

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

RISKY SYAPUTRA.
NPM. 1505160444.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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



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

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

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 15 Mei 2019, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : RIZKY SYAPUTRA
N P M : 1505160444
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV-MEDAN

Dinyatakan (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.) (ASRIZAL EFFENDY NST, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M.)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : RIZKY SYAPUTRA
N.P.M : 1505160444
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

M. FAHMI, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si



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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Risky Syaputra
NPM : 1505160444
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan

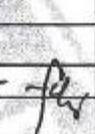
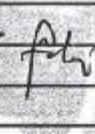
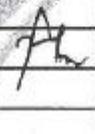


NB :

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : RIZKY SYAPUTRA
N.P.M : 1505160444
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
12.03.19	- PERBAIKI DAFTAR PUSTAKA - PERBAIKI PENULISAN YG SALAH - PERBAIKI PEMBAHASAN - PERBAIKI ANGKA T. TABEL - YANG KURANG TEPAT. - PERBAIKI KUTIPAN $\frac{3}{4}$.		
19.03.19	- PERBAIKI ABSTRAK - PERBAIKI HASIL PERHITUNGAN DALAM PEMBAHASAN - PERBAIKI PERUMUSAN MASALAH		
22.03.19	A.C.C. Lanjut Daftar Maja Hsb.		

Medan, Maret 2019

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi



M. FAIMI, SE, MM



JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

ABSTRAK

RISKY SYAPUTRA. NPM. 1505160444. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, 2019. SKRIPSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama (simultan) maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Pendekatan yang digunakan penelitian ini adalah pendekatan Asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 72 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan nilai F hitung = 226,435 lebih besar dari F tabel yaitu 3,13 (dilihat dari f tabel), dengan nilai profitabilitas yakni sig 0,000 < 0,05, motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Keputusan kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dengan nilai t hitung = 9,081 lebih besar dari pada t tabel 1,994, dengan nilai signifikansi sebesar = 0,000 < 0,05 dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dengan nilai t hitung = 5,977 lebih besar dari t tabel = 1,994, dengan nilai signifikansi sebesar = 0,000 > 0,05.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu wa Ta'ala, karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan”** Dalam menyelesaikan skripsi ini mulai dari proses awal sampai proses akhir penyelesaian, penulis telah banyak menerima bantuan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa Ayahanda Mansyuriedi dan Ibunda Sulastri yang telah banyak memberikan dorongan moril, materi serta kasih sayang kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.M, selaku Wakil Dekan III Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan SE, M.Si, selaku Kepala Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak M. Fahmi, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing proposal yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dalam menyelesaikan proposal ini.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
9. Dan ucapan spesial saya kepada adinda Mutia Utari hrp terimakasih atas dorongan dan dukungan baik moril dan materil selama ini sehingga penulis termotivasi dan semangat untuk menyelesaikan proposal ini
10. Sahabat-sahabatku yang telah memberi dukungan serta motivasi untuk menyelesaikan proposal ini Dimas Halim Nugraha, Dharma Tria Nugraha, Indra Gunawan panjaitan, Fahriza Arwi, , Yoki Yuanda, Sadria Hermawan, M. Kevin Zundana, Indra Azhari.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini belum sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang berguna dan membangun untuk kelengkapan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan di masa-masa yang akan datang.

Amin ya Rabbal'alam.

*Billahi fii sabilil Haq Fastabiqul Khairat
Wssalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Medan, Januari 2019

Penulis

RISKY SYAPUTRA
1505160444

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Pembatasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis.....	6
1. Kepemimpinan	6
a. Pengertian Kepemimpinan.....	6
b. Fungsi Kepemimpinan.....	7
c. Gaya-Gaya Kepemimpinan.....	7
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	10
e. Indikator Kepemimpinan	10
2. Motivasi.....	11
a. Pengertian Dan Arti Pentingnya Motivasi	11
b. Tujuan Motivasi Kerja.....	12
c. Jenis-Jenis Motivasi Kerja	12
d. Bentuk Motivasi.....	14
e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	15
f. Indikator Motivasi	16
3. Kinerja.....	17
a. Pengerian Kinerja.....	17

b. Penilaian Kerja.....	18
c. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kerja	19
d. Jenis-Jenis Penilaian Kerja	20
e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	21
f. Indikator Kinerja	23
B. Kerangka Konseptual	24
1. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karywan	25
3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kaaryawan.....	26
C. Hipotesis.....	27
BAB III MEDODOLOGI PENELITIAN.....	28
A. Pendekatan Penelitian.....	28
B. Defenisi Operasional	28
1. Kinerja (Y).....	28
2. Motivasi Kerja (X1)	29
3. Kepemimpinan (X2).....	30
C. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	31
D. Populasi Dan Sampel.....	32
1. Populasi Penlitian	32
2. Sampel Penelitian	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
1. Kuesioner (Angket)	34
2. Penguji Validitas Dan Reliabilitas.....	35
F. Teknik Analisis Data	37
1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	37
2. Uji Asumsi Klasik	37
3. Pengujian Hipotesis	39
4. Koefisien Determinasi	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil penelitian.....	43
1.Deskripsi kuesioner Penelitan	43
2. Deskripsi Hasil penelitian.....	44
3. Uji Vliditas	49
4. Uji Reliabilitas.....	51
5. Uji Asumsi Klasik	52
6. Pengujian Hipotesis	56
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	 63
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran	63
 DAFTAR PUSTAKA.....	 65
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	25
Gambar II.2	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap kinerja	25
Gambar II.3	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	40
Gambar III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f	41
Gambar IV.1	P-P Plot.....	52
Gambar IV.2	Scatterplot.....	54

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Kinerja	29
Tabel III.2	Indikator Motivasi Kerja	30
Tabel III.3	Indikator Kepemimpinan.....	31
Tabel III.4	Jadwal Kegiatan Penelitian.....	32
Tabel III.5	Rincian Konvensi Karyawan.....	32
Tabel III.6	Penilaian Sekala Liker.....	35
Tabel IV.1	Rincian Pengiriman Dan Pengambilan Kuesioner	44
Tabel IV.2	Jenis Kelamin Responden.....	44
Tabel IV.3	Usia Responden.....	45
Tabel IV.4	Pendidikan Terakhir Responden.....	45
Tabel IV.5	Masa Kerja.....	46
Tabel IV.6	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Yang Terkait Dengan Motivasi Kerja.....	46
Tabel IV.7	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Yang Terkait Dengan Kepemimpinan.....	47
Tabel IV.8	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Yang Terkait Dengan Kinerja Karyawan	48
Tabel IV.9	Uji Validitas.....	49
Tabel IV.10	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi kerja.....	51
Tabel IV.11	Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan.....	51
Tabel IV.12	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	52
Tabel IV.13	Multikolinieritas	53
Tabel IV.14	Uji Linier Berganda.....	55
Tabel IV.15	Uji t.....	56
Tabel IV.16	Uji f.....	57
Tabel IV.17	Uji koefisien Determinasi.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah asset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang perusahaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda-beda, yang dibawa kedalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan asset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerja sama untuk mewujudkan deskripsi kerja dan kinerja dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat beberapa definisi, yang mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Setiap perusahaan baik perusahaan jasa maupun industri, menginginkan agar perusahaan dapat terus bersaing dan survive. Hal ini tentu saja didorong oleh peningkatan kinerja seluruh karyawan. Dimana terdapat peningkatan secara kuantitas maupun kualitas dari hasil yang maksimal yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya sesuai dengan *job description* yang telah ditetapkan perusahaan

Menurut Sinambela (2016, hal. 481) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan

tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu ditempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang diberikan, dan dukungan organisasi.

Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena universal. Siapapun menjalankan tugas-tugas kepemimpinan, ketika dalam tugas itu dia berinteraksi dengan dan mempengaruhi orang lain. Bahkan dalam kapasitas atau potensi pengendali yang pada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri. Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena yang kompleks sehingga amat sukar untuk dibuat rumusan yang menyeluruh tentang arti kepemimpinan. Oleh karenanya, tidak ada satu definisi kepemimpinan pun dapat dirumuskan secara lengkap untuk mengabstraksikan perilaku social atau perilaku interaktif manusia didalam organisasi yang memiliki regulasi dan struktur tertentu, serta misi yang kompleks.

Selain kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja, motivasi juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Rivai, dkk (2014, hal. 607) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Hasil observasi penelitian di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan bahwa kepemimpinan pada perusahaan tersebut masih kurang efektif. Ketidakefektifan

ini dapat dilihat dari peran seorang pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan arahan dan motivasi bagi pegawai. Selain itu seorang pemimpin pada perusahaan tersebut jarang memberikan dorongan prestasi bagi pegawai. Sehingga hal ini berdampak pada pegawai yang sering datang terlambat. Selain itu motivasi kerja pegawai juga sangat rendah ini terlihat dari kesriusan dan ketekunan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Peran kepemimpinan pada perusahaan tersebut selain berdampak pada motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang menurun. Ini terlihat dari sikap karyawan yang kurang menghormati pimpinan pada perusahaan tersebut.

Menurut Veronika (2013, hal. 12) motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakan akan mengarah pada hasil yang diinginkannya.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.**

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin kurang tegas dalam memberikan arahan kepada karyawannya sehingga membuat karyawan kurang disiplin dalam memberikan arahan kepada karyawannya sehingga membuat karyawan kurang disiplin dalam menggunakan jam istirahat.
2. Kurangnya motivasi kerja dari dalam diri karyawan dimana, pemimpin kurang memberikan motivasi pada karyawan sehingga membuat

karyawannya bermalasan dalam bekerja dan membuat kinerja karyawan menurun.

3. Kurangnya pengawasan dari pemimpin sehingga membuat karyawan tidak patuh pada tugas masing-masing.

C. Pembatasan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun yang dikaji dalam masalah ini hanyalah faktor kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang diukur dengan keberhasilan, pengakuan, pekerjaan dan tanggung jawab untuk mempengaruhi kinerja.

D. Rumusan Masalah

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

- a) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
- b) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
- c) Apakah kepemimpinan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
- b) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
- c) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari peneliti ini adalah sebagai berikut :

- a) Manfaat Teoritis

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam memperbaiki kepemimpinan agar kinerja pegawai meningkat

- b) Manfaat Praktis

Peneliti ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wahana berfikir ilmiah.

- c) Manfaat Peneliti

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepemimpinan

a. Pengertian kepemimpinan

Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Siswanto (2018, hal. 141) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah pentingnya sebuah proses komunikasi, kejelasan dan keakuratan dari komunikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016, hal. 213) “kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Adapun menurut Samsudin (2010, hal. 287) kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dengan merujuk berbagai pendapat para pakar, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaanya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan

mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian.

b. Fungsi Kepemimpinan

Pimpinan yang berhasil adalah pimpinan yang mampu mengola atau mengtur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula.

Fungsi pemimpin dalam organisasi Menurut Sutrisno (2016, hal. 219) dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu:

- 1) Perencanaan
- 2) Pengorganisasian
- 3) Penggerakan
Pengendalia

c. Gaya-Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Pemimpin gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorang maupun organisasi dan perusahaan. Dengan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat mengakibatkan pencapaian tujuan perusahaan akan terabaikan dan pengarahan terhadap karyawan akan menjadi tidak jelas.

Kelengkapan persyaratan kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap pimpinan adalah berbeda satu sama lain. Para pemimpin dalam mempengaruhi bawahan ditentukan oleh faktor-faktor antara lain, yakni seperti keterampilan bakat, kemampuan sifat dan karakter yang dimiliki.

Menurut Edison (2018, hal 91) gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan

tertentu. Untuk membedakan gaya kepemimpinan seseorang biasa dilihat dalam pembahasan berikut ini.

1. **Kepemimpinan karismatik**
Kepemimpinan karismatik ialah sebagai berikut. Kata karisma (*charisma*) pertama kali digunakan untuk mengembangkan anugerah khusus yang dimiliki individu tertentu yang memberikan mereka kemampuan untuk melakukan hal-hal yang luar biasa.
2. **Kepemimpinan transformasional**
Kepemimpinan transformasional ialah konsep asli kepemimpinan transformasi dikatakan dengan *James Mac Gregor burn*, yang mengusulkan ide tersebut pada tahun 1987 para ahli kepemimpinan lainnya terus mengembangkan prinsip tersebut. Lebih lanjut, Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah (2018, hal. 95) mencoba membandingkan antara kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transaksional hanya “mengubah” bukan melakukan “perubahan” yang mendasar seperti yang dilakukan oleh kepemimpinan transformasional
3. **Kepemimpinan Transaksional**
Kepemimpinan Transaksional ialah gaya transaksional memiliki pendekatan yang unik, dimana anggota diikutsertakan dalam merumuskan tujuan melalui sebuah transaksi yang jelas dan teratur
4. **Kepemimpinan Partisipatif**
Kepemimpinan Partisipatif ialah gaya pemimpin yang menunjukkan perhatian besar terhadap bawahan atau para anggotanya
5. **Kepemimpinan Otokratik**
Kepemimpinan otokratik ialah gaya kepemimpinan yang paling kontroversial dalam sejarah dunia adalah yang diterapkan oleh Adolf Heitler (Jerman).

Menurut suswatno (2018, hal. 158) mengatakan gaya kepemimpinan terdiri dari :

1. **Kepemimpinan Direktif**
Kepemimpinan direktif ini membuat bawahan agar tau apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakuka, dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas
2. **Kepemimpinan yang mendukung**
Kepemimpinan yang mendukung ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan
3. **Kepemimpinan Partisipatif**
Kepemimpinan partisipatif ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan
4. **Kepemimpinan berorientasi**

Presepsi, kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bahwa untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

Sedangkan gaya-gaya kepemimpinan menurut Sutrisno (2016, hal. 222) ada sepuluh tipe yaitu :

1. *Gaya persuatif*
Yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
2. *Gaya refresif*,
Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
3. *Gaya partisipatif*,
Yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun materil dalam kiproahnya do organisasi.
4. *Gaya inivatif*,
Yaitu gaya pemimpin yang slalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, social, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
5. *Gaya investigatif*
Yaitu gaya kepemimpinan yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inivasi, serta inisiatif, dari bawahan kurang berkembang karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.
6. *Gaya inspektif*,
Yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya *protokoler*, kepemimpinan dengan gaya inspektif menurut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati,
7. *Gaya motivatif*,
Yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.
8. *Gaya naratif*,
Yaitu pemimpin yang bergaya *naratif* merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
9. *Gaya edukatif*
Yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan pada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari.

10. Gaya *retrogresif*

Yaitu pemimpin tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya *retrogresif* selalu menghalangi bawahan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan jenis-jenis gaya kepemimpinan terdiri dari bermacam-macam faktor seperti gaya edukatif, gaya *retrogresif* dan lainnya seperti yang sudah dijabarkan diatas, gaya kepemimpinan sangat penting untuk perusahaan dalam memajukan kinerja para karyawan.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dipengaruhi dalam beberapa faktor yaitu:

Menurut Brahma Sari dan Suprayetno, (2005) mengatakan kepemimpinan berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya arti dari pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan yang dijalankan belum tentu mempunyai dampak yang selalu positif atau baik bagi organisasi, sebab semakin tinggi pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan dilakukan. Maka akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan dari waktu ke waktu pelaksanaan aktivitas kepemimpinan yang lebih baik kearah menekan karyawan bisa saja menyebabkan seorang karyawan dapat mencapai kepuasan dalam bekerja tetapi belum tentu dapat membawa pengaruh yang positif dalam pembentukan keperibadian bawahan untuk ikhlas bekerja mencapai tujuan organisasi.

e. Indikator kepemimpinan

Kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang dikuasai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi.

