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bernilai bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Serta Hartanto, A. (2016) mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah 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.

Menurut Dirham (2019) Gaya kepemimpinan merupakan suatu tindakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain, mampu berkomunikasi secara jelas sehingga tujuan yang direncanakan dapat tercapai dengan hasil yang baik. Kemudian Astuti, W. (2008) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah bagaimana cara seorang pemimpin berperilaku dalam Gaya kepemimpinannya sehingga dapat mempengaruhi pegawai melaksanakan tugasnya ketingkat prestasi atau kinerja yang optimal.

Sedangkan Nurjaya et al. (2020) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan itu merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

### **2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya kepemimpinan**

Dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu, Ryani, P. (2019) mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Karisma

Memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.

2. Inspirasi

Mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.

3. Simulasi intelektual

Dapat menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.

4. Memerhatikan staf secara individu

Bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan Pegawai secara individual, melatih, menasehati.

### **2.1.2.3 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan atau *style of leadership* merupakan cara seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya atau menjalankan fungsi managemennya dalam memimpin bawahanannya. Adapun menurut Mattayang, B. (2019) jenis-jenis gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan dimana ditentukan bersama antara bawahan dan pimpinan.

1. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan delegatif memiliki ciri-ciri yaitu pemimpin akan jarang dalam memberikan arahan, pembuat keputusan diserahkan kepada bawahan, dan anggota organisasi tersebut diharapkan bisa menyelesaikan segala permasalahannya sendiri.

2. Gaya Kepemimpinan Birokratis

Gaya kepemimpinan birokratis ini dilukiskan dengan pernyataan "Memimpin berdasarkan adanya peraturan".

3. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Gaya ini akan mendorong kemampuan anggota dalam mengambil inisiatif.

4. Gaya Kepemimpinan Otoriter/ Authoritarian

Gaya ini merupakan gaya pemimpin yang telah memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang ingin diambil dari dirinya sendiri dengan secara penuh.

5. Gaya kepemimpinan Karismatis

Kelebihan dari gaya kepemimpinan karismatis ini ialah mampu menarik orang. Mereka akan terpesona dengan cara berbicaranya yang akan membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin dengan memiliki gaya kepribadian ini akan visionaris.

6. Gaya Kepemimpinan Diplomasi

Kelebihan gaya kepemimpinan diplomatis ini terdapat di penempatan perspektifnya. Banyak orang seringkali selalu melihat dari satu sisi, yaitu pada sisi keuntungan dirinya. Sisanya, melihat dari sisi keuntungan pada lawannya.

7. Gaya Kepemimpinan Moralitas

Kelebihan dari gaya kepemimpinan moralitas seperti ini ialah pada umumnya Mereka hangat dan sopan untuk semua orang.

8. Gaya Kepemimpinan Administratif

Gaya kepemimpinan tipe ini akan terkesan kurang inovatif dan telalu kaku dalam memandang aturan.

9. Gaya kepemimpinan analitis (Analytical)

Dalam gaya kepemimpinan tipe ini, biasanya untuk pembuatan keputusan didasarkan pada suatu proses analisis, terutama analisis logika dari setiap informasi yang didapatkan.

10. Gaya kepemimpinan entrepreneur

Gaya kepemimpinan ini sangatlah menaruh perhatian pada kekuasaan dan hasil akhir serta kurang mengutamakan untuk kebutuhan akan kerjasama.

11. Gaya Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner merupakan pola kepemimpinan yang ditujukan untuk bisa memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dijalankan secara bersama-sama oleh para anggota perusahaan dengan cara memberikan arahan dan makna pada suatu kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkandengan visi yang jelas.

12. Gaya Kepemimpinan Situasional

Inti dari teori kepemimpinan situasional ialah bahwa suatu gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan dapat berbeda-beda, tergantung dari seperti apa tingkat kesiapan para pengikutnya.

13. Kepemimpinan Militeristik

Tipe pemimpin seperti ini sangatlah mirip dengan tipe pemimpin yang otoriter yang merupakan tipe pemimpin yang senantiasa bertindak sebagai diktator terhadap para anggota kelompoknya.

Kemudian Jenis gaya kepemimpinan menurut Tambunan, (2015) yaitu:

1. Kepemimpinan otokratis/ diktatorial (*autocratic leadership*) merupakan kepemimpinan yang memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri.
2. Kepemimpinan militeristis (*militarisme leadership*), kepemimpinan ini terlihat pada pemberian perintah dalam menggerakkan para bawahannya.
3. Kepemimpinan paternalistik (*paternalistic leadership*). Pemimpin ini menganggap bahwa melalui peran kepemimpinannya akan memberikan harapan kepada para pengikutnya, diharapkan dapat menjadi "bapak" bagi para pengikutnya.
4. Kepemimpinan partisipatif (*Participative leadership*) merupakan kepemimpinan yang mendesentralisasi wewenang.
5. Kepemimpinan Laissez Faire. Gaya kepemimpinan ini umumnya memberi kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang dianggap sesuai.
6. Kepemimpinan Bebas-Kendali (*free-rein leadership*). Kepemimpinan yang menghindari kuasa dan tanggung jawab.
7. Kepemimpinan karismatis (*charismatic leadership*). Kharismatis diasumsikan sebagai suatu karakteristik individual dari pemimpin.
8. Kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*) merupakan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan,

mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.

#### **2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Irwan et al. (2019) menyatakan ada tiga indikator gaya kepemimpinan yaitu:

1. Motivasi
2. Kekuasaan
3. Pengawasan

Sedangkan menurut Astuti, W. (2008) indikator dari gaya kepemimpinan yaitu:

1. Memperhatikan kebutuhan bawahan

Kebutuhan bawahan dalam hal ini adalah pengakuan sebagai bagian dari tim yang sukses, kebijakan yang adil dan merata, lingkungan kerja yang nyaman, pertumbuhan karir, pelatihan dan kualitas hidup.

2. Empati terhadap bawahan

Mendengarkan pembicaraan bawahan dengan baik, menerima sudut pandang bawahan, dan peka terhadap perasaan bawahan.

3. Menciptakan suasana saling percaya

Pimpinan dan bawahan saling terbuka dalam hal permasalahan pekerjaan yang sedang dialami dan saling memberi solusi.

4. Memiliki sikap bersahabat

Menjalin komunikasi yang baik, tidak arogan, tidak semena-mena, mau mendengarkan pendapat bawahan.

5. Menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan

Pimpinan memberikan ruang bagi para bawahan untuk dapat berpartisipasi dalam pembuatan keputusan.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian motivasi kerja**

Muhammad, M. (2016) menerangkan bahwa motivasi adalah perubahan tenaga di dalam diri seseorang yang ditandai dengan dorongan yang berasal dari diri seseorang untuk mencapai tujuan. Lalu menurut Emda, A. (2017) Motivasi adalah serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu dan bila tidak suka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu.

Menurut Saripuddin, J., & Handayani, R. (2018) Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan Bahri, S. & Nisa, Y. C. (2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri.

Sedangkan Papatungan, F. R. (2013) mengemukakan argumentasinya bahwa motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Bachtiar, D. (2012) menyatakan bahwa pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada Pegawai



agar Pegawai mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Artinya bahwa apabila motivasi yang diberikan oleh perusahaan baik maka akan berpengaruh positif kepada kinerja Pegawai.

Motivasi dimaknai sebagai sebuah dorongan yang berasal dari jiwa kemudian dapat diimplementasikan kepada tingkah laku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan dan mengurangi ketidakseimbangan dalam diri seseorang. Kemudian Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

#### **2.1.3.2 Tujuan motivasi kerja**

Hutahaean, H. S. M. (2018) mengemukakan bahwa tujuan motivasi kerja adalah :

1. Untuk menumbuhkan motif yang didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas,
2. Untuk menumbuhkan dorongan dalam diri (*drive*)
3. Untuk penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

#### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja**

Hutahaean, H. S. M. (2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Kebutuhan (*need*)
2. Harapan (*expentancy*)
3. Minat.

Motivasi atau dorongan untuk bekerja dengan maksimal ini sangat menentukan agar tercapainya suatu tujuan, maka sumber daya perusahaan harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya.

Menurut Bahri, S. & Nisa, Y. C. (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Kemungkinan untuk berkembang
2. Jenis pekerjaan
3. Apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

#### **2.1.3.4 Indikator motivasi kerja**

Mangkunegara (2017) menyatakan indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kerja keras

Mempunyai semangat yang berkobar serta memiliki kemauan dan kemampuan untuk mencapai target pribadi yang dianggap sedikit melebihi batas kemampuannya.

2. Orientasi masa depan

Memiliki gambaran tentang masa depan yang diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan rencana yang disusun oleh individu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

3. Pemanfaatan waktu

Menggunakan waktu secara efektif dan efisien untuk menyelesaikan setiap pekerjaan secara maksimal.

4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Selalu berpatokan kepada kewajiban yang diberikan dan berusaha untuk menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

5. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja adalah interaksi antara dua orang atau lebih untuk memudahkan proses pengenalan satu sama lain yang berdampak kepada meningkatnya motivasi yang dihasilkan.

6. Ketekunan bekerja

Ketekunan dalam hal ini adalah menyelesaikan setiap tugas yang diberikan sesuai proporsi yang ditetapkan dan mengerjakannya dengan penuh tanggung jawab.

7. Tingkat cita-cita yang tinggi

Memiliki mimpi yang tidak terbatas yang merangsang semangat dalam diri, memiliki pola pikir yang maju.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Indikator motivasi kerja Pegawai menurut (Bahri, S. & Nisa, Y. C., 2017) adalah :

1. Kinerja
2. Penghargaan
3. Tantangan
4. Tanggung Jawab
5. Pengembangan
6. Keterlibatan
7. Kesempatan

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Samsuri, T. (2003), mengatakan bahwa konsep adalah generalisasi dari sekelompok fenomena tertentu sehingga dapat dipakai untuk menggambarkan berbagai fenomena yang sama.

Menurut Samsuri, T. (2003) dalam kerangka konseptual ini peneliti dapat menjelaskan konsep tersebut dengan kata-kata yang akan dipakai dalam penelitian sehingga pembaca dapat memahami sesuai dengan yang dirnaksudkan oleh peneliti.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini disusun berdasarkan landasan judul penelitian dan juga berdasarkan rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian. Kerangka konseptual akan menjelaskan tentang variabel-variabel yang bisa diukur dalam penelitian ini sebagai berikut :

### **2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

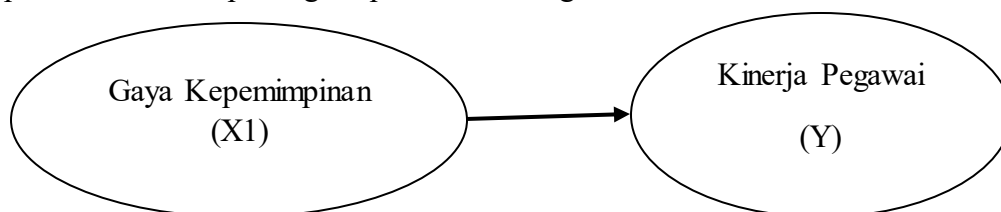
Gaya kepemimpinan sangat berperan penting terhadap pembentukan karakter yang baru didalam suatu perusahaan sebab gaya kepemimpinan diciptakan untuk mengatur, mengawasi, memahami kondisi bawahan, kemudian memutuskan tindakan selanjutnya oleh seorang pimpinan perusahaan. Oleh sebab itu seorang pimpinan perusahaan perlu melakukan riset agar tidak salah dalam menentukan gaya dalam memimpin suatu perusahaan, sebab bila salah dalam pemilihan gaya kepemimpinan maka yang akan terjadi adalah ketidakharmonisan dalam perusahaan. Akibatnya akan timbul ketidakefektifan dalam bekerja oleh sumber daya manusia dalam perusahaan dan tentu saja akan mengakibatkan kinerja Pegawainya tidak optimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siagian, T. S., & Khair, H. (2018) bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan

terhadap kinerja Pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan Oleh Tirtayasa, S. (2019) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Arianty, N. (2019) juga menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sementara hasil penelitian Trang, D. S. (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai namun tidak signifikan.

