

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API INDONESIA
(PERSERO) DIVRE I SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



Oleh:

**N a m a : AULIA AKBAR
N P M : 1305160316
Program Studi : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

AULIA AKBAR, NPM. 1305160316. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara. Skripsi 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja, serta pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap pada unit Sinyal dan Telekomunikasi di PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara yang berjumlah 40 orang. Dimana sampel ini juga diambil dari keseluruhan karyawan yang berjumlah 40 orang. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan (*Questioner*) dan wawancara. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t, uji f dan determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara, yang ditunjukkan oleh hasil uji t sebesar 1,312 dengan nilai signifikan 0,197. Selanjutnya motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara, yang ditunjukkan oleh hasil uji t sebesar 3,619 dengan nilai signifikan 0,001, dimana nilai sig t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sementara itu secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 10,592 > F_{tabel} 3,25$ dengan nilai signifikan 0,000. Adapun nilai R-square diperoleh sebesar 0,364 atau 36,4 % yang berarti prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan variabel independen dalam persamaan regresi, atau dapat dikatakan bahwa kontribusi kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 36,4 % sisanya sebesar 63,6 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi kerja Dan Prestasi Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin. Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayahnya, serta shalawat beriring salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah yang penuh dengan kebodohan kezaman yang terang benderang dengan ilmu pengetahuan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara”**. Dimana merupakan persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi.

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang penulis miliki. Sehingga pada skripsi ini masih banyak kekurangan baik dalam penyajian materi maupun penggunaan bahasa. Dalam penyusunan skripsi ini , telah banyak bantuan dan bimbingan yang penulis terima , untuk itu dengan hati yang tulus penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, ayahanda tersayang Retno zuheri ,dan Ibunda tercinta Fathima Simatupang serta kedua adik saya yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian,

pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak ZulaspanTupti, S.E, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, MM, M.Si. selaku WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si. selaku WD III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si. selaku Sekretaris Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Ir. Alridiwersah, MM, selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat banyak membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak Mateta Rijalulhaq, S.H, selaku VP PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I SU, terimakasih atas bimbingan dan bantuannya.
10. Bapak Takdir Santoso, S.T, selaku DVP PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I SU, terimakasih atas bimbingan dan bantuannya.

11. Bapak Dana Surya HadiSyahputra, S.E, selaku Sekretaris Daerah PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I SU,terimakasih atas bimbingan dan bantuannya.
12. Seluruh Bapak/Ibu Staff dan karyawan PT. KeretaApi Indonesia (Persero) , khususnya Bapak Ponda Surbakti, Bapak Saul Sinaga,Ibu Santi, Ibu Lidya, Kak Sri, dan KakRindi yang telah membantu penulis untuk mengumpulkan data perusahaan selama masa riset berlangsung.
13. Kepada seluruh teman-teman penulis di kelas F Manajemen Pagi stambuk 2013 yang telah mendukung penulis selama ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, semoga dapat bermanfaat bagi pembaca dan Semoga Allah SWT senantiasa meridhainya.Amin.

Medan ,April 2017

Penulis

AULIA AKBAR
NPM.1305160316

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
1. Batasan Masalah.....	6
2. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Uraian Teoritis.....	9
1. Prestasi Kerja.....	9
a. Pengertian Prestasi Kerja.....	9
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	10
c. Indikator Prestasi Kerja.....	11
2. Kepemimpinan.....	12
a. Pengertian Kepemimpinan	12
b. Fungsi Kepemimpinan	14
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	15
d. Indikator Kepemimpinan.....	16
3. Motivasi Kerja	17
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	17
b. Teori Motivasi Kerja.....	18

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	19
d. Indikator Motivasi Kerja	22
B. Kerangka Konseptual.....	23
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja	23
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	24
3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja	25
C. Hipotesis.....	25
BAB III METODELOGI PENELITIAN	27
A. Pendekatan Penelitian	27
B. Definisi Operasional	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian	29
D. Populasi dan Sampel.....	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
F. Teknik Analisis Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Hasil Penelitian.....	39
B. Pembahasan	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Prestasi Kerja	27
Tabel III.2 Indikator Kepemimpinan	28
Tabel III.3 Indikator Motivasi Kerja.....	28
Tabel III.4 Jadwal Penelitian.....	29
Tabel III.5 Skala Pengukuran Likerts	31
Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likerts.....	29
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	41
Tabel IV.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Prestasi Kerja	42
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabe Kepemimpinan.....	44
Tabel IV.8 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja	46
Tabel IV.9 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja	48
Tabel IV.10 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	49
Tabel IV.11 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	50
Tabel IV.12 Hasil Realibilitas X1, X2, Y	50
Tabel IV.13 Uji Multikolinieritas	53
Tabel IV.14 Regresi Linier Berganda	55
Tabel IV.15 Model Summary.....	56
Tabel IV.16 Uji t Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja	57
Tabel IV.17 Uji t Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	58
Tabel IV.18 Uji f	60
Tabel IV.19 Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja	23
Gambar II.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja	24
Gambar II.3 Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja	25
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	36
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f	38
Gambar IV.1 Normalitas	52
Gambar IV.2 Heterokedastisitas	54
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis 1	58
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis 2	59
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis 3	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan tempat atau lokasi dimana karyawan bekerja. Suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan tersebut. Kinerja tersebut dapat dilihat dengan adanya prestasi kerja yang tinggi dari masing-masing karyawan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang paling penting dalam perusahaan karena pada dasarnya karyawan adalah bagian yang selalu ada didalam perusahaan. Selain itu, karyawan juga merupakan suatu unsur yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