Menurut Hasibuan (2012, hal. 14) indikator kepemimpinan yaitu:

1. Kecerdasan
Kecerdasan atau *intengensi* dapat dipandang sebagai kemampuan memahami dunia, berpikir rasional, dan menggunakan sumber-sumber secara efektif pada saat dihadapkan dengan tantangan.
2. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial
Kedewasaan dan keluasan hubungan kerja umumnya didalam melakukan interaksi sosial dengan lingkungan internal maupun eksternal. Seseorang pemimpin yang berhasil mempunyai emosi yang matang dan stabil.
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi
Motivasi diri dan dorongan berprestasi dorongan untuk selalu berjuang bekerja habis-habisan untuk mencapai kesuksesan.
4. Sikap-sikap hubungan manusia
Sikap-sikap hubungan manusia mencakup semua persoalan yang dialami manusia dalam hubungan atasan dengan bawahan, baik dalam organisasi besar maupun kecil.

Sedangkan menurut Satyawati dan suartana (2014) menyatakan indikator kepemimpinan terdiri dari empat faktor, yaitu:

1. memperhatikan kebutuhan bawahan
2. simpati terhadap bawahan
3. menciptakan suasana saling percaya
4. memiliki sikap bersahabat dan menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan.

2. Motivasi kerja

a. Pengertian dan arti pentingnya motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata latin yaitu "*movere*" yaitu berarti dorongan daya perubahan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Menurut siswanto, dkk (2010, hal. 171) seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan.

Sedangkan menurut Samsudin (2010, hal. 282) motivasi kerja ialah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja, antara lain atasan, kolega, saran fisik,

kebijaksanaan, peraturan imbalan jasa uang dan non-uang, jenis pekerjaan, dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing-masing.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja sebagai kegiatan Manajemen sumber daya manusia (SDM) pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan, agar dapat memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan bisnis perusahaan/organisasi.

Tujuan motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya motivasi kerja, di prediksi akan menambah energy pada sebuah pekerjaan. Tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2016, hal. 146), tujuan pemberian motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Memperhatikan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Motivasi diperlukan karyawan untuk mendukung pekerjaannya. Motivasi yang dimiliki seorang karyawan tentunya berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lain :

Menurut Hasibuan (2005, hal. 149) ada dua jenis motivasi, yaitu :

- a. Motivasi Positif
Pimpinan memotivasi (merangsang) karyawan dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja karyawan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima hal yang baik-baik saja.
- b. Motivasi Negatif
Pimpinan memotivasi para karyawan dengan memberikan suatu hukuman bagi karyawan yang prestasi kerjanya dibawah standar. Dengan motivasi negatif ini, semangat karyawan dalam jangka waktu pendek atau meningkat dikarenakan karyawan takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktiknya, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus cepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah adalah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dilaksanakan agar dapat merangsang kegairahan kerja sehingga prestasi kerja karyawan dapat meningkat. Motivasi positif efektif untuk jangka waktu panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka waktu pendek. Akan tetapi, pihak pimpinan/manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkan kedua motivasi tersebut diatas.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016, hal. 150) mengemukakan bahwa ada dua jenis motivasi yaitu :

- a. Motivasi Positif (Insentif Positif)
Motivasi positif maksudnya manajer motivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)
Motivasi negatif maksudnya manajer motivasi bawahan dengan standar mereka mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan

meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

d. Bentuk Motivasi Kerja

Hampir setiap perusahaan menganut caranya sendiri dalam mendesain motivasi, perbedaan yang terdapat antara satu perusahaan dengan perusahaan lain dalam pemberian motivasi selalu terletak dalam gaya, selera, atau tekanan.

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dan bekerja. Spirit yang dimiliki seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang.

Menurut Fahmi (2017, hal. 191) motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu:

- a. Motivasi ekstrinsik (dari luar)
Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.
- b. Motivasi Intrinsik (dari dalam diri seseorang atau kelompok)
Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh dan serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

Sedangkan menurut Siswanto (2015, hal. 124) pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, yaitu sebagai berikut:

- a. Kompensasi bentuk uang, salah satu yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi.
- b. Pengaruh dan pengendalian, dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian yang dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus menjalankan hal-hal yang telah di instruksikan.

- c. Penetapan pola kerja yang efektif, pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti keluaran produktivitas kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki beberapa bentuk yang sama-sama bertujuan untuk mendorong semangat kerja karyawan sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal.

e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Karyawan yang mempunyai semangat tinggi pasti dipengaruhi oleh faktor-faktor yang melibatkannya faktor tersebut bias terdapat dari dalam maupun luar.

Menurut Sutrisno (2016, hal. 116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a. Keinginan untuk dapat hidup
Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini .
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
Keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c. Keingin untuk memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat diliputi hal-hal :
 - 1. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
 - 2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
 - 3. Pimpinan yang adil dan bijaksana.
 - 4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstren juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternitu adalah :

- a. Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kompensasi yang memadai
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c. Supervise yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

f. Indikator motivasi kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Indikator motivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2017, hal. 111), yaitu :

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan usaha untuk maju
3. Usaha untuk maju
4. Ketekunan

Sedangkan menurut Siswanto (2015, hal. 122) motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan.

1. Kinerja (*achievement*)
seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (*needs*) dapat mendorongnya mencapai sasaran
2. Penghargaan (*recognition*)
penghargaan, pengakuan (*recognition*) atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat
3. Tantangan (*challenge*)
adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya

4. Tanggung jawab (*responsibility*)
adanya rasa ikut serta memiliki (*sense of belonging*) atau *rumoso handarbeni* akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab .
5. Pengembangan (*development*)
pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja, atau kesempatan untuk maju dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.
6. Keterlibatan (*involvement*)
rasa ikut terlibat atau *involvet* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dalam bentuk kotak saran dari karyawan yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup kuat untuk karyawan.
7. Kesempatan (*opportunity*)
kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu Muis dkk, (2018)

Defenisi kerja yang dikemukakan Edison (2018, hal. 188) terdapat beberapa defenis, yaitu mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses dan diukur selama priode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah suatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahap dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha yang maksimal untuk mencapainya.

Sedangkan menurut Fahmi (2017, hal. 176) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu priode waktu. Kinerja

merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang. Adapun pengertian dari kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep.

Dan menurut Sudaryono (2017, hal. 67) “kinerja ialah ukuran dari suatu hasil. Hasil dari suatu pekerjaan dapat berupa barang atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang tersebut”.

Kinerja juga didefinisikan sebagai segala hal yang kita lakukan maupun kita kerjakan agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam defenisi ini kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan didalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tuijuan yang telah ditetapkan.

b. Penilaian Kinerja

Merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawannya. Secara umum tujuan dari penelitian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kerja karyawan, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kerja adalah sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap karyawannya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya.

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung, penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan. Menurut Edison dkk (2018 hal 194) “Menilai kinerja karyawan

dapat dilakukan dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif, yaitu dengan melihat kontribusi dan prestasi kerja yang telah diberikannya”.Sedangkan menurut Suwatno dan Priansa (2018 hal 196) “Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting bagi perusahaan untuk mengetahui level kinerja karyawan yang dimilikinya”.

Penilaian juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perubahan kinerja yang terjadi, dan Karena begitu pentingnya penilaian ini, maka perlu dilakukan secara berkelanjutan. Kemudian, hasil-hasilnya diarsipkan dengan baik secara acuan dalam memberikan reward atau untuk penilaian karier. Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan harapan dari berbagai pihak, yaitu baik pihak manajemen serta komisaris perusahaan.

c. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja berdasarkan pada alasan menejer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang sdm dimasa yang akan datang dan menejer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja.