Dengan demikian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai dapat dilihat dalam paradigma penelitian sebagai berikut :



**Gambar 2. 1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

### **2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

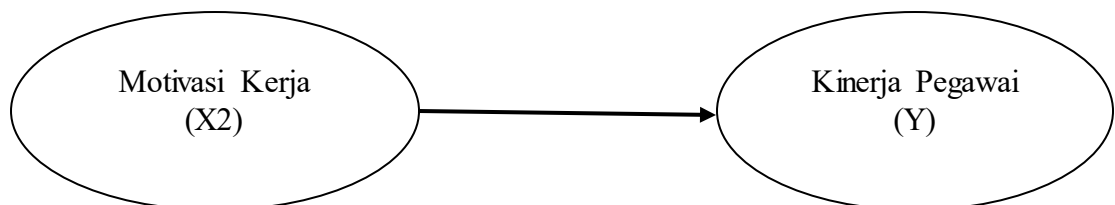
Pentingnya seorang Pegawai memiliki motivasi kerja yang baik dan kinerja yang tinggi terhadap instansi tempat ia bekerja, khususnya ditengah fenomena kesejahteraan Pegawai yang semakin ditingkatkan dan diperhatikan secara khusus oleh negara. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menentukan seorang Pegawai tersebut mau memberikan kinerja yang terbaik dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saripuddin, J. & Handayani, R. (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disusul oleh penelitian yang dilakukan oleh Tirtayasa, S. (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Wahyudi (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan

kinerja Pegawai. Jufrizen & Sitorus, T. S. (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sementara itu dengan penelitian yang dilakukan oleh Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Permansari, R. (2013) ditemukan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dari uraian diatas pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai dapat digambarkan dengan paradigma penelitian berikut ini:



**Gambar 2. 2 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

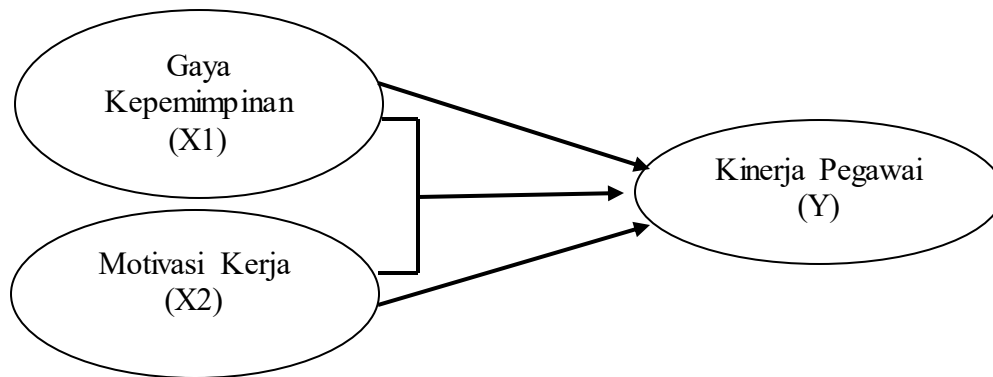
### **2.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Sesuai dengan uraian sebelumnya bahwa berdasarkan penelitian terdahulu bahwa gaya kepemimpinan maupun motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat diprediksi bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Hal ini telah diketahui dari penelitian yang dilakukan oleh Fernanda, R. (2016) yang menemukan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Begitu juga dengan penelitian Indriyati, E. S. (2017) yang juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan

dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Dari hal tersebut pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai dapat digambarkan dengan paradigma penelitian berikut ini:



**Gambar 2. 3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara atas jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada pertemuan masalah penelitian. Samsuri, T. (2003) menyatakan bahwa hipotesis tersusun berdasarkan teori maka belum tentu isinya selalu mutlak benar. Oleh sebab itu diperlukan data empiris untuk menguji apakah jawaban yang tertera dalam hipotesis masih relevan.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah juga kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan.

H3 : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan.



## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu Gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), kinerja Pegawai (Y). Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif.

Menurut Juliandi et al. (2015) pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variable dengan variable lainnya. Menurut Sugiyono (2015) metode penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel dengan menggunakan statistik, dengan tujuan akhir yaitu untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Untuk memperjelas atau mempertajam maksud dan tujuan dari penelitian ini dan agar lebih terfokus maka penulis memberikan definisi operasional terhadap judul penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis, adapun definisi operasional dalam penelitian ini tersebut sebagai berikut :

##### **3.2.1 Kinerja Pegawai (Y)**

Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan perbandingan antara keluaran (output) yang di capai dengan masukan (input) yang diberikan.

**Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Pegawai**

No	Indikator
1	Kualitas dan kuantitas
2	Ketepatan waktu
3	Efektivitas biaya
4	Pengawasan
5	Hubungan antar rekan kerja

Sumber Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020)

### 3.2.2 Gaya kepemimpinan

Astuti, W. (2008) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah bagaimana cara seorang pemimpin berperilaku dalam gaya kepemimpinannya sehingga dapat mempengaruhi pegawai melaksanakan tugasnya ketingkat prestasi atau kinerja yang optimal.

**Tabel 3. 2 Indikator Gaya kepemimpinan**

No	Indikator
1	Memperhatikan kebutuhan bawahan
2	Simpati terhadap bawahan
3	Menciptakan suasana saling percaya
4	Memiliki sikap bersahabat
5	Menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan.

Sumber Astuti, W. (2008)

### 3.2.3 Motivasi Kerja

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

**Tabel 3. 3 Indikator Motivasi Kerja**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Pemanfaatan waktu
4	Orientasi tugas dan keseriusan tugas
5	Hubungan antara rekan kerja.

Sumber Mangkunegara (2017)

### **3.3 Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **3.3.1 Tempat Penelitian**

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan yang beralamat di Jl. Sisingamangaraja Km. 3,8 Kec. Batunadua Jae, 22733 Kota Padang Sidempuan.

#### **3.3.2 Waktu Penelitian**

Waktu merupakan kapan penelitian dilakukan, penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Februari s.d Selesai. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 4 Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																				
		Februari 2022				Maret 2022				April 2022				Juni 2022				Agustus 2022				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Riset Awal				■																	
2	Pengajuan Judul					■																
3	Penyusunan Proposal					■	■															
4	Bimbingan Proposal							■	■	■	■	■										
5	Seminar Proposal													■	■							
6	Riset																		■			
7	Penyusunan Skripsi																		■	■		
8	Bimbingan Skripsi																		■	■		
9	Sidang Meja Hijau																				■	

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan yang berjumlah 50 orang.

**Tabel 3. 5 Data Jumlah Pegawai Pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan**

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Pegawai
1	Pimpinan Cabang	1
2	Askanwil	1
3	Asmen,Adm & Keuangan	1
4	Kasir	1
5	Staf KC	4
6	Asmen Akuntansi	1
7	Asmen Pelayanan Publik	1
8	Asmen Bisnis	1
10	Kepala Gudang	5
11	Kerani	1
12	Juru Timbang	2
13	Petugas Minku KC	1
14	Penjualan	2
15	Kepala KC Pembantu	2
16	Tata Usaha	1
17	Komersial	4
18	Gudang	8
19	Distribusi	8
20	Pengadaan	4
21	Seleksi Logistik	1
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>

### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.

Adapun sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan teori (Arikunto, S., 2012) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka dapat diambil 10 – 15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Dengan demikian maka sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling yaitu sebanyak 50 orang pegawai tetap.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Kuesioner (Angket)**

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pernyataan atau pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data, baik yang dilakukan melalui telepon, surat atau bertatap muka (Ferdinand, A. 2011).

Menurut Narbuko, C., & Achmadi, A. (2013) metode kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk mengukur hasil tanggapan responden, maka digunakan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dimana jawaban yang mendukung pertanyaan diberi skor tertinggi yaitu 5, sedangkan untuk jawaban yang tidak mendukung atau kurang mendukung akan diberi skor terendah yaitu 1.

Pada penelitian ini angket yang berbentuk kuisisioner dibagikan kepada seluruh pegawai Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan. Dan kuesioner (Angket) ini menggunakan skala likert yang mempunyai 5 opsi jawaban di setiap pernyataan.

**Tabel 3. 6 Skala Pengukuran Metode Skala Likert**

No	Opsi jawaban	Bobot
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : (William G. Zikmund & Barry J. Babin., 2013)

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

### 3.5.2 Data Dokumentasi

Yaitu mengumpulkan data yang berkaitan dengan penelitian diperoleh dari perusahaan seperti sejarah perusahaan, dan jumlah pegawai dan data lainnya yang mendukung penelitian.

### 3.5.3 Observasi Atau Pengamatan

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati berbagai permasalahan yang ada pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan untuk dijadikan sebagai salah satu bahan penelitian.

## 3.6 Uji Validitas Dan Reliabilitas

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Validitas juga berhubungan dengan tujuan pengukuran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar (Ghozali, I., 2013). “Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pertanyaan/pernyataan kuisisioner adalah korelasi *Product Moment* dari *Karl Person* dengan ketentuan: jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table, maka skor butir pertanyaan/pernyataan kuisisioner valid tetapi sebaliknya jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  table, maka skor butir pertanyaan/pernyataan kuisisioner dikatakan tidak valid”.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat seberapa besarnya suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten terhadap situasi apapun (Ghozali, I., 2013). Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrument dapat dikatakan reliable jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60 dan sebaliknya dikatakan tidak reliable jika *cronbach's alpha* < 0,60.

## 3.7 Teknik Analisis Data

### 3.7.1 Teknik Analisis Regresi Linier Berganda

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

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

(Juliandi et al., 2014)

Keterangan:

Y = Kinerja

X1 = Gaya kepemimpinan

X2 = Motivasi Kerja

$\beta_1, \beta_2$  = besaran koefisien dari masing-masing variabel

e = Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah  $H_0$  diterima.



### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.2.1 Pengujian Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikatnya memiliki pengaruh yang normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi & Irfan, 2013).

#### 3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah ada hubungan yang kuat antar variabel terikat.

#### 3.7.2.3 Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah sebuah cara untuk menguji apakah adanya atau tidak adanya kesamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain, jika ada kesamaan maka disebut homokedastisitas dan jika tidak ada kesamaan maka disebut heterokedastisitas (Juliandi & Irfan, 2013).

### 3.7.3 Pengujian Hipotesis

#### 3.7.3.1 Uji t (Parsial)

Pada regresi yang mempunyai lebih satu variabel independen, jika asumsi 1-5 terpenuhi maka mempunyai estimator  $\beta_i$  yang Blue. Bila asumsi 6 juga terpenuhi yaitu variabel  $e_i$  mempunyai distribusi normal maka variabel dependen Y juga akan terdistribusi secara normal (Basuki & Prawoto, 2016).

Dalam menganalisa data, mengetahui tingkat signifikan digunakan uji-t dengan rumus:

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

(Sugiyono, 2018)

Keterangan:

$t$  =  $t$  hitung yang dikonsultasikan dengan table  $t$

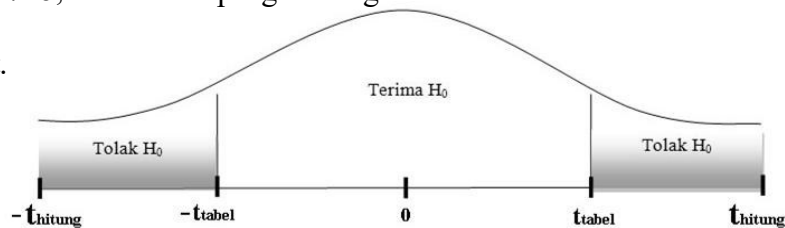
$r$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

Hipotesis yang hendak diuji adalah:

1.  $H_0: \rho = 0$ , yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2.  $H_a: \rho \neq 0$ , berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



**Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji  $t$**

Kriteria pengujian :

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap Variabel terikat).
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- 1) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $x$  dan  $y$ .
- 2) Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $x$  dan  $y$ .