Menurut Rivai (2014, hal. 408) tujuan penelitian kerja ialah :

1. Untuk mengetahui tingkat persentasi kerja karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk memberikan kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
5. Meningkatkan motivasi kerja.
6. Meningkatkan etos kerja.
7. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

8. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
9. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan / efektifitas.
10. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan suksesi.
11. Membuat menebatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.

Dan menurut Fahmi (2017, hal. 205) manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan harapan dari berbagai pihak, yaitu baik pihak manajemen serta komisaris perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja ialah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja.

d. Jenis-Jenis Penilaian Kerja

Tujuan penilaian kerja ialah untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan agar lebih baik lagi.

Menurut Sudaryono (2017, hal. 84) jenis-jenis penilaian kerja sebagai berikut :

1. Mutu kerja, ketepatan, keterampilan, ketelitian, kerapian.
2. Kualitas kerja, keluasan tugas, kecepatan menyelesaikan tugas.
3. Ketangguhan mengikiti perintah, keselamatan, inisiatif, ketepatan waktu, kehadiran.
4. Sikap, terhadap perubahan, kerja sama.

Sedangkan menurut Fahmi (2017, hal. 203-204) penilaian kerja ialah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak perusahaan manajemen baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Adapun metode penilaian yang dapat dilakukan terbagi menjadi dua bagian yaitu :

1. Metode objektif
(*objective methods*) menyangkut dengan sejauh mana seseorang biasa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.
2. Metode pertimbangan
(*judgemental methods*) adalah metode penelitian berdasarkan rangking yang dimiliki oleh seorang karyawan, jika ia memiliki nilai rangking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya.

Jadi dapat disimpulkan penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek sari penilaian dari rekan kerja, penilaian oleh atasan dan penilaian secara langsung.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja

Kemampuan dan motivasi adalah faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun pendapat yang diutarakan oleh Keith Davis dalam Mangkunegara(2017), faktor yang mempengaruhi kinerja dirumuskan sebagai Human Performance = Ability vs Motivation , Motivation = Attitude x Situation, Ability = Knowledge x skill

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67-68) “faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja”. Sikap mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Setelah apa yang dirumuskan diatas, bisa dapat diperjelas bahwa:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi (*motivation*) diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan karyawan.

Sedangkan menurut Nawawi (2013, hal 214) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu : faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan atau kinerja seseorang terdiri dari faktor intern dan ekstern. Faktor intern terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, kondisi keluarga, dan kondisi fisik. Adapun pengaruh eksternal yaitu peraturan ketenagakerjaan, pesaing, serikat buruh, kondisi ekonomi, dan kondisi pasar.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah fungsi hasil pekerjaan/ kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi faktor-faktor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dalam periode waktu tertentu.

f. indikator Kinerja

Secara konseptual lembaga administrasi Negara /LAN (2001:9) dalam buku Nawawi (2013, hal. 240-242) “mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan”. Oleh karna itu indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai dan menilai tingkatan kinerja karyawan.

Indikator kinerja menurut Yuniawan (2016, hal. 161) indicator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketetapan karyawan
4. Semangat kerja

Menurut Nawawi (2013, hal. 243) ada beberapa jenis indicator kinerja yang sering digunakan dalam pelaksanaan pengukuran kinerja organisasi yaitu :

1. Indikator Masukan
Indikator adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indicator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan/ peraturan perundang-undangan, dan sebagainya.
2. Indikator Proses
Indikator proses adalah segala besaran yang menunjukkan upaya yang dilakukan dalam rangka mengolah masukan menjadi pengeluaran indikator proses menggambarkan perkembangan atau aktivitas yang terjadi atau dilakukan selama pelaksanaan kegiatan berlangsung, khususnya dalam proses mengolah masukan menjadi keluaran.
3. Indikator Keluaran
Indikator keluaran adalah suatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/nonfisik.
4. Indikator Hasil
Indikator hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
5. Indikator Manfaat.
Indikator manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.

6. Indikator Dampak

Indikator dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Jadi dapat disimpulkan indikator kinerja dapat dinilai dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dan harus dapat diukur dengan jelas.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian sangat dibutuhkan sebagai alur berpikir sekaligus sebagai landasan untuk menyusun hipotesis penelitian penyusunan kerangka konseptual juga akan memudahkan pembaca untuk memahami permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan hal positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tujuan dan tanggung jawabnya. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017), & Jufrizen (2018) Harry dan Veronika (2013), Windy (2012) yang mengatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini.



Gambar II.1
Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan yang ditampilkan oleh seorang pimpinan, menimbulkan prestasi yang beragam dari karyawan. Seorang pemimpin harus mengembangkan suatu gaya dalam memimpin bawahannya, kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan pada karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, Jufrizen, (2018) & Riyadi (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma sebagai berikut

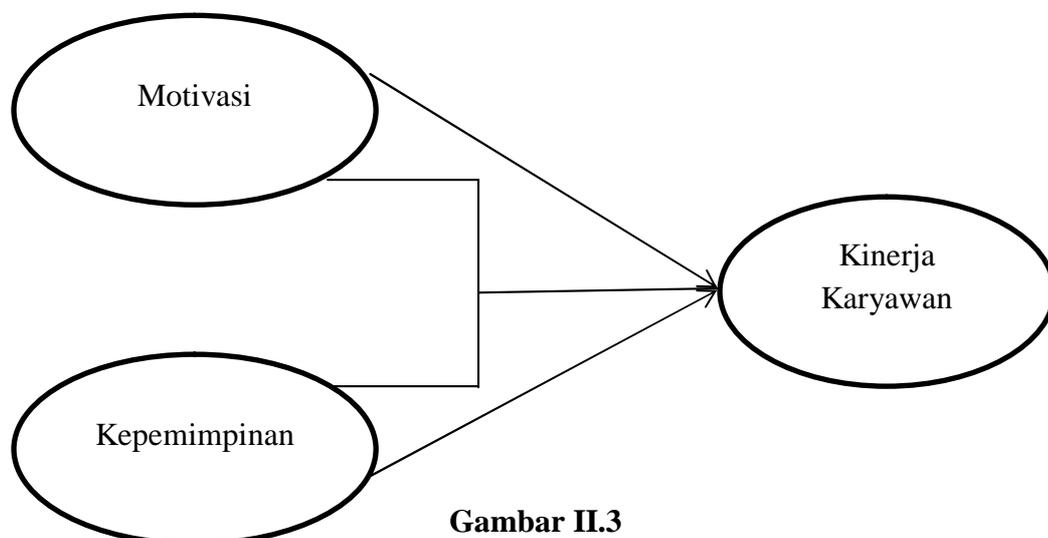


Gambar II.2
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengolah perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hasil kerja yang dicapai karyawan selama bekerja, tidak terlepas dari usaha manajemen perusahaan dalam usaha mengembangkan keterampilan, kemampuan, serta merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan

Untuk mencapai tujuan tersebut meningkatkan kinerja karyawannya, dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arsyeda (2013) yang mengatakan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.3
Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini terbagi dua, yaitu:

1. Pendekatan penelitian asosiatif, digunakan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variable atau lebih.
2. Pendekatan penelitian kuantitatif, digunakan karena penelitian ini menggunakan analisis perhitungan statistik dan bersifat matematis.

B. Definisi Operasional

1. Kinerja (Y)

Defenisi kerja yang dikemukakan Edison (2018, hal. 188) terdapat beberapa defenis, yaitu mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses dan diukur selama priode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah suatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahap dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha yang maksimal untuk mencapainya.

Tabel III-1
Indikator Kinerja

NO	INDIKATOR	KETERANGAN
1	Indikator masukan	Indikator adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan/ peraturan perundang-undangan, dan sebagainya.
2	Indikator proses	Indikator proses adalah segala besaran yang menunjukkan upaya yang dilakukan dalam rangka mengolah masukan menjadi pengeluaran indikator proses menggambarkan perkembangan atau aktivitas yang terjadi atau dilakukan selama pelaksanaan kegiatan berlangsung, khusus dalam proses mengolah masukan menjadi keluaran.
3	Indikator keluaran	Indikator keluaran adalah suatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/nonfisik.
4	Indikator hasil	Indikator hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
5	Indikator manfaat	Indikator manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
6	Indikator dampak	Indikator dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Sumber: (Yuniawan, 2016, hal. 61)

2. Motivasi Kerja (X1)

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

Tabel III-2
Indikator Motivasi

NO	INDIKATOR	KETERANGAN
1	Kerja	seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (needs) dapat mendorongnya mencapai sasaran
2	Penghargaan	penghargaan, pengakuan (<i>recognition</i>) atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat
3	Tantangan	adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya
4	Tanggung jawab	adanya rasa ikut serta memiliki (sense of belonging) atau rumoso handarbeni akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab
5	Pengembangan	pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja, atau kesempatan untuk maju dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.
6	Keterlibatan	rasa ikut terlibat atau involvet dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dalam bentuk kotak saran dari karyawan yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup kuat untuk karyawan.
7	Kesempatan	kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan.

Sumber : (Mangkunegara, 2017, hal. 111)

3. Kepemimpinan (X2)

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

Table III-3
Indikator Kepemimpinan

NO	INDIKATOR	KETERANGAN
1	Kecerdasan	Kecerdasan atau integensi dapat dipandang sebagai kemampuan memahami dunia, berpikir rasional, dan menggunakan sumber-sumber secara efektif pada saat dihadapkan dengan tantangan.
2	Kedewasaan dan keluasan hubungan social	Kedewasaan dan keluasan hubungan kerja umumnya didalam melakukan interaksi sosial dengan lingkungan internal maupun eksternal. Seseorang pemimpin yang berhasil mempunyai emosi yang matang dan stabil.
3	Motivasi diri dan dorongan berprestasi	Motivasi diri dan dorongan berprestasi dorongan untuk selalu berjuang bekerja habis-habisan untuk mencapai kesuksesan.
4	Sikap-sikap hubungan manusiawi	Sikap-sikap hubungan manusia mencakup semua persoalan yang dialami manusia dalam hubungan atasan dengan bawahan, baik dalam organisasi besar maupun kecil.

Sumber: (Hasibuan, 2012, hal. 14)

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi tempat penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang beralamat di jalan Letjend Suprpto No. II Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini direncanakan mulai pada bulan November 2018 sampai dengan bulan februari 2019. Untuk lebih jelasnya terhadap rincian waktu yang digunakan dapat dilihat pada tabel waktu kegiatan penelitian di bawah ini

Tabel III.4
Jadwal Kegiatan Penelitian

NO	KEGIATAN	BULAN / TAHUN																			
		Novemb er 2018				Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■																		
2	Penyusunan Proposal			■	■																
3	Bimbingan Proposal					■	■	■	■												
4	Seminar Proposal									■	■										
5	Pengumpulan Dan Analisis Data											■	■								
6	Penulisan Skripsi													■	■						
7	Bimbingan Skripsi															■	■				
8	ACC Skripsi																	■	■		
9	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sugiyono, (2017, hal. 215). Yang mana populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 310 orang.

Tabel III.5
Rincian Karyawan
PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

NO	NAMA BAGIAN	JUMLAH
1	Akuntansi	23
2	Catalogue And Owner Estimate	10

3	Hukum Dan Pertanahan	48
4	Keuangan	13
5	Logistik	21
6	Pemasaran	16
7	Pengembangan Usaha	5
8	Pengolahan	15
9	Perencanaan Strategis	4
10	Program Kemitraan Dan Bina Lingkungan (PKBL)	15
11	Satuan Pengawasan Intern	6
12	Sekretaris Perusahaan	23
13	Sumber Daya Manusia	13
14	Tanaman	22
15	Teknik	9
16	Umum	67
	Jumlah	310

1. Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2014, hal. 174) sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan metode sampel acak (*random sampling*) dengan menggunakan metode teknik *simple random sampling*. Oleh karena populasi telah diketahui jumlahnya maka untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

Dimana

n= Ukuran Sampel

N= Ukuran Populasi

e= Presentase (10%) kelonggaran, toleransi ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel

$$n = \frac{310}{1 + 310 \cdot (10\%)^2}$$

$$n = \frac{310}{1 + 3,10}$$

$$n = \frac{310}{4,10}$$

$$n = 76$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 76 orang karyawan tetap pada PT. Perkebunan Nusantara IV Untuk lebih jelasnya pengambilan sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Kuesioner (Angket)

Yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2014, hal. 194). Kuesioner ini digunakan untuk mengetahui data tentang kualitas produk, kualitas pelayanan dan loyalitas karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Responden diharap untuk menjawab semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner, dengan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan ganda dimana setiap item soal disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Setelah kuesioner dijawab oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert.

Tabel III.6
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
- Sangat setuju	5
- Setuju	4
- Ragu-ragu	3
- Tidak setuju	2
- Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2017, hal. 93-94)

2. Pengujian validitas dan Reliabilitas.

a) Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument questioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk menguji sejauh mana ketetapan atau kemahiran suatu instrumen pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian.

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

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

Sumber: Sugiyono, (2017, hal. 183)

Dimana:

Σx = jumlah pengamatan variabel x

Σy = jumlah pengamatan variabel y

r_{xy} = Item Instrument variabel dengan totalnya.

x = Jumlah butir pertanyaan

y = Skor total pertanyaan

n = Jumlah sampel

Dengan kriteria:

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

b) Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dapat dipercaya atau tidak. Menurut Arikunto dalam Juliandi (2015, hal.82) menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: Azuar Juliandi & Irfan (2014, hal 86)

Dimana:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum s^2$ = Jumlah varians butir

$s1^2$ = Varian total

Kriteria pengujinya:

- Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cranbach alpa* $> 0,60$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).

- b. Jika nilai *cranch alpha* < 0,60 maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

F. Teknik Analisis Data

1. Analisa Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pola atau bentuk pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama, dengan menggunakan rumus Regresi Linier Berganda yaitu:

menggunakan rumus Regresi Linier Berganda yaitu:

$$\gamma = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{Sugiyono, 2017, hal. 192})$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1\beta_2$ = Koefisien regresi

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Disiplin Kerja.

2. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi dan Irfan, 2014, hal. 169). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik dan distribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi dan Irfan, 2014, hal. 170). Apabila variabel independen memiliki nilai *VIF* dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang terbaik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Juliandi dan Irfan, 2014, hal. 171).

Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai

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

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Pengujian uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (X_i) apakah variabel Motivasi Kerja (X_1), dan Disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji- t dengan rumus, yaitu :

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

Sumber : Sugiyono (2017, hal 184).

Keterangan :

t = t_{hitung} yang dikonsultasikan dengan tabel t

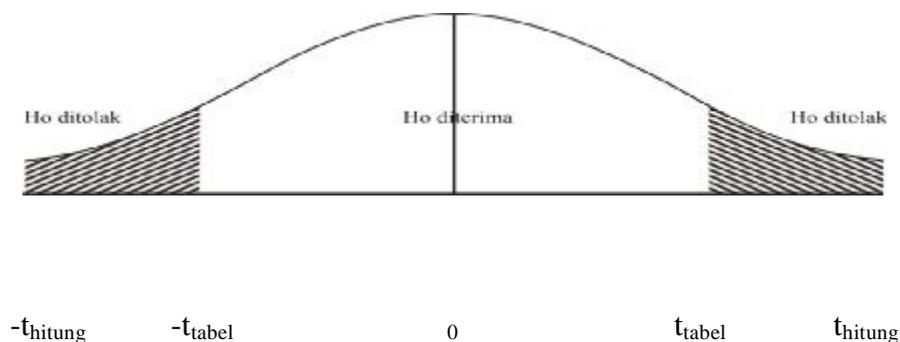
r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

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

Pengujian hipotesis :



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Kriteria pengujian :

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja)
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja).

b. Uji F

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

menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

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

Sumber: Sugiyono (2017, hal 192)

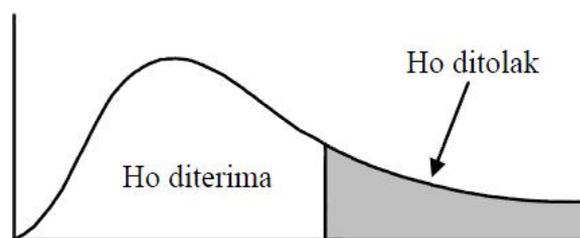
Keterangan:

F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel



Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Kriteria pengujian :

- 1) H_0 akan diterima jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05
- 2) H_0 akan ditolak jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

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

4. Koefisien Determinasi

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

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

Sumber: Sugiyono (2017, hal 185).