### 3.7.3.2 Uji F (Simultan)

Perlu mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen dengan uji F. Uji F ini dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (*analysis of variance = ANNOVA*) (Basuki & Prawoto, 2016).

Untuk menguji hipotesis, yakni signifikan atau tidaknya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dapat digunakan rumus sebagai berikut:

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

Sumber : Sugiyono (2018)

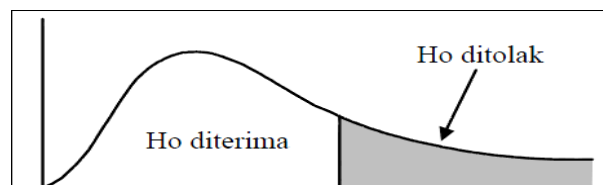
Dengan R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel terikat

n = jumlah sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Kriteria penerimaan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:



**Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

Atau dengan cara lain sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

### 3.7.4 Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen atau variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) dalam menerangkan variabel dependen atau terikat (Kinerja Pegawai).

Koefisien determinasi (*R-Square*) menurut (Juliandi et al., 2014) digunakan dalam suatu penelitian untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Juliandi et al. (2015)

Keterangan :

D = Determinasi

$R^2$  = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi.

Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai  $R^2$  semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar.

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Deskripsi Data

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan (X1), 9 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y) Angket yang disebarakan ini diberikan kepada keseluruhan pegawai Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan yang berjumlah 50 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

**Tabel 4. 1 Skala Likert**

No	Opsi jawaban	Bobot
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X dan Y. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertingginya adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

##### 4.1.2 Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel dibawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

#### 4.1.2.1 Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4. 2 Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	49	98.0
	Perempuan	1	2.0
	Total	50	100.0

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25.00**

Berdasarkan tabel 4.2 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 49 orang (98,0%) dan perempuan sebanyak 1 orang (2,0%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki.

#### 4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Adapun identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent
Valid	Diploma	4	8.0
	Sarjana	46	92.0
	Total	50	100.0

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25.00**

Berdasarkan tabel 4.3 diatas pendidikan terakhir dari responden yang terbesar adalah Sarjana, yakni sebanyak 46(92,0%) orang, dan pendidikan terakhir dari responden kedua adalah Diploma, yakni sebanyak 4 (8,0%) orang. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa rata-rata pendidikan terakhir pegawai Perum Bulog Kantor Cabang Medan yang menjadi responden yaitu Sarjana.

#### 4.1.2.3 Masa Kerja

**Tabel 4. 4 Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>			
		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
Valid	Kurang Dari 1 Tahun	2	4.0
	1,1 - 2 Tahun	13	26.0
	2,1 - 3 Tahun	21	42.0
	3,1 - 4 Tahun	14	28.0
	Total	50	100.0

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25.00**

Berdasarkan tabel 4.4 atas lama bekerja responden yang terbesar adalah 2 – 3 Tahun, yakni sebanyak 21 (42,0%) orang, kemudian diikuti oleh responden yang sudah bekerja selama 3 - 4 tahun sebanyak 14 (28,0%) orang, kemudian diikuti lagi oleh responden yang sudah bekerja selama 1 - 2 tahun sebanyak 13 (26,0%) orang dan kemudian yang terakhir diikuti oleh responden yang bekerja selama kurang dari 1 tahun sebanyak 2 (4,0%) orang. sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata lama bekerja responden yaitu lebih dari 2-3 tahun.

#### 4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

##### 4.1.3.1 Variable Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Pegawai sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	2,0	39	78,0	9	18,0	1	2,0	-	-	50	100
2	1	2,0	36	72,0	12	24,0	1	2,0	-	-	50	100
3	1	2,0	36	72,0	12	24,0	1	2,0	-	-	50	100
4	-	-	36	72,0	13	26,0	1	2,0	-	-	50	100
5	-	-	17	34,0	32	64,0	1	2,0	-	-	50	100
6	1	2,0	13	26,0	31	62,0	1	2,0	-	-	50	100
7	1	2,0	33	66,0	15	30,0	1	2,0	-	-	50	100
8	1	2,0	33	66,0	15	30,0	1	2,0	-	-	50	100
9	-	-	34	68,0	15	30,0	1	2,0	-	-	50	100
10	1	2,0	35	70,0	13	26,0	1	2,0			50	100

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25.00*

Penjelasan dari tabel 4.5 di atas adalah sebagai berikut :

1. Pada pernyataan “ Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi” sebanyak 1 orang (2%) menjawab sangat setuju, 39 orang (78%) menjawab setuju, 9 orang (18%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (2%) menjawab tidak setuju. Dengan demikian berdasarkan hasil jawaban responden diatas mayoritas pegawai yang bekerja di Perum Bulog KC Padang Sidempuan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.
2. Pada pernyataan “Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target” sebanyak 1 orang (2%) menjawab sangat setuju, 36 orang (72%) menjawab setuju, 12 orang (24%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (2%) menjawab tidak setuju. Dengan



berdasarkan hasil jawaban responden tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja di Perum Bulog KC Padang Sidempuan Mampu untuk bekerja mencapai/melebihi target.

3. Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” sebanyak 1 orang (2%) menjawab sangat setuju, 36 orang (72%) menjawab setuju, 12 orang (24%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (2%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja di Perum Bulog KC Padang Sidempuan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
4. Pada pernyataan “Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan” sebanyak 36 orang (72%) menjawab setuju, 13 orang (26%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (2%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil jawaban responden diatas dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja di Perum Bulog KC Padang Sidempuan cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.
5. Pada pernyataan “Saya mampu meminimalkan pengeluaran perusahaan untuk beberapa pekerjaan” sebanyak 17 orang (34%) menjawab setuju, 32 orang (64%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (2%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja di Perum Bulog KC Padang Sidempuan tidak mampu meminimalkan pengeluaran perusahaan untuk beberapa pekerjaan, ini kemungkinan disebabkan oleh pegawai merasa itu bukanlah kewenangannya dalam mengurus pengeluaran perusahaan.
6. Pada pernyataan “Saya menggunakan uang perusahaan hanya untuk kepentingan perusahaan saja” sebanyak 1 orang (2%) menjawab sangat setuju, 13 orang (26%)

menjawab setuju, 31 orang (62%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (2%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai di Perum Bulog KC Padang Sidempuan kurang setuju apabila uang perusahaan hanya untuk kepentingan perusahaan saja, ini kemungkinan terjadi akibat kurangnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

7. Pada pernyataan “Saya selalu mengecek hasil dari pekerjaan bawahan saya” sebanyak 1 orang (2%) menjawab sangat setuju, 33 orang (66%) menjawab setuju, 15 orang (30%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (2%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja di Perum Bulog KC Padang Sidempuan selalu mengecek hasil dari pekerjaan bawahannya, ini terjadi kemungkinan disebabkan oleh sikap ketelitian dalam bekerja yang tinggi oleh para pegawai.
8. Pada pernyataan “Saya selalu mengawasi dan memberikan arahan kepada bawahan saya” sebanyak 1 orang (2%) menjawab sangat setuju, 13 orang (26%) menjawab setuju, 31 orang (62%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (2%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja di Perum Bulog KC Padang Sidempuan kurang setuju apabila selalu mengawasi dan memberikan arahan kepada bawahannya, kemungkinan ini terjadi karena masing-masing pegawai merasa memiliki pekerjaannya masing-masing sehingga berusaha untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya sendiri.
9. Pada pernyataan “Saya Sering berinteraksi dengan rekan kerja didalam kantor maupun diluar kantor” sebanyak 34 orang (68%) menjawab setuju, 15 orang

(30%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (2%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa para pegawai di Perum Bulog KC Sidempuan mayoritas sering berinteraksi dengan rekan kerja didalam kantor maupun diluar kantor ini kemungkinan disebabkan untuk menghindari konflik antar pegawai.

10. Pada pernyataan “Saya sering menyapa rekan kerja bila bertemu didalam maupun diluar kantor” sebanyak 1 orang (2%) menjawab sangat setuju, 35 orang (70%) menjawab setuju, 13 orang (26%) menjawab kurang setuju, 1 orang (2%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa para pegawai yang bekerja di Perum Bulog KC Padang Sidempuan sering saling menyapa antar rekan kerja bila bertemu didalam maupun diluar kantor ini terjadi kemungkinan karena kuatnya ikatan tali persaudaraan anatar pegawai sehingga mereka selalu bertegur sapa bila bertemu.

Dari pernyataan 1-10 diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan sudah baik dan harus terus ditingkatkan.

#### **4.1.3.2 Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan sebagai berikut:

**Tabel 4. 6 Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	24,0	33	66,0	5	10,0	-	-	-	-	50	100
2	5	10,0	35	70,0	10	20,0	-	-	-	-	50	100
3	1	2,0	34	68,0	15	30,0	-	-	-	-	50	100
4	-	-	32	64,0	18	36,0	-	-	-	-	50	100
5	-	-	27	54,0	22	44,0	1	2,0	-	-	50	100
6	-	-	27	54,0	18	36,0	-	-	-	-	50	100
7	-	-	35	70,0	15	30,0	-	-	-	-	50	100
8	-	-	30	60,0	20	40,0	-	-	-	-	50	100
9	-	-	31	62,0	19	38,0	-	-	-	-	50	100
10	-	-	33	66,0	17	34,0	-	-	-	-	50	100

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25.00*

Penjelasan dari tabel 4.6 di atas adalah sebagai berikut :

1. Pada pernyataan “Saya merasa diakui menjadi bagian dari tim sukses perusahaan ini” sebanyak 12 orang (24%) menjawab sangat setuju, 33 orang (66%) menjawab setuju, dan 5 orang (10%) menjawab kurang setuju. Berdasarkan hasil jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa para pegawai yang bekerja di Perum Bulog KC Padang sidempuan merasa diakui menjadi bagian dari tim sukses perusahaan.
2. Pada pernyataan “Saya diperlakukan dengan adil oleh pimpinan saya.” sebanyak 5 orang (10%) menjawab sangat setuju, 35 orang (70%) menjawab setuju, dan 10 orang (20%) menjawab kurang setuju. Berdasarkan hasil jawaban responden

- diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja di Perum Bulog KC Padang Sidempuan sudah merasa diperlakukan dengan adil oleh pimpinannya.
3. Pada pernyataan “Saya selalu didengar saat mengutarakan pendapat oleh pimpinan.” sebanyak 1 orang (2%) menjawab sangat setuju, 34 orang (68%) menjawab setuju, dan 15 orang (30%) menjawab kurang setuju. Dari hasil jawaban responden diatas dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja di Perum Bulog KC Padang Sidempuan telah merasa selalu didengar saat mengutarakan pendapat oleh pimpinannya.
  4. Pada pernyataan “Saya merasa bahwa pimpinan peka terhadap perasaan pegawainya.” sebanyak 32 orang (64%) menjawab setuju, dan 18 orang (36%) menjawab kurang setuju. Dari hasil jawaban responden diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai yang bekerja di Perum Bulog KC Padang Sidempuan merasa bahwa pimpinannya peka terhadap perasaan pegawainya.
  5. Pada pernyataan “Saya merasa pimpinan selalu membuat suasana kantor menjadi kondusif.” sebanyak 27 orang (54%) menjawab setuju, 22 orang (44%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (2%) menjawab tidak setuju. Dari hasil jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja di Perum Bulog KC Padang Sidempuan merasa pimpinannya selalu membuat suasana kantor menjadi kondusif.
  6. Pada pernyataan “Saya selalu terbuka kepada pimpinan dalam hal kendala pekerjaan.” sebanyak 27 orang (54%) menjawab setuju, dan 18 orang (36%) menjawab kurang setuju. Dari hasil jawaban responden diatas dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja di Perum Bulog KC Padang Sidempuan selalu terbuka kepada pimpinan dalam hal kendala pekerjaan.