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah dan menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan bantuan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science (SPSS)*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Kuesioner Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Kuesioner yang disampaikan pada responden disertai surat permohonan untuk menjadi responden dan penjelasan mengenai tujuan penelitian.

Selanjutnya kuesioner yang telah diisi oleh responden, diteliti kelengkapannya dan data yang tidak lengkap disisihkan. Dari responden tersebut, jumlah kuesioner yang dapat disebar adalah 76 kuesioner. Dan yang kembali sebanyak 72 kuesioner, dimana 4 diantaranya tidak kembali dalam pengumpulan dikarenakan aktifitas masyarakat yang sangat sibuk sehingga diperoleh sampel yang dapat diolah dalam penelitian ini adalah 72 responden. Sesuai dengan cara penarikan sampel dengan menggunakan rumusan teori Suharsimi Arikunto (2010, hal 112) yang menyatakan bahwa pengambilan sampel untuk penelitian yaitu jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya. Jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Dari populasi tersebut diambil 20% dari populasi sehingga jumlah

sampelnya adalah sebanyak 76 orang. Tabel IV.1 berikut merupakan ringkasan pengiriman dan pengambilan kuesioner ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel IV.1
Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang disebar	76
Kuesioner yang kembali	72
Kuesioner yang tidak lengkap	0
Kuesioner yang dapat digunakan	72

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

2. Deskripsi Hasil Penelitian

Sebelum membahas lebih jauh mengenai hasil penelitian ini, terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran umum dari responden yang berisi tentang jenis kelamin, nama, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Faktor-faktor demografi tersebut diharapkan tidak menjadi bias bagi penelitian ini sehingga hasil penelitian memberikan regenerasi yang baik.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	34	47,2
2	Perempuan	38	52,8
	Jumlah	72	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel IV.2 menunjukkan bahwa masyarakat Perempuan lebih mendominasi proporsi sampel karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, yaitu sebanyak 44 orang dengan persentase sebesar 52,8%.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV-3
Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21 – 30	16	22,2
2	31 – 40	32	44,4
3	41 – 50	18	25
4	51 – 60	6	8,4
	Total	72	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel IV.3 Dari 72 total responden menunjukkan bahwa 32 orang atau 44,4 % responden didominasi oleh umur 31 - 40 tahun, 18 orang atau 25 % responden berumur 41 - 50 tahun, 16 orang atau 22,2 % responden berumur 21 - 30 tahun, dan 6 orang atau 8,4 % responden berumur 51 – 60.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel IV.4
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA Sederajat	10	13,9
2	Diploma	12	16,7
3	Strata 1 (S1)	33	45,8
4	Magister (S2)	17	23,6
	Total	72	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel IV.4 menunjukkan bahwa 33 orang atau 45,8 % responden didominasi oleh pendidikan terakhir S1, 17 orang atau 23,6 % responden berpendidikan terakhir S2, 12 orang atau 16,7 % responden berpendidikan terakhir Diploma, dan 10 orang atau 13,9 % berpendidikan terakhir SMA Sederajat.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV.5
Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	≤ 5 tahun	14	19,4
2	5 – 10 tahun	35	48,6
3	10 – 15	11	15,3
4	≥ 15	12	16,7
	Total	72	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel IV.5 menunjukkan bahwa 35 orang atau 48,6 % responden didominasi oleh konsumen yang masa kerja selama 5 – 10 tahun, 14 orang atau 19,4 % responden yang masa kerja selama ≤ 5 tahun, 12 orang atau 16,7 % responden yang masa kerja selama ≥ 15, dan 11 orang atau 15,3 % responden yang masa kerja selama 10 - 15 tahun.

e. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Motivasi Kerja

Tabel IV.6
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Yang Terkait Dengan Motivasi Kerja

No item	Item Pertanyaan	Jawab Responden									
		SS	F (%)	S	F (%)	KS	F (%)	TS	F (%)	STS	F (%)
1	Item 1	21	29,2	33	45,8	18	25	0	0	0	0
2	Item 2	20	27,8	34	47,2	18	25	0	0	0	0
3	Item 3	4	5,6	50	69,4	18	25	0	0	0	0
4	Item 4	6	8,3	44	61,1	22	30,6	0	0	0	0
5	Item 5	2	2,8	44	61,1	26	36,1	0	0	0	0
6	Item 6	4	5,6	37	51,4	31	43,1	0	0	0	0
7	Item 7	9	12,5	29	40,3	34	47,2	0	0	0	0
8	Item 8	8	11,1	38	52,8	26	36,1	0	0	0	0
9	Item 9	2	2,8	48	66,7	22	30,6	0	0	0	0
10	Item 10	4	5,6	50	69,4	18	25	0	0	0	0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel diatas dapat dilihat dari setiap pernyataan terdapat sebanyak 10 yang menjawab sangat setuju yaitu memiliki semangat yang tinggi 21 orang dengan frekuensi 29,2 %, dan yang terendah terdapat 2 orang yang menjawab sangat setuju yaitu dengan frekuensi 2,8 %, sedangkan untuk jawaban responden yang setuju sebanyak 50 orang dari setiap pernyataan dengan frekuensi 69,4 % dan terendah yaitu 33 orang yang menjawab setuju dari setiap pernyataan dengan frekuensi 45,8 %. Dan untuk responden yang menjawab kurang setuju tertinggi yaitu sebanyak 34 orang dengan frekuensi 47,2% dan yang terendah yaitu 18 orang dari setiap pernyataan tersebut dengan frekuensi 25 % . Dari hasil jawaban responden tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju dari pernyataan tersebut.

f. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Kepemimpinan

Tabel IV.7
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Yang Terkait Dengan Kepemimpinan

No item	Item Pertanyaan	Jawab Responden									
		SS	F (%)	S	F (%)	KS	F (%)	TS	F (%)	STS	F (%)
1	Item 1	9	12,5	51	70,8	12	16,7	0	0	0	0
2	Item 2	20	27,8	36	50	16	22,2	0	0	0	0
3	Item 3	13	18,1	45	62,5	14	19,4	0	0	0	0
4	Item 4	17	23,6	39	54,2	16	22,2	0	0	0	0
5	Item 5	18	25	46	63,9	8	11,1	0	0	0	0
6	Item 6	20	27,8	30	41,7	22	30,6	0	0	0	0
7	Item 7	20	27,8	36	50	16	22,2	0	0	0	0
8	Item 8	16	22,2	48	66,7	8	11,1	0	0	0	0
9	Item 9	4	5,6	50	69,4	18	25	0	0	0	0
10	Item 10	9	12,5	51	70,8	12	16,7				

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel diatas dapat dilihat dari setiap pernyataan terdapat sebanyak 10 yang menjawab sangat setuju yaitu memiliki semangat yang tinggi 20 orang

dengan frekuensi 27,8 %, dan yang terendah terdapat 4 orang yang menjawab sangat setuju yaitu dengan frekuensi 5,6 %, sedangkan untuk jawaban responden yang setuju sebanyak 51 orang dari setiap pernyataan dengan frekuensi 70,8 % dan terendah yaitu 36 orang yang menjawab setuju dari setiap pernyataan dengan frekuensi 50 %. Dan untuk responden yang menjawab kurang setuju tertinggi yaitu sebanyak 22 orang dengan frekuensi 30,6% dan yang terendah yaitu 8 orang dari setiap pernyataan tersebut dengan frekuensi 11,1 % . Dari hasil jawaban responden tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju dari pernyataan tersebut.

g. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Karyawan

Tabel IV.8
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Yang Terkait
Dengan Kinerja Karyawan

No item	Item Pertanyaan	Jawab Responden									
		SS	F (%)	S	F (%)	KS	F (%)	TS	F (%)	STS	F (%)
1	Item 1	21	29,2	32	44,4	19	26,4	0	0	0	0
2	Item 2	20	27,8	36	50	16	22,2	0	0	0	0
3	Item 3	7	9,7	44	61,1	21	29,2	0	0	0	0
4	Item 4	13	18,1	34	47,2	25	34,7	0	0	0	0
5	Item 5	4	5,6	37	51,4	31	43,1	0	0	0	0
6	Item 6	17	23,6	39	54,2	16	22,2	0	0	0	0
7	Item 7	9	12,5	38	52,8	25	34,7	0	0	0	0
8	Item 8	5	6,9	50	69,4	17	23,6	0	0	0	0
9	Item 9	4	5,6	50	69,4	18	25	0	0	0	0
10	Item 10	9	12,5	51	70,8	12	16,7	0	0	0	0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel diatas dapat dilihat dari setiap pernyataan terdapat sebanyak 10 yang menjawab sangat setuju yaitu memiliki semangat yang tinggi 21 orang dengan frekuensi 29,2 %, dan yang terendah terdapat 4 orang yang menjawab sangat setuju yaitu dengan frekuensi 5,6 %, sedangkan untuk jawaban responden

yang setuju sebanyak 50 orang dari setiap pernyataan dengan frekuensi 69,4 % dan terendah yaitu 32 orang yang menjawab setuju dari setiap pernyataan dengan frekuensi 44,4 %. Dan untuk responden yang menjawab kurang setuju tertinggi yaitu sebanyak 31 orang dengan frekuensi 43,1 % dan yang terendah yaitu 12 orang dari setiap pernyataan tersebut dengan frekuensi 16,7 % . Dari hasil jawaban responden tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju dari pernyataan tersebut.

3. Uji Validitas

Sebelum analisis data dikerjakan, maka terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian atas data yang diperoleh peneliti meliputi uji validitas dan uji realibilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS .

Tabel IV.9
Uji Validitas

Motivasi Kerja				
No	Item Pernyataan	R- hitung	R-tabel (Taraf sig 5%)	keterangan
1	Item 1	0,732	0,232	Valid
2	Item 2	0,681	0,232	Valid
3	Item 3	0,852	0,232	Valid
4	Item 4	0,641	0,232	Valid
5	Item 5	0,576	0,232	Valid
6	Item 6	0,644	0,232	Valid
7	Item 7	0,753	0,232	Valid
8	Item 8	0,749	0,232	Valid
9	Item 9	0,655	0,232	Valid
10	Item 10	0,594	0,232	Valid
Kepemimpinan				
No	Item	R- hitung	R-tabel (Taraf Sig 5%)	Keterangan
1	Item 1	0,674	0,232	Valid
2	Item 2	0,964	0,232	Valid
3	Item 3	0,868	0,232	Valid
4	Item 4	0,784	0,232	Valid

5	Item 5	0,805	0,232	Valid
6	Item 6	0,854	0,232	Valid
7	Item 7	0,940	0,232	Valid
8	Item 8	0,781	0,232	Valid
9	Item 9	0,482	0,232	Valid
10	Item 10	0,674	0,232	Valid
Kinerja Karyawan				
No	Item Pernyataan	R- hitung	R-tabel (Taraf sig 5%)	Keterangan
1	Item 1	0,766	0,232	Valid
2	Item 2	0,802	0,232	Valid
3	Item 3	0,649	0,232	Valid
4	Item 4	0,739	0,232	Valid
5	Item 5	0,607	0,232	Valid
6	Item 6	0,808	0,232	Valid
7	Item 7	0,748	0,232	Valid
8	Item 8	0,498	0,232	Valid
9	Item 9	0,542	0,232	Valid
10	Item 10	0,556	0,232	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel IV.9 Dapat diketahui bahwa dari seluruh item yang ada yaitu 72 item yang mana pada motivasi kerja sebanyak 10 item, pada variabel kepemimpinan sebanyak 10 item dan pada variabel kinerja karyawan sebanyak 10 item. Dan dari hasil pengolahan SPSS diatas 30 item yang ada maka item dinyatakan valid dikarenakan hasil probabilitas seluruh item sesuai syarat validitas yaitu dengan nilai hasil probabilitas $< 0,05$, dengan demikian dari 30 item Pernyataan maka yang dapat untuk dilanjutkan kepengujian data selanjutnya adalah seluruhnya.

Dan dari jumlah kuesioner yang disebar adalah 76 kuesioner. Selanjutnya yang kembali sebanyak 72 kuesioner, dimana 4 diantaranya tidak kembali dalam pengumpulan dikarenakan aktifitas konsumen yang sangat sibuk sehingga diperoleh sampel yang dapat diolah dalam penelitian ini adalah 72 responden.

4. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi dan Irfan (2014, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya”. Selanjutnya menurut Nunnaly dalam Juliandi dan Irfan (2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*) $> 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Tabel IV.10
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,874	10

Sumber : data diolah SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Croncbach Alpha, dimana nilainya $0,874 > 0,6$.

Tabel IV.11
Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,933	10

Sumber : data diolah SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Croncbach Alpha, dimana nilainya $0,933 > 0,6$.

Tabel IV.12
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,870	10

Sumber : data diolah SPSS

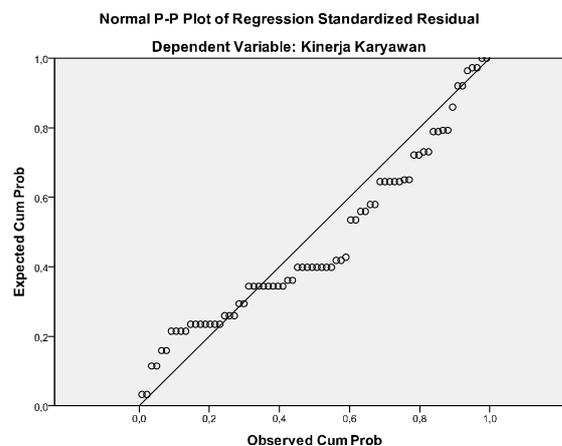
Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Croncbach Alpha, dimana nilainya $0,870 > 0.6$.

5. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar IV.1
P-P Plot

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

b. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan $VIF < 10$.

Tabel IV.14
Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,440	2,271
,440	2,271

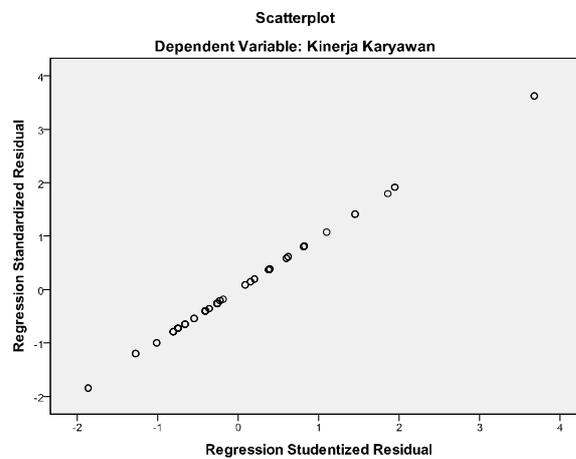
Sumber : data diolah SPSS

Kedua variabel indenpen yaitu X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditetapkan yaitu $VIF < 10$ (VIF lebih kecil dari 10), sehingga berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen pada penelitian ini.

c. Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksaman varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka

disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV.2
Scatterplot

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

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data yang telah diolah dengan software SPSS, maka didapatkan suatu model regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel IV.15
Uji Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,796	1,750		1,026	,308
	Motivasi Kerja	,615	,068	,599	9,081	,000
	Kepemimpinan	,341	,057	,394	5,977	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas hasil dari proses yang menggunakan software SPSS sebagai perhitungan, maka hasilnya sebagai berikut:

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

$$Y = 1,796 + 0,615 X_1 + 0,341 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah:

- 1) Konstanta (α) mempunyai regresi sebesar 1,796 artinya jika variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) dianggap nol, maka ada kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,796.
- 2) Motivasi Kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,615, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 1% maka akan ada kenaikan pada Kinerja Karyawan sebesar 61,5%.
- 3) Kepemimpinan (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,341 artinya bahwa setiap kenaikan variabel Kepemimpinan (X_2) sebesar 1% maka akan ada kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 34,1 %.

7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, yaitu dilakukan melalui uji t dan uji F.

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel IV.16
Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,796	1,750		1,026	,308
	Motivasi Kerja	,615	,068	,599	9,081	,000
	Kepemimpinan	,341	,057	,394	5,977	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : data diolah SPSS

1) Variabel Motivasi Kerja

T tabel dihitung dari α 5% $df(n)-k = df(n)$ adalah jumlah data atau observasi, k adalah jumlah variabel dependen berarti $72 - 2 = 70$, jadi t tabel $70 = 1,994$. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung = 9,081 lebih besar dari pada t tabel 1,994, dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,000 < 0,05$. Dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,000 adalah lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Variabel Kepemimpinan

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung = 5,977 lebih besar dari t tabel = 1,994, dengan nilai signifikansi sebesar = 0,000 > 0,05 dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,000 adalah lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada tabel berikut:

Tabel IV.14
Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1141,990	2	570,995	226,435	,000 ^a
	Residual	173,996	69	2,522		
	Total	1315,986	71			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah SPSS

F tabel dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, k adalah variabel dependen dan independen, n adalah jumlah data/observasi. Jadi F tabel $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 72 - 3 = 69$ jadi f tabel 69 adalah 3,13. Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai F hitung = 226,435 lebih besar dari F tabel yaitu 3,13 (dilihat dari f tabel), dengan nilai profitabilitas yakni sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian kesimpulannya ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (*adjusted R-Squared*)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel IV.17
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,932 ^a	,868	,864	1,588

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah SPSS

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (dilihat dari R Square) sebesar 0,868 hal ini berarti 86,8 % variasi nilai kinerja karyawan ditentukan oleh variasi nilai motivasi kerja dan kepemimpinan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan menurut Robbins (2009:156), motivasi merupakan suatu proses yang menyebabkan intensitas individu, dalam usaha mengarahkan secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Dengan motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan diharapkan bersama-sama dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan Uji-t variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. hal ini terlihat dari

nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (9,081) lebih besar dibandingkan t-tabel (1,667), Hal ini berarti Motivasi Kerja dapat dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pemberian tunjangan.pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan adalah positif. Hal ini berarti dengan motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan diharapkan bersama-sama dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut James L. Gibson(2009), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Sedangkan Kenneth N Wexley dan Gary Yuki (2009) memberikan pengertian motivasi sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energy dan pengarahan. Dari kedua penjelasan tersebut dapat diartikan sebagai pemberi dorongan batin agar pihak lain bergerak atau melakukan tindakan tertentu. Jadi lebih lanjut dapat pula disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain tetapi juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017), & Jufrizen (2018) Harry dan Veronika (2013), Windy (2012) yang mengatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan juga sangat berkaitan dengan keberhasilan kinerja dalam suatu perusahaan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan. Kepemimpinan merupakan norma perilaku orang lain yang seperti ia lihat. Anoraga(dalam Sutrisno, 2010) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi bawahan, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk mengerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern yang menghendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. Kepemimpinan adalah suatu seni mengarahkan segala sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan dengan strategi yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan. Akibat yang timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak kepada penurunan kinerja total perusahaan.

Berdasarkan Uji-t variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (5,977) lebih besar dibandingkan t-tabel (1,667) berarti Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh jufrizen, (2018) & Riyadi (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dan kepemimpinan tentunya dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dan juga dapat menjadi Faktor Pendorong penunjang keberhasilan kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu proses yang menyebabkan intensitas individu, dalam usaha mengarahkan secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Dengan motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan diharapkan bersama-sama dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Dan kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern yang menghendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. Kepemimpinan adalah suatu seni mengarahkan segala sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan dengan strategi yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Melalui analisis regresi berganda diperoleh nilai dengan persamaan garis regresinya $Y = 1,796 + 0,615 X_1 + 0,341 X_2 + e$. Dan dapat disimpulkan bahwa konstanta mempunyai regresi sebesar 1,796 artinya jika variabel motivasi kerja dan kepemimpinan dianggap nol, maka ada kenaikan pada variabel kinerja karyawan sebesar 1,796. Berdasarkan Uji-f variabel motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui motivasi kerja dan kepemimpinan cukup mempengaruhi kinerja karyawan, dan dalam hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan tentu akan sangat

mempengaruhi baik buruknya hasil kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yoga Arsyeda (2013) yang mengatakan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan tentang hasil analisis yang telah dilakukan, maka diketahui jawaban dari rumusan masalah penelitian, dan dari hasil analisis yang telah dibahas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan tentang hasil penelitian yang telah didapat, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, sehingga disarankan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan cara meningkatkan fasilitas kerja karyawan baik pekerja yang bekerja di kantor maupun pekerja pada bagian lapangan seperti fasilitas kendaraan, bonus, dll. Karena apabila

kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan tersebut akan termotivasi lagi dalam bekerja dan kinerja karyawan akan meningkat.

2. Kepada pemimpin perusahaan harus lebih peduli terhadap karyawannya, seperti memberikan ekstra pelatihan dan pengembangan dan memberi umpan balik yang sesuai, sehingga karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, dan akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. .
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi (2014), *Metode Penelitian*. Bandung: Group

Azuar Juliandi, (2014). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Cetakan kedua, Medan : Citapustaka

Emron Edison, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Bandung: Alfabeta.

Fahmi Irham, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua, Bandung: Alfabeta

Harry Dan Veronika (2013) “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun.

Hasibuan, Malayu S.P, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi Revisi). Cetakan kesembilan belas, Jakarta: Bumi Aksara.

Juliandi, Azuar (2014). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Cetakan kedua, Medan Citapustaka

Jufrizen

Maslan Bani (2011) “Pengaruh Motivasi Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja pegawai PT. PLN (PERSERO) Kantor Regional Wilayah Riau. Vol. 6 No. 2 Mei 2014

Rivai, Veithzel Zainal, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke enam, Jakarta: Rajawali pers.

- Riyadi, S. (2011) Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 13(1), 40-45
- Samsudin, Sadili (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tiga Bandung: Pustakasetia
- Sinambela, Lijan Poltak (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama, Jakarta: Bumi aksara.
- Siswanto, (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Bumi aksara.
- Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke delapan, Jakarta : Perenadamedia Group.
- Suwatno, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keenam, Bandung: Alfabeta.
- Sudaryono (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Alfabeta
- Sugiyono (2017). *Metodelogi Penelitian*, Jakarta: Bumi aksara
- Veronika, harry (2013) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)
- Windy (2012). “Pengaruh Kepemimpinan *Transfotmasional*, Motivasi dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* RRI Matara. Vol. 4 No. 8, 2015

Yuniawan, Ahyar Gita Robertus (2016) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional* Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Karyawan. 6 (8),

Yoga, Arsyenda (2013) Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kemulian Indah Permana Kebakkeramat Karanganyar.