7. Pada pernyataan “Saya selalu menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan.” Sebanyak 35 orang (70%) menjawab setuju, dan 15 orang (30%) menjawab kurang setuju. Dari hasil jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai yang bekerja di Perum Bulog KC Padang Sidempuan mayoritas selalu menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinannya.
8. Pada pernyataan “Saya dan pimpinan sering bertukar pikiran untuk mencari solusi.” sebanyak 30 orang (60%) menjawab setuju, dan 20 orang (40%) menjawab kurang setuju. Dari hasil jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja di Perum Bulog KC Padang Sidempuan sering bertukar pikiran untuk mencari solusi, kemungkinan solusi atas kendala-kendala yang dihadapi dilapangan.
9. Pada pernyataan “Saya merasa dilibatkan oleh pimpinan dalam hal pengambilan keputusan” sebanyak 31 orang (62%) menjawab setuju, dan 19 orang (38%) menjawab kurang setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai Perum Bolug KC Padang Sidempuan mayoritas merasa dilibatkan oleh pimpinan dalam hal pengambilan keputusan.
10. Pada pernyataan “Saya merasa pimpinan memberi saya ruang untuk ikut dalam membuat keputusan” sebanyak 33 orang (66%) menjawab setuju, dan 17 orang (34%) menjawab kurang setuju. Dari hasil jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja di Perum Bulog KC Padang Sidempuan merasa pimpinannya memberikan ruang untuk ikut dalam membuat keputusan, pernyataan ini ditanggapi positif oleh para pegawai.

Dari pernyataan 1-10 diatas dapat disimpulkan bahwa peran gaya kepemimpinan pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan sudah baik dan diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja pegawai.

#### 4.1.3.3 Variabel Motivasi (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Motivasi Kerja sebagai berikut:

**Tabel 4. 7 Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X2)**

No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	37	74,0	13	26,0	-	-	-	-	50	100
2	1	2,0	40	80,0	9	18,0	-	-	-	-	50	100
3	1	2,0	38	76,0	11	22,0	-	-	-	-	50	100
4	1	2,0	44	88,0	5	10,0	-	-	-	-	50	100
5	1	2,0	41	82,0	8	16,0	-	-	-	-	50	100
6	2	4,0	43	86,0	5	10,0	-	-	-	-	50	100
7	5	10,0	35	70,0	10	20,0	-	-	-	-	50	100
8	4	8,0	37	74,0	9	18,0	-	-	-	-	50	100
9	4	8,0	39	78,0	7	14,0	-	-	-	-	50	100

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25.00**

Penjelasan dari tabel 4.7 di atas adalah sebagai berikut :

1. Pada pernyataan “Saya memiliki kemauan untuk mencapai target perusahaan.” sebanyak 37 orang (74%) menjawab setuju, dan 13 orang (26%) menjawab kurang setuju. Dari hasil jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas

pegawai yang bekerja di Perum Bulog KC Padang Sidempuan memiliki kemauan untuk mencapai target perusahaan.

2. Pada pernyataan “Saya memiliki gambaran tentang masa yang akan datang” sebanyak 1 orang (2%) menjawab sangat setuju, 40 orang (80%) menjawab setuju, dan 9 orang (18%) menjawab kurang setuju. Dari hasil jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja di Perum Bulog KC Padang Sidempuan mayoritas memiliki gambaran tentang masa yang akan datang, artinya para pegawai memiliki mimpi kemudian mimpi itulah yang akan memotivasi mereka dalam hal apapun.
3. Pada pernyataan “Saya mampu memberikan rencana yang baik untuk kemajuan perusahaan” sebanyak 1 orang (2%) menjawab sangat setuju, 38 orang (76%) menjawab setuju, dan 11 orang (22%) menjawab kurang setuju. Dari hasil jawaban responden diatas mayoritas pegawai yang bekerja di Perum Bulog KC Padang Sidempuan mampu memberikan rencana yang baik untuk kemajuan perusahaan.
4. Pada pernyataan “Saya mampu untuk memanfaatkan waktu secara efektif dan Efisien” sebanyak 1 orang (2%) menjawab sangat setuju, 44 orang (88%) menjawab setuju, dan 5 orang (10%) menjawab kurang setuju. Dari hasil jawaban responden diatas mayoritas pegawai yang bekerja di Perum Bulog KC Padang Sidempuan mampu untuk memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien.
5. Pada pernyataan “Saya mampu menggunakan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat” sebanyak 1 orang (2%) menjawab sangat setuju, 41 orang (82%) menjawab setuju, dan 8 orang (16%) menjawab kurang setuju. Dari hasil jawaban responden diatas mayoritas pegawai yang bekerja di



Perum Bulog KC Padang Sidempuan mampu menggunakan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat.

6. Pada pernyataan “Saya selalu bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan.” sebanyak 2 orang (4%) menjawab sangat setuju, 43 orang (86%) menjawab setuju, dan 5 orang (10%) menjawab kurang setuju. Dari hasil jawaban responden diatas mayoritas pegawai yang bekerja di Perum Bulog KC Padang Sidempuan selalu bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan.
7. Pada pernyataan “Saya bekerja dengan ketelitian yang tinggi.” sebanyak 5 orang (10%) menjawab sangat setuju, 35 orang (70%) menjawab setuju, dan 10 orang (20%) menjawab kurang setuju. Dari hasil jawaban responden diatas mayoritas pegawai yang bekerja di Perum Bulog KC Padang Sidempuan bekerja dengan ketelitian yang tinggi.
8. Pada pernyataan “Saya selalu berinteraksi baik dengan sesama rekan kerja” sebanyak 4 orang (8%) menjawab sangat setuju, 37 orang (74%) menjawab setuju, dan 9 orang (18%) menjawab kurang setuju. Dari hasil jawaban responden diatas mayoritas pegawai yang bekerja di Perum Bulog KC Padang Sidempuan selalu berinteraksi baik dengan sesama rekan kerja.
9. Pada pernyataan “Saya sering menyapa rekan kerja bila bertemu didalam kantor maupun diluar kantor” sebanyak 4 orang (8%) menjawab sangat setuju, 39 orang (74%) menjawab setuju, dan 7 orang (14%) menjawab kurang setuju. Dari hasil jawaban responden diatas mayoritas pegawai yang bekerja di Perum Bulog KC Padang Sidempuan sering menyapa rekan kerja bila bertemu didalam kantor maupun diluar kantor.

Berdasarkan pernyataan 1-9 diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan sudah baik dan harus terus ditingkatkan.

## 4.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas

### 4.2.1 Uji Validitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pertanyaan/pernyataan kuesioner adalah korelasi *Product Moment* dari *Karl Person* dengan ketentuan: jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  *table*, maka skor butir pertanyaan/pernyataan kuisisioner valid tetapi sebaliknya jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  *table*, maka skor butir pertanyaan/pernyataan kuisisioner dikatakan tidak valid.

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi/ $r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,483	0,279	Valid
2	0,626	0,279	Valid
3	0,517	0,279	Valid
4	0,660	0,279	Valid
5	0,490	0,279	Valid
6	0,410	0,279	Valid
7	0,374	0,279	Valid
8	0,504	0,279	Valid
9	0,621	0,279	Valid
10	0,672	0,279	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25.00*

Berdasarkan data tabel 4.8 di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item pernyataan yang di ajukan terhadap responden berdasarkan indikator pernyataan kinerja pegawai dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi/ $r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,609	0,279	Valid
2	0,637	0,279	Valid
3	0,688	0,279	Valid
4	0,763	0,279	Valid
5	0,667	0,279	Valid
6	0,712	0,279	Valid
7	0,794	0,279	Valid
8	0,600	0,279	Valid
9	0,503	0,279	Valid
10	0,538	0,279	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25.00*

Berdasarkan data tabel 4.9 di atas dapat di lihat bahwa dari seluruh item pernyataan yang di ajukan terhadap responden berdasarkan indikator pernyataan gaya kepemimpinan dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi/ $r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,380	0,279	Valid
2	0,395	0,279	Valid
3	0,570	0,279	Valid
4	0,507	0,279	Valid
5	0,648	0,279	Valid
6	0,416	0,279	Valid
7	0,747	0,279	Valid
8	0,600	0,279	Valid
9	0,591	0,279	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25.00*

Berdasarkan data tabel 4.10 di atas dapat di lihat bahwa dari seluruh item pernyataan yang di ajukan terhadap responden berdasarkan indikator pernyataan motivasi kerja dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh item yang di ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Suatu instrument dapat dikatakan reliable jika nilai cronbach's alpha  $> 0,60$  dan sebaliknya dikatakan tidak reliable jika cronbach's alpha  $< 0,60$ .

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0,717	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,847	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,702	0,60	Reliabel

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25.00**

Dari data tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel  $> 0,60$ . Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

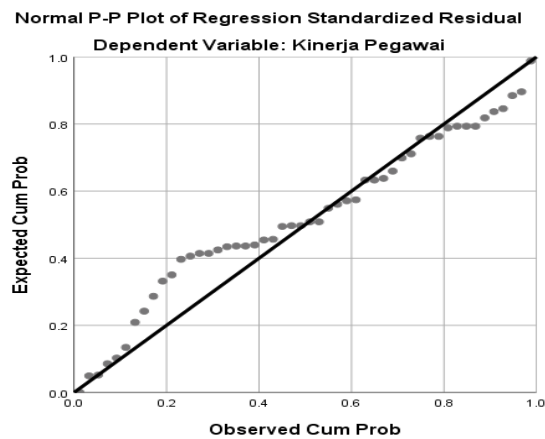
## 4.3 Analisis Data

### 4.3.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum lebih jauh melangkah ke regresi linier berganda terlebih dahulu kita melakukan uji asumsi klasik. Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk melihat apakah suatu variabel normal atau tidak hal ini bisa dilihat dari distribusi data jika suatu variabel normal maka distribusi data normal dengan kriteria-kriteria sebagai berikut :

#### 4.3.1.1 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikatnya memiliki pengaruh yang normal atau tidak.



**Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Data**

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25.00*

Berdasarkan grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik dikatakannya normal sebab terlihat titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi uji normalitas.

#### 4.3.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah ada hubungan yang kuat antar variabel terikat.

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.991	1.010
	Motivasi Kerja	.991	1.010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

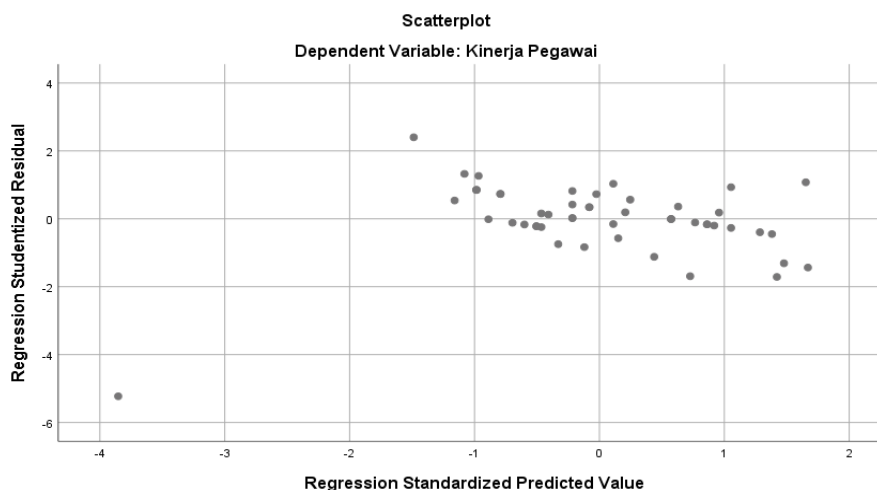
*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25.00 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai tolerance sebesar  $0.991 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $1.010 < 5$ . Variabel motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar  $0,991 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $1.010 < 5$ . Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance  $> 0.10$  dan

nilai VIF  $< 5$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

#### 4.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25.00**

Dari gambar 4.2 di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada tabel regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja serta memiliki satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

**Tabel 4. 13 Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.431	7.558		6.805	.000
	Gaya Kepemimpinan	.130	.112	.150	2.163	.001
	Motivasi Kerja	.575	.170	.437	3.391	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25.00**

Dari tabel 4.13 di atas tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi linier yaitu sebagai berikut:

$$Y = 51,431 + 0,130X_1 + 0,575X_2$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 51,431 menunjukkan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam keadaan konstan dan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya senilai 51,431.
2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,130 menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta gaya kepemimpinan terhadap kinerja senilai 0,130%.

3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah sebesar 0,575 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta motivasi kerja terhadap kinerja senilai 0,575%.

### 4.3.3 Pengujian Hipotesis

#### 4.3.3.1 Uji t (parsial)

Uji T dilakukan untuk menguji apakah variabel (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). adapun rumus yang dijelaskan adalah tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas  $<$  taraf signifikan sebesar 0,05 ( $\text{sig} < \alpha 0,05$ ) artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Tolak  $H_0$  jika probabilitas  $>$  taraf signifikan sebesar 0,05 artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

**Tabel 4. 14 Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.431	7.558		6.805	.000
	Gaya Kepemimpinan	.130	.112	.150	2.163	.001
	Motivasi Kerja	.575	.170	.437	3.391	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25.00**

#### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diperoleh thitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,163 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k-1$  ( $50-2-1= 47$ ), di peroleh diperoleh ttabel 1,678. Jika  $t$  hitung  $>$  ttabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya



jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $Y$ , di dalam hal ini  $t_{hitung} = 2,163 > t_{tabel} = 1,678$ . Ini berarti terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni  $sig$  adalah  $0,001$  sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah  $0,05$ , maka nilai  $sig$   $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_0$  di tolak berarti ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan tabel 4.14 di atas diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja sebesar  $3,391$  untuk kesalahan  $5\%$  uji 2 pihak dan  $dk = n - k - 1$  ( $50 - 2 - 1 = 47$ ), di peroleh  $t_{tabel} = 1,678$ . Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka didapat pengaruh yang signifikan antara  $X_2$  dan  $Y$ , demikian juga sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara  $X_2$  dan  $Y$ , di dalam hal ini  $t_{hitung} = 3,391 > t_{tabel} = 1,678$ . Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni  $sig$  adalah  $0,002$  sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah  $0,05$ , maka nilai  $sig$   $0,002 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan.

#### 4.3.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan sekaligus menguji hipotesis kedua. Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS 25.00 dapat diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4. 15 Uji F (Simultan)**

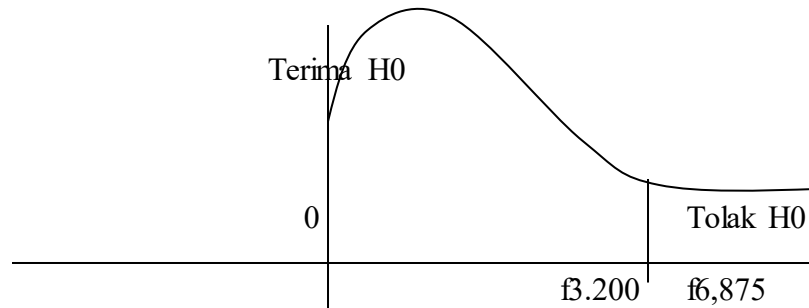
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.335	2	45.167	6.875	.002 <sup>b</sup>
	Residual	308.785	47	6.570		
	Total	399.120	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan						

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25.00**

Dari hasil tabel 4.15 di atas, diperoleh nilai  $f$  adalah 6,875 kemudian nilai signya adalah 0,002.

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) diatas diperoleh  $F_{hitung}$  untuk variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 6,875 untuk seluruh sampel uji 2 variabel dan  $dk = n-k-1$  ( $50-2-1=47$ ), diperoleh  $f_{tabel}$  3,200. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka didapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ , demikian juga sebaliknya jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka tidak berpengaruh signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ . Di dalam hal ini  $f_{hitung} = 6,875 > f_{tabel} = 3,200$ .

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah 0,002 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,002 < \alpha$  0,05 sehingga  $H_0$  ditolak kemudian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan.



**Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

#### 4.3.4 Uji Koefisien Determinasi ( R- Square)

Identifikasi determinasi ( $R^2$ ) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 16 Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 <sup>a</sup>	.526	.493	35.563
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25.00 (2022)**

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.526 yang berarti 52,6% dan hal ini menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan

dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 52,6% dan sisanya  $100\% - 52,6\% = 47,4\%$  yang artinya 47,4% dipengaruhi oleh faktor – faktor yang tidak di angkat didalam penelitian ini. Dari pernyataan tersebut bisa kita lihat bahwa dalam penelitian ini variabel independen sangat berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### **4.3.5 Pembahasan**

Hasil temuan di bawah ini yang didapat oleh peneliti setelah melakukan berbagai uji dan olah data akan dilihat bagaimana kesesuaiannya terhadap teori-teori yang pernah diungkapkan sebelumnya dan juga penelitian-penelitian yang dilakukan oleh orang lain sebelumnya. Berikut penjelasan lebih rinci tentang hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti :

##### **4.3.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai thitung yang lebih kecil dari ttabel yaitu  $t_{hitung} = 2,163 > t_{tabel} = 1.678$  dan nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah 0,001 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

Dengan kata lain gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan.

Menurut Dirham (2019) Gaya kepemimpinan merupakan suatu tindakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain, mampu berkomunikasi secara jelas sehingga tujuan yang direncanakan dapat tercapai dengan hasil yang baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tirtayasa, S. (2019), & Arianty, N. (2019) yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sesuai dengan temuan dari Siagian, T. S., & Khair, H. (2018), & Trang, D. S. (2013) bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai.

#### **4.3.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai thitung yang lebih besar dari ttabel yaitu  $t_{hitung}=3,391 > t_{tabel} = 1,678$  dan nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,002 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig  $0,002 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial adanya pengaruh dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan.

Dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan.

Motivasi Kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu kinerja, dikarenakan orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil sebaik-baiknya agar tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan (Rozalia et al., 2015).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen & Sitorus, T. S. (2021), Saripuddin, J. & Handayani, R. (2018), Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015) & Permansari, R. (2013) menyatakan bahwa motivasi

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun tidak sama dengan temuan Tirtayasa, S. (2019) bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.3.5.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan. Berdasarkan tabel uji F, maka diperoleh ini  $f_{hitung} = 6,875 > f_{tabel} = 3,200$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,002 < \alpha 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan.

Kemudian bisa dilihat dari hasil uji determinasi dimana nilai R square bernilai 0.526 atau senilai dengan 52,6% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) sedangkan sisanya 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fernanda, R. (2016) & Indriyati, E. S. (2017) yang menemukan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja, hubungan tersebut menyatakan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan mengalami

peningkatan serta perbaikan dalam memimpin seluruh pegawainya, dan mampu juga untuk memotivasi seluruh pegawainya maka kinerja pegawai akan meningkat dan hal itulah yang akan mempercepat tercapainya tujuan suatu perusahaan maupun instansi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sama-sama memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan.
2. Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan.
3. Secara simultan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Kepada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan agar terus memperhatikan seluruh anggota perusahaan dalam hal ini pegawainya dari atas hingga bawah karena berdasarkan data indikator Kinerja mengenai pengawasan rata-rata pegawai yang bekerja tidak ingin di diawasi secara berlebihan, maka dari itu hendaknya para atasan harus tetap melakukan pengawasan dan memberi arahan kepada bawahannya namun jangan terlalu berlebihan sehingga diharapkan para pegawai dapat memberikan Kinerja terbaiknya.
2. Kepada pegawai Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan diharapkan mampu untuk bekerja sama dengan baik untuk membangun suasana yang kondusif sehingga dapat berdampak baik bagi Kinerja perusahaan.



### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki keterbatasan adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini tentunya penulis memiliki keterbatasan dan kelemahan, karena dilihat dari hasil penelitian masih kurangnya pemahaman dalam pengolahan data maupun pengetahuan dikarenakan hasil pengolahan data masih belum sempurna.
2. Masih memiliki banyak kekurangan dari segi teori maupun isinya.
3. Pembahasan dalam penelitian tentang Kinerja sebenarnya sangat luas namun karena keterbatasan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh peneliti maka peneliti hanya membahas tentang Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273-282.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja. *jiaganis*, 3(2), 11.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta.: Rineka Cipta.
- Aruan, D. A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt . Sucofindo (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen ; Universitas Negeri Surabaya 60231*. 1(2).
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, 5(September), 1–10.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 9986(September), 461–464. Diambil dari <https://jurnal.stmikroyal.ac.id/index.php/senar/article/view/221>
- Astuti, W. (2008). Pengaruh perilaku Gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai dinas tata kota pekanbaru. *Jurnal ilmu Administrasi Negara*, 8(9), 73–82.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(hal 140), 43.
- Arianty, N. (2016) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1-16
- Bachtiar, D. (2012). *Management Analysis Journal*. *Management Analysis Journal* <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj> Pengaruh, 1(1), 2.
- Bahri. (2016). Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo. 6(2).
- Bahri, S. & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Pt Rajagrafindo Persada.
- Dirham. (2019). Gaya kepemimpinan yang efektif. *Journal of Islamic Management and Bussines* 2(1), 1–8.
- Emda, A. (2017). Kedudukan Motivasi Belajar Siswa Dalam Pembelajaran. *Lantanida Journal*, 5(2), 93-196.
- Fadri, H. (2017). Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt Perindustrian. *Jom Fekom*, 4, 414–425.
- Ferdinand, A. (2011). *Metode Penelitian Manajemen*. Universitas Diponegoro Semarang.

- Fernanda, R. (2016). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nominal*, 5(2).
- Farisi, S., Irnawati, J. & Fahmi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Humaniora*. *jurnal humaniora*, 4(1), 19.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21 Update Pls Regresi. Universitas Diponegoro.
- Hangga, R. I. & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 3(2) 164-170 | ISSN: 2337-7887
- Hartanto, A. 2016. Analisis Gaya Gaya kepemimpinan pada PT. Sinar Sarana Sukses. *Agora*. 4(2), hal. 140-145.
- Hutahaean, H. S. M. (2018). Kantor Kementerian Agama Kota Medan Haposan Hutahaean., SE. M.M. Fakultas Ekonomi Universitas Tjut Nyak Dhien. *jurnal manajemen dan bisnis*, 6(1), 38.
- Indriyati, E. S. (2017). Pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja islami. *Jurnal.ustjogja.ac.id*, 1(2).
- Irwan et al. (2019). Gaya Kepemimpinan, Kinerja Aparatur Sipil Negara dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pembangunan Di Kecamatan Kulo Kabupaten Sindenreng Rappang. *Jurnal Moderat*, 5(1). 32-43. Website: <https://jurnal.uniga1.ac.id/index.php/moderat>
- Juliandi, A.Irfan. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi. Medan: Umsu Press.
- Jufrizen., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia ekonomi kerakyatan . Koperasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi semua Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Rep. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 09, 623.
- Lakoy, A. C. (2015). Pengaruh komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada hotel aryaduta manado. *jurnal emba*, 3(3), 982.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan : Suatu Tinjauan Teoritis. *Jemma/Jurnal Of Economic, Management And Accounting*. 2 (2). Palopo :

Universitas Andi Djemma.

- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*. 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Muhammad, M. (2016). Pengaruh Motivasi Dalam Pembelajaran Maryam Muhammad MTs Negeri Tungkob Darussalam Kabupaten Aceh Besar. *Lantanida Journal*, 4(2).
- Narbuko, C., & Achmadi, A. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nurjaya et al. (2020). Kemimpinan, Motivasi, dan Terhadap, Pengaruhnya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. 2(1). (35 – 43)
- Paputungan, F. R. (2013). Motivasi, Jenjang Karir Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca. *jurnal emba*, 1(4), 681.
- Permansari, R. (2013). *Management Analysis Journal*. Management Analysis Journal <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj> Pengaruh, 2(2), 8.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Ryani, P. (2019). Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. 10(1).
- Samsuri, T. (2003). *Kajian Teori , Kerangka Konsep Dan*. 3–4.
- Saripuddin, J. & Handayani, R. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 419–428.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Medan: Umsupress.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. homepage: <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/Maneggio> 1(1), 59–70.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.: CV.Afabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R& D*. Bandung: Alfabeta.
- Tambunan, T. S. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Tirtayasa, S. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.  
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/Maneggio/article/view/3367>
- Trang, D. S. (2013). Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(3), 208–216.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>
- Zikmund, W. G., & Babin, B.J. (2013). *Menjelajahi Riset Pemasaran : Exploring Marketing Research*. Jakarta Selatan : Salemba Empat.

**LAMPIRAN 1****DAFTAR RIWAYAT HIDUP****1. Data Pribadi**

Nama : Bakti Suryanto  
 Tempat dan Tanggal Lahir : Batang Pane 1, 02 Juni 1999  
 Jenis Kelamin : Laki-laki  
 Agama : Islam  
 Kewarganegaraan : Indonesia  
 Anak Ke : 4 (empat) Dari 4 (empat) bersaudara  
 Alamat : Batang Pane 1, Kec. Halongonan Timur.  
 No. Telepon : 082277770104  
 Email : baktisuryanto02@gmail.com

**2. Data Orang Tua**

Nama Ayah : Suwoto  
 Nama Ibu : Sumini  
 Pekerjaan Ayah : Petani  
 Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga  
 Alamat : Batang Pane 1, Kec. Halongonan Timur.

**3. Data Pendidikan Formal**

Sekolah Dasar : SDN 101390 Batang Pane 1  
 Sekolah Menengah Pertama : SMPN 6 Padang Bolak  
 Sekolah Menengah Atas : SMAN 6 Padang Sidempuan  
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Agustus 2022

Bakti Suryanto

**LAMPIRAN 2****KUESIONER (ANGKET) PENELITIAN**

Kepada Yth. Responden Penelitian

Pegawai Perum Bulog Kantor Cabang, Padang Sidempuan

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan identitas :

Nama : Bakti Suryanto

NPM/NIM : 1805160002

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mendapatkan data guna untuk menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner (angket) ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan kepihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner (angket) ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang Bapak/Ibu berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner (angket) ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Bakti Suryanto  
(1805160002)

### IDENTITAS RESPONDEN

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi data dibawah ini dengan memberi tanda ✓ dikolom jawaban yang dipilih :

1. Jenis Kelamin :  Pria /  Wanita
2. Usia :  a. Kurang dari 20 Tahun  
 b. 20 Tahun - 25 Tahun  
 c. 26 Tahun – 30 Tahun  
 d. 31 Tahun – 35 Tahun  
 e. 36 Tahun – 40 Tahun  
 f. 41 Tahun - 45 Tahun  
 g. 45 Tahun – 50 Tahun  
 h. Diatas 50 Tahun
3. Status Pernikahan :  Menikah /  Belum Menikah
4. Pendidikan :  a. SD  
Terkahir  
 b. SMP  
 c. SMA  
 d. Diploma (D1/D2/D3)  
 e. Sarjana (S1/S2/S3)
5. Masa Kerja :  a. Kurang dari 1 Tahun  
 b. 1,1 Tahun – 2 Tahun  
 c. 2,1 Tahun – 3 Tahun  
 d. 3,1 Tahun – 4 Tahun  
 e. 5 Tahun atau Lebih
6. Departemen :  a. Pimpinan Cabang  
 b. Wakil Pimpinan Cabang  
 c. Bidang Pengadaan  
 e. Bidang Operasional & Pelayanan Public  
 f. Bidang Komersial  
 g. Bidang Administrasi Keuangan  
 h. Bidang Akuntansi



- i. Pusat Distribusi
- j. Gudang
- k. Kantor Seksi Logistic

### PETUNJUK PENGISIAN

Lingkari angka pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu !

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

KS = Kurang Setuju (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

Contoh :

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pegawai merasa puas dengan pekerjaannya.	5	4	3	2	1

A. Variabel Gaya Kepemimpinan						
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Indikator Memperhatikan Kebutuhan Bawahan</b>						
1.	Saya merasa diakui menjadi bagian dari tim sukses perusahaan ini.	5	4	3	2	1
2.	Saya diperlakukan dengan adil oleh pimpinan saya.	5	4	3	2	1
<b>Indikator Empati Terhadap Bawahan</b>						
3.	Saya selalu didengar saat mengutarakan pendapat oleh pimpinan.	5	4	3	2	1
4.	Saya merasa bahwa pimpinan peka terhadap perasaan pegawainya.	5	4	3	2	1
<b>Indikator Menciptakan Suasana Saling Percaya</b>						
5.	Saya merasa pimpinan selalu membuat suasana kantor menjadi kondusif.	5	4	3	2	1
6.	Saya selalu terbuka kepada pimpinan dalam hal kendala pekerjaan.	5	4	3	2	1

<b>Indikator Memiliki Sikap Bersahabat</b>						
7.	Saya selalu menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan.	5	4	3	2	1
8.	Saya dan pimpinan sering bertukar pikiran untuk mencari solusi.	5	4	3	2	1
<b>Indikator Menumbuhkan Peran Serta Bawahan Dalam Pembuatan Keputusan</b>						
9.	Saya merasa dilibatkan oleh pimpinan dalam hal pengambilan keputusan.	5	4	3	2	1
10.	Saya merasa pimpinan memberi saya ruang untuk ikut dalam membuat keputusan.	5	4	3	2	1

<b>B. Variabel Motivasi Kerja</b>						
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Indikator Kerja Keras</b>						
1.	Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.	5	4	3	2	1
2.	Saya memiliki kemauan untuk mencapai target perusahaan.	5	4	3	2	1
<b>Indikator Orientasi Masa Depan</b>						
3.	Saya memiliki gambaran tentang masa yang akan datang.	5	4	3	2	1
4.	Saya mampu memberikan rencana yang baik untuk kemajuan perusahaan.	5	4	3	2	1
<b>Indikator Pemanfaatan Waktu</b>						
5.	Saya mampu untuk memanfaatkan waktu secara efektif dan Efisien.	5	4	3	2	1
6.	Saya mampu menggunakan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat.	5	4	3	2	1
<b>Indikator Orientasi Tugas Dan Keseriusan Tugas</b>						
7.	Saya selalu bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan.	5	4	3	2	1
8.	Saya bekerja dengan ketelitian yang tinggi.	5	4	3	2	1
<b>Indikator Hubungan Antar Rekan Kerja</b>						

9.	Saya selalu berinteraksi baik dengan sesama rekan kerja.	5	4	3	2	1
10.	Saya sering menyapa rekan kerja bila bertemu didalam kantor maupun diluar kantor.	5	4	3	2	1

<b>C. Variabel Kinerja Pegawai</b>						
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Indikator Kualitas dan Kuantitas</b>						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.	5	4	3	2	1
2.	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target.	5	4	3	2	1
<b>Indikator Ketepatan Waktu</b>						
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	5	4	3	2	1
4.	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.	5	4	3	2	1
<b>Indikator Efektivitas Biaya</b>						
5.	Saya mampu meminimalkan pengeluaran perusahaan untuk beberapa pekerjaan.	5	4	3	2	1
6.	Saya menggunakan uang perusahaan hanya untuk kepentingan perusahaan saja.	5	4	3	2	1
<b>Indikator Pengawasan</b>						
7.	Saya selalu mengecek hasil dari pekerjaan bawahan saya.	5	4	3	2	1
8.	Saya selalu mengawasi dan memberikan arahan kepada bawahan saya.	5	4	3	2	1
<b>Indikator Hubungan Antar Rekan Kerja</b>						
9.	Saya sering berinteraksi dengan rekan kerja didalam kantor maupun diluar kantor.	5	4	3	2	1
10.	Saya sering menyapa rekan kerja bila bertemu didalam kantor maupun diluar kantor.	5	4	3	2	1

## LAMPIRAN 3

## NILAI ANGKET VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

No Responden	Gaya Kepemimpinan (X1)										Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	35
3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	33
6	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	33
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
9	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33
14	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	35
15	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
17	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
21	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	41
22	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
24	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
25	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
26	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	39
27	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
31	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	34
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	5	5	4	4	2	3	4	4	3	3	37
35	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	34
36	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	38

37	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	36
38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
41	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
42	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	36
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
45	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	38
46	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40
47	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
48	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
49	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	38
50	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	35



38	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
40	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
42	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34
43	4	3	3	4	4	4	3	3	4	32
44	3	4	4	4	4	4	3	3	4	33
45	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34
46	4	4	4	4	4	3	3	3	4	33
47	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
48	3	4	4	3	3	4	3	4	4	32
49	4	4	3	3	3	4	4	4	3	32
50	4	4	3	4	3	4	3	4	4	33

## LAMPIRAN 5

## NILAI ANGKET VARIABEL KINERJA (Y)

Kinerja Pegawai (Y)											
No Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total Y
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	34
3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	37
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	36
6	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	35
7	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	34
8	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
9	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	5	4	4	3	3	5	3	3	3	37
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	41
14	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	35
15	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37
16	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	36
17	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	35
18	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
19	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
20	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
21	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	34
22	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
23	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
24	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
25	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	35
26	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
27	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35
28	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	36
29	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	37
30	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
31	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
32	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	36
33	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
34	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	35
35	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37
36	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37



37	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	35
38	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	36
39	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	37
40	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	33
41	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	36
42	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
43	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	35
44	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
45	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	34
46	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	37
47	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
48	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	35
49	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
50	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4	37

## LAMPIRAN 6

## Identitas Responden

## Jenis Kelamin

Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	49	98.0
	Perempuan	1	2.0
	Total	50	100.0

## Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent
Valid	Diploma	4	8.0
	Sarjana	46	92.0
	Total	50	100.0

## Masa Kerja

Masa Kerja			
		Frequency	Percent
Valid	Kurang Dari 1 Tahun	2	4.0
	1,1 - 2 Tahun	13	26.0
	2,1 - 3 Tahun	21	42.0
	3,1 - 4 Tahun	14	28.0
	Total	50	100.0

## LAMPIRAN 7

## Analisis Variabel Penelitian

## Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	2,0	39	78,0	9	18,0	1	2,0	-	-	50	100
2	1	2,0	36	72,0	12	24,0	1	2,0	-	-	50	100
3	1	2,0	36	72,0	12	24,0	1	2,0	-	-	50	100
4	-	-	36	72,0	13	26,0	1	2,0	-	-	50	100
5	-	-	17	34,0	32	64,0	1	2,0	-	-	50	100
6	1	2,0	13	26,0	31	62,0	1	2,0	-	-	50	100
7	1	2,0	33	66,0	15	30,0	1	2,0	-	-	50	100
8	1	2,0	33	66,0	15	30,0	1	2,0	-	-	50	100
9	-	-	34	68,0	15	30,0	1	2,0	-	-	50	100
10	1	2,0	35	70,0	13	26,0	1	2,0			50	100

## LAMPIRAN 8

## Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	24,0	33	66,0	5	10,0	-	-	-	-	50	100
2	5	10,0	35	70,0	10	20,0	-	-	-	-	50	100
3	1	2,0	34	68,0	15	30,0	-	-	-	-	50	100
4	-	-	32	64,0	18	36,0	-	-	-	-	50	100
5	-	-	27	54,0	22	44,0	1	2,0	-	-	50	100
6	-	-	27	54,0	18	36,0	-	-	-	-	50	100
7	-	-	35	70,0	15	30,0	-	-	-	-	50	100
8	-	-	30	60,0	20	40,0	-	-	-	-	50	100
9	-	-	31	62,0	19	38,0	-	-	-	-	50	100
10	-	-	33	66,0	17	34,0	-	-	-	-	50	100

## LAMPIRAN 9

## Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	37	74,0	13	26,0	-	-	-	-	50	100
2	1	2,0	40	80,0	9	18,0	-	-	-	-	50	100
3	1	2,0	38	76,0	11	22,0	-	-	-	-	50	100
4	1	2,0	44	88,0	5	10,0	-	-	-	-	50	100
5	1	2,0	41	82,0	8	16,0	-	-	-	-	50	100
6	2	4,0	43	86,0	5	10,0	-	-	-	-	50	100
7	5	10,0	35	70,0	10	20,0	-	-	-	-	50	100
8	4	8,0	37	74,0	9	18,0	-	-	-	-	50	100
9	4	8,0	39	78,0	7	14,0	-	-	-	-	50	100

## LAMPIRAN 10

## Uji Validitas

		Correlations					
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6
X1_1	Pearson Correlation	1	.702**	.428**	.480**	.352*	.259
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.012	.069
	N	50	50	50	50	50	50
X1_2	Pearson Correlation	.702**	1	.499**	.480**	.317*	.248
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.025	.083
	N	50	50	50	50	50	50
X1_3	Pearson Correlation	.428**	.499**	1	.760**	.399**	.251
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.004	.079
	N	50	50	50	50	50	50
X1_4	Pearson Correlation	.480**	.480**	.760**	1	.492**	.392**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.005
	N	50	50	50	50	50	50
X1_5	Pearson Correlation	.352*	.317*	.399**	.492**	1	.415**
	Sig. (2-tailed)	.012	.025	.004	.000		.003
	N	50	50	50	50	50	50
X1_6	Pearson Correlation	.259	.248	.251	.392**	.415**	1
	Sig. (2-tailed)	.069	.083	.079	.005	.003	
	N	50	50	50	50	50	50
X1_7	Pearson Correlation	.393**	.365**	.426**	.509**	.470**	.393**
	Sig. (2-tailed)	.005	.009	.002	.000	.001	.005
	N	50	50	50	50	50	50
X1_8	Pearson Correlation	.274	.379**	.282*	.408**	.258	.274
	Sig. (2-tailed)	.054	.007	.047	.003	.071	.054
	N	50	50	50	50	50	50
X1_9	Pearson Correlation	-.025	.008	.141	.185	.297*	-.025
	Sig. (2-tailed)	.865	.958	.329	.197	.036	.865
	N	50	50	50	50	50	50
X1_10	Pearson Correlation	-.046	.024	.278	.253	.301*	-.046
	Sig. (2-tailed)	.750	.871	.050	.076	.033	.750
	N	50	50	50	50	50	50
Skor_Total	Pearson Correlation	.609**	.637**	.688**	.763**	.667**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		<b>Correlations</b>					
		X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7
X2_2	Pearson Correlation	1	.319*	.041	.265	.134	
	Sig. (2-tailed)		.024	.779	.063	.352	
	N	50	50	50	50	50	
X2_3	Pearson Correlation	.319*	1	.578**	.193	-.014	
	Sig. (2-tailed)	.024		.000	.179	.921	
	N	50	50	50	50	50	
X2_4	Pearson Correlation	.041	.578**	1	.159	.402**	
	Sig. (2-tailed)	.779	.000		.269	.004	
	N	50	50	50	50	50	
X2_5	Pearson Correlation	.265	.193	.159	1	.362**	
	Sig. (2-tailed)	.063	.179	.269		.010	
	N	50	50	50	50	50	
X2_6	Pearson Correlation	.134	-.014	.402**	.362**	1	
	Sig. (2-tailed)	.352	.921	.004	.010		
	N	50	50	50	50	50	
X2_7	Pearson Correlation	-.096	-.062	.048	-.039	.214	
	Sig. (2-tailed)	.506	.668	.738	.790	.136	
	N	50	50	50	50	50	
X2_8	Pearson Correlation	.144	.107	.332*	.176	.491**	
	Sig. (2-tailed)	.319	.461	.018	.221	.000	
	N	50	50	50	50	50	
X2_9	Pearson Correlation	.064	.019	.089	.190	.230	
	Sig. (2-tailed)	.660	.895	.537	.187	.109	
	N	50	50	50	50	50	
X2_10	Pearson Correlation	.022	-.152	.135	.352*	.384**	
	Sig. (2-tailed)	.882	.291	.351	.012	.006	
	N	50	50	50	50	50	
Skor_Total	Pearson Correlation	.380**	.395**	.570**	.507**	.648**	
	Sig. (2-tailed)	.006	.005	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5
Y_1	Pearson Correlation	1	.422**	.188	.327*	-.064
	Sig. (2-tailed)		.002	.192	.021	.657
	N	50	50	50	50	50
Y_2	Pearson Correlation	.422**	1	.486**	.468**	.239
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.001	.095
	N	50	50	50	50	50
Y_3	Pearson Correlation	.188	.486**	1	.391**	.163
	Sig. (2-tailed)	.192	.000		.005	.258
	N	50	50	50	50	50
Y_4	Pearson Correlation	.327*	.468**	.391**	1	.299*
	Sig. (2-tailed)	.021	.001	.005		.035
	N	50	50	50	50	50
Y_5	Pearson Correlation	-.064	.239	.163	.299*	1
	Sig. (2-tailed)	.657	.095	.258	.035	
	N	50	50	50	50	50
Y_6	Pearson Correlation	.000	.097	.097	-.063	.548**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.503	.503	.663	.000
	N	50	50	50	50	50
Y_7	Pearson Correlation	.359*	.270	.129	.235	-.208
	Sig. (2-tailed)	.010	.058	.371	.101	.147
	N	50	50	50	50	50
Y_8	Pearson Correlation	.060	.059	.059	.235	.153
	Sig. (2-tailed)	.680	.684	.684	.101	.288
	N	50	50	50	50	50
Y_9	Pearson Correlation	.206	.192	.118	.381**	.187
	Sig. (2-tailed)	.150	.181	.415	.006	.194
	N	50	50	50	50	50
Y_10	Pearson Correlation	.169	.170	.170	.362**	.258
	Sig. (2-tailed)	.240	.237	.237	.010	.070
	N	50	50	50	50	50
Skor_Total	Pearson Correlation	.483**	.626**	.517**	.660**	.490**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## VALIDITAS

### Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi/ $r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,609	0,279	Valid
2	0,637	0,279	Valid
3	0,688	0,279	Valid
4	0,763	0,279	Valid
5	0,667	0,279	Valid
6	0,712	0,279	Valid
7	0,794	0,279	Valid
8	0,600	0,279	Valid
9	0,503	0,279	Valid
10	0,538	0,279	Valid

### Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi/ $r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,380	0,279	Valid
2	0,395	0,279	Valid
3	0,570	0,279	Valid
4	0,507	0,279	Valid
5	0,648	0,279	Valid
6	0,416	0,279	Valid
7	0,747	0,279	Valid
8	0,600	0,279	Valid
9	0,591	0,279	Valid

### Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi/ $r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,483	0,279	Valid
2	0,626	0,279	Valid
3	0,517	0,279	Valid
4	0,660	0,279	Valid
5	0,490	0,279	Valid
6	0,410	0,279	Valid
7	0,374	0,279	Valid
8	0,504	0,279	Valid
9	0,621	0,279	Valid
10	0,672	0,279	Valid

## LAMPIRAN 11

## UIJI RELIABEL

## Reliability

## Scale: ALL VARIABLES

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	10

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	32.44	7.027	.333	.701
Y_2	32.50	6.541	.492	.675
Y_3	32.50	6.867	.362	.697
Y_4	32.54	6.498	.541	.669
Y_5	32.92	6.973	.336	.701
Y_6	33.04	7.060	.200	.729
Y_7	32.56	7.272	.192	.725
Y_8	32.56	6.864	.339	.701
Y_9	32.58	6.575	.488	.676
Y_10	32.52	6.377	.547	.666

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	10

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	33.00	8.816	.481	.840
X1_2	33.24	8.798	.521	.835
X1_3	33.42	8.779	.595	.828
X1_4	33.50	8.582	.690	.820
X1_5	33.62	8.689	.559	.831
X1_6	33.50	8.745	.626	.825
X1_7	33.44	8.578	.732	.817
X1_8	33.54	9.070	.490	.837
X1_9	33.52	9.398	.379	.847
X1_10	33.48	9.316	.421	.843

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	9

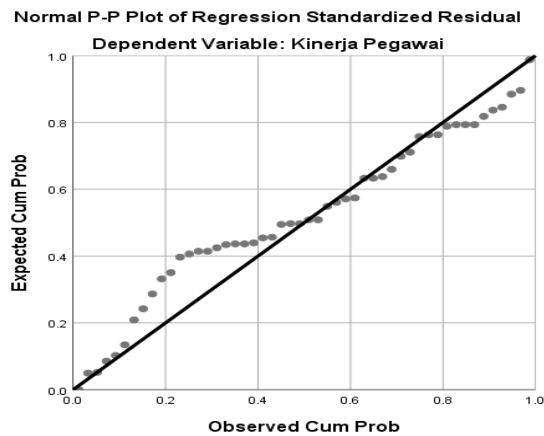
#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_2	31.10	4.173	.187	.712
X2_3	31.00	4.163	.213	.706
X2_4	31.04	3.794	.404	.672
X2_5	30.92	4.075	.377	.679
X2_6	30.98	3.734	.518	.652
X2_7	30.90	4.173	.260	.697
X2_8	30.94	3.241	.598	.623
X2_9	30.94	3.649	.417	.669
X2_10	30.90	3.724	.421	.668

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0,717	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,847	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,702	0,60	Reliabel

### Normalitas Data



### Multikolinieritas Data

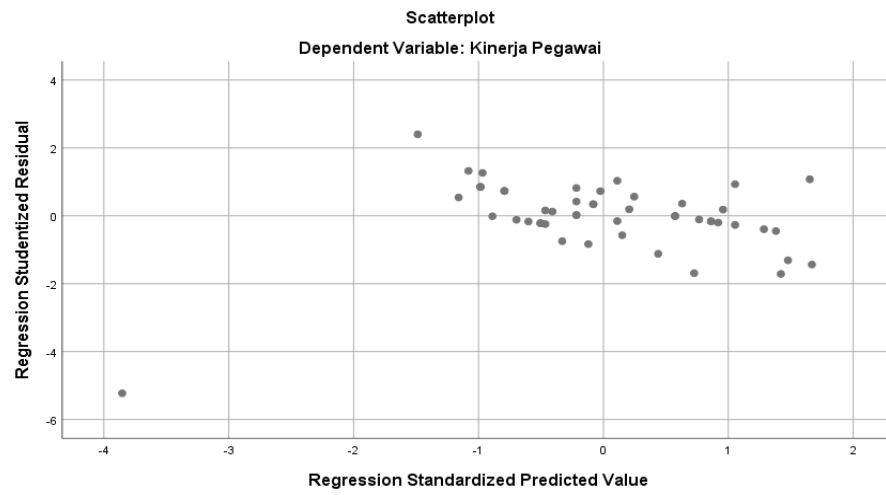
#### Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.991	1.010
	Motivasi Kerja	.991	1.010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## LAMPIRAN 12

## Heteroskedastisitas



## LAMPIRAN 13

## Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.431	7.558		6.805	.000
	Gaya Kepemimpinan	.130	.112	.150	2.163	.001
	Motivasi Kerja	.575	.170	.437	3.391	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Uji t (Parsial)*

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.431	7.558		6.805	.000
	Gaya Kepemimpinan	.130	.112	.150	2.163	.001
	Motivasi Kerja	.575	.170	.437	3.391	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Uji F (Simultan)*

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.335	2	45.167	6.875	.002 <sup>b</sup>
	Residual	308.785	47	6.570		
	Total	399.120	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

### Uji Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 <sup>a</sup>	.526	.493	35.563
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				



## LAMPIRAN 14

## Daftar Tabel

Tabel T Distribusi df 41 – 80

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025
df	0.25	0.20	0.15	0.100
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006

## LAMPIRAN 15

Tabel F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

## LAMPIRAN 16

## R Tabel

DISTRIBUSI NILAI  $r_{\text{tabel}}$  SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	<b>0.361</b>	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081



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

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 2122/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/1/2022

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 28/1/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Bakti Suryanto  
NPM : 1805160002  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Peneliti melihat kepala sekolah di SMPN2 sangat tegas terhadap para guru disana.  
2. Peneliti melihat gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMPN2 cukup keras.  
3. Peneliti juga melihat kedisiplinan para guru meningkat drastis setelah pergantian kepala sekolah yang lama dengan yang baru.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Pengawas Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru  
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Supervisi Pengawas Terhadap Disiplin Kerja Guru  
3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi Dan Supervisi Pengawas Terhadap Disiplin Kerja Guru

Objek/Lokasi Penelitian : Smpn 2 Halongonan Timur

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

**(Bakti Suryanto)**



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

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

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 2122/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/1/2022

Nama Mahasiswa : Bakti Suryanto  
NPM : 1805160002  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 28/1/2022  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si *in* 30/1/2022

Judul Disetujui\*\*) : *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan -*

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

*(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)*

Medan, .....

Dosen Pembimbing

*(Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.)*

**Keterangan:**

\*) Ditanda oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Ditanda oleh Dosen Pembimbing

Setelah ditandatangani oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah isian ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING**  
**PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 365 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi** : Manajemen  
**Pada Tanggal** : 22 Februari 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : Bakti Suryanto  
**N P M** : 1805160002  
**Semester** : VIII (Delapan)  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Proposal / Skripsi** : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan.

**Dosen Pembimbing** : Dr.Ir.Hj.R.Sabrina, M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **22 Februari 2023**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
 Pada Tanggal : 21 Rajab 1443 H  
 22 Februari 2022 M



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**

Tembusan :

1. Peringgal





Kantor Cabang Padang Sidempuan  
Jalan Siangmangaraja Km. 3,8  
Kec. Batunadua Jao, 22733  
Kota Padang Sidempuan

Telepon : (0634) 21712, 21946  
Fax : (0634) 21945

✉ subdivre\_sidempuan@bulog.co.id

Padang Sidempuan, 23 Maret 2022

Nomor : B - 055/02D00/23032022  
Lampiran : -  
Perihal : Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di-  
Medan

Dengan hormat,

Menindaklanjuti Surat Masuk dari Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 365/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 22 Februari 2022 perihal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini kami bersedia memberikan kesempatan pada Mahasiswa tersebut untuk melaksanakan riset di Perum BULOG KC Padang Sidempuan, guna penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1).

Adapun data Mahasiswa tersebut adalah sebagai berikut :

Nama : Bakti Suryanto  
NPM : 1805160002  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (delapan)  
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Padang Sidempuan

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

**PERUSAHAAN UMUM (PERUM) BULOG  
KC PADANG SIDEMPUAN**



**AMSYARUDDIN**  
Pemimpin





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

Jalan Kapten Mochtar Baeri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umssu.ac.id> Email : [rector@umssu.ac.id](mailto:rector@umssu.ac.id)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

NAMA : BAKTI SURYANTO  
NPM : 1805160002  
Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN, PADA PERUM BULOG KANTOR CABANG KOTA PADANG SIDEMPUAN.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab I	- Perbaiki kutipan, tambahkan masalah di latar belakang.	24.3.2022	/ /
Bab I	- Gula di penulisan dan bank.	6.4.2022	
Bab II & III	- Usahakan mengganti kutipan dari sumber awal, fortune indikator - Perhatikan kalimat & tanda baca	6.4.2022	/ /
Bab I	- Pindahkan alinea ketiga ke atas gaya kepenulisan	21.4.2022	
Bab II Bab III	- Tambah referensi - Definisi operasional: agar sumber yang definisi dan indikator sama	22.4.2022	/ /
Pmb I, II, III	dises dapat juga lembar proposal.		

Medan, .....2022

Dikeketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si)

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si)



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

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



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari Jum'at, 10 Juni 2022 menerangkan bahwa:

Nama : Bakti Suryanto  
N.P.M. : 1805160002  
Tempat / Tgl.Lahir : Batang Pane 1, 2 Juni 1999  
Alamat Rumah : Batang Pane 1, Kec. Halongonan Timur, Kab. Paluta  
JudulProposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Dr. Ir. Hj. R. Sabrina. M.Si*

Medan, Jum'at, 10 Juni 2022

**TIM SEMINAR**

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing

Dr. Ir. Hj. R. Sabrina. M.Si

Pembanding

Nel Ariyanty SE., MM

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan I

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.  
NIDN : 0105087601



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Fax: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jum'at, 10 Juni 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Bakti Suryanto  
N.P.M. : 1805160002  
Tempat / Tgl.Lahir : Batang Pane 1, 2 Juni 19994  
Alamat Rumah : Batang Pane 1, Kec. Halongonan Timur, Kab. Paluta  
JudulProposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Kata "karyawan" diganti jadi "pegawai"
Bab I	Latihan belakang, kurang teori (belum ada slide) kurang ke Pemb II
Bab II	Konsep-konsep tambahan hasil penelitian, kurang? Umsu (pembuat, pembuat)
Bab III	Pertimbangan jumlah teknik pengalasan data
Lainnya	Tulisan 2 Spasi
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jum'at, 10 Juni 2022

TIM SEMINAR

Ketua

  
Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

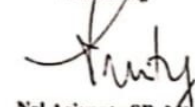
Pembimbing

  
Dr. Ir. Hj/R. Sabrina. M.Si

Sekretaris

  
Assoc. Prof. Dr. Jafrizen, SE., M.Si.

Pemandang

  
Nel Ariyanty SE., MM



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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1672/IL.3-AU/UMSU-05/F/2022 Medan, 23 Dzulqaidah 1443 H  
 Lamp. : - 23 Juni 2022 M  
 Hal : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**Perum Bulog Kantor Cab.Kota Padang Sidempuan**  
 Di  
**Tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Bakti Suryanto**  
 N P M : **1805160002**  
 Semester : **VIII (Delapan)**  
 Jurusan : **Manajemen**  
 Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kantor Cabang Kota Padang Sidempuan.**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,MSi.**  
 NIDN : 0109086502

Tembusan :  
 1. Pritinggal





Kantor Cabang Padang Sidempuan  
Jalan Sisingamangaraja Km 3,8  
Kec. Batunadua Jee. 22733  
Kota Padang Sidempuan

Telepon : (0634) 21712, 21946  
Fax : (0634) 21945

✉ subdirek\_sidempuan@bulog.co.id

Padangsidempuan, 22 Juli 2022

Nomor : B - 122/II/02D00/HM.03/07/2022  
Sifat : Biasa  
Lamp : -  
Perihal : Izin Pelaksanaan Riset

Kepada Yth :  
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
**Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**  
di Jl. Mukhtar Basri No 3 Medan

Menunjuk Surat dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 1672/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 23 Juni 2022 perihal Menyelesaikan Riset, dengan ini diberikan izin kepada :


Nama : Bakti Suryanto  
NIM : 1805160002  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum BULOG KC Kota Padangsidempuan

Untuk melaksanakan Riset di Perum BULOG Kantor Cabang Padangsidempuan Jl. Sisingamangaraja Km 3,8 Kec. Batunadua Kota Padangsidempuan. Dalam melaksanakan Riset yang bersangkutan diwajibkan :

1. Mengikuti segala peraturan yang berlaku di Kantor Perum BULOG Kantor Cabang Padangsidempuan.
2. Melengkapi Administrasi dan melapor ke Kantor Perum BULOG Kantor Perum BULOG Kantor Cabang Padangsidempuan dan membawa pas photo 3' x 4 = 2 lembar.
3. Setelah selesai, peserta **diwajibkan** menyerahkan 1 (satu) buah copy Hasil Riset yang telah disetujui dan laporan tersebut hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah saja.

Demikian disampaikan untuk menjadi maklum.

PERUSAHAAN UMUM (PERUM) BULOG  
KANTOR CABANG PADANGSIDIMPUAN



Kantor Cabang P. Sidempuan

**AMSYARUDDIN**  
Pemimpin

Bersama Mewujudkan Kedaulatan Pangan  
[www.bulog.co.id](http://www.bulog.co.id)

**SURAT KETERANGAN SELESAI RISET**

Yang Bertanda Tangan Di Bawah Ini,

Nama : Amsyaruddin

Jabatan : Pimpinan Perum Bulog KC Padang Sidempuan

Dengan ini menyatakan bahwa :

No	Nama	NPM	Semester/Prodi	No. HP
1	Bakti Suryanto	1805160002	VIII/Manajemen SDM	082277770104

Telah menyelesaikan kegiatan riset di Perum BULOG KC Padang Sidempuan, Jalan Sisingamangaraja Km. 3,8 Kec. Batunadua Jae, 22733 Kota Padang Sidempuan. Pelaksanaan Riset dilakukan dari tanggal 22 Juli 2022 hingga 26 Juli 2022. Selama Riset di Perum BULOG Padang Sidempuan ini, mahasiswa yang bersangkutan telah mematuhi segala peraturan yang berlaku di Perum BULOG KC Padang Sidempuan.

Demikian surat keterangan ini disampaikan, atas kerja samanya kami ucapkan terimakasih.

**Padang Sidempuan, Juli 2022**

**Mengetahui,**

**Pemimpin**



**Amsyaruddin**

**NIP. 780007132**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**UPT. PERPUSTAKAAN**

Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia No. 00059/LAP.PT/IX.2018  
 Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567  
 ● <http://perpustakaan.umsu.ac.id> ● [perpustakaan@umsu.ac.id](mailto:perpustakaan@umsu.ac.id) ● [perpustakaan\\_umsu](https://www.perpustakaan_umsu.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 1111/KET/II.3-AU/UMSU-P/M/2022



Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

**Nama** : Bakti Suryanto  
**NPM** : 1805160002  
**Fakultas** : Ekonomi & Bisnis  
**Jurusan** : Manajemen

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 30 Dzulhijah 1443 H.  
 29 Juli 2022 M.



Assoc. Prof. Muhammad Arifin, M.Pd.



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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bakti Suryanto

NPM : 1805160002

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM  
BULOG KANTOR CABANG KOTA PADANG SIDEMPUAN**

Dengan ini saya menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis adalah hasil penelitian / karya ilmiah saya sendiri. Kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil **plagiat** atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, ..... 2022

Yang membuat pernyataan

  
**BAKTI SURYANTO**

Dipindai dengan CamScanner