Perusahaan mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, dan kemalasan bekerja. Maka dari itu perusahaan menginginkan agar karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin supaya tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai. Apabila karyawan tidak mengalami kejenuhan, dan kemalasan bekerja maka kinerja yang dihasilkan karyawan terus meningkat sehingga prestasi yang di hasilkan akan meningkat. Dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan maka perusahaan dengan mudah mencapai tujuannya.

Prestasi kerja karyawan mempunyai peran penting dalam kegiatan operasional perusahaan. Pentingnya prestasi karyawan bagi suatu perusahaan adalah agar lebih memudahkan perusahaan untuk menjalankan aktifitas-aktifitas rutinnya. Prestasi kerja tidak hanya penting bagi perusahaan, tetapi juga penting

bagi seorang karyawan. Apabila karyawan mempunyai prestasi kerja yang tinggi maka perusahaan akan mudah mencapai tujuannya dan sebaliknya jika karyawan mempunyai prestasi kerja yang rendah maka akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan.

Sutrisno (2009, hal .151) mengemukakan bahwa “Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.” Sehingga untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik dan terus memperoleh prestasi kerja yang meningkat sosok seorang pemimpin sangat penting dalam mempengaruhi kerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang harus diperhatikan pada perusahaan untuk mencapai kelangsungan perusahaan tersebut dan apabila hal tersebut tidak diperhatikan oleh perusahaan maka dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan tersebut. Pemimpinan yang seharusnya mempunyai kemampuan bertindak dan mengatur masih belum mampu menjadikan karyawan untuk lebih cepat dalam melakukan pekerjaannya, gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting untuk perkembangan karyawan atau bawahan dalam bekerja.

Menjadi pemimpin harus mampu mempelajari karakter karyawannya sehingga dapat mengevaluasi dirinya dan mengetahui apakah gaya kepemimpinan telah sesuai dengan harapan karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahan dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan. Agar karyawan dapat bekerja dengan baik melalui gaya

kepemimpinan maka dapat diketahui potensi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai seseorang yang diteladani dan dipatuhi.

Menurut Mintzberg dalam jurnal Sarjiman (2012, hal. 76). Arti penting seorang pemimpin dalam kehidupan organisasi memiliki segala kegiatan baik, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan sampai pada penentuan tujuan ditentukan oleh pemimpin. Maju mundurnya kehidupan organisasi tergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengendalikan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Sehingga seorang pemimpin yang berhasil bukan hanya memahami karakter karyawannya tapi juga selalu intens memberikan motivasi kepada setiap karyawannya.

Selain itu motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam dirinya (internal) dan faktor yang berasal dari luar dirinya (eksternal). Motivasi internal akan mempengaruhi pikiran dan selanjutnya akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Sedangkan motivasi eksternal seperti kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan seperti memberikan dorongan kuat untuk bekerja secara giat dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi itu juga mampu mempengaruhi kinerja dan akan menghasilkan suatu prestasi bagi karyawan tersebut.

Buhler, (2004, hal 191) dalam Gusti (2014, hal. 67) memberikan pendapat tentang arti pentingnya motivasi sebagai berikut: “Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanaka pekerjaan”. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat

menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Sehingga untuk mencapai suatu prestasi seorang pemimpin harus bisa memahami dan memberi motivasi kepada karyawannya agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara yang berada di JL. Prof HM Yamin SH 14 No. 44 Medan, merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa perkereta apian yang menyediakan sarana dan prasarana perkereta apian dalam rangka menunjang kelancaran arus kereta api, angkutan penumpang, dan pengiriman barang.

Berdasarkan hasil prariset yang peneliti lakukan pada tempat penelitian ditemukan beberapa permasalahan yaitu permasalahan yang terjadi dalam hal prestasi kerja, masih ada hasil pekerjaan yang belum optimal, pekerjaan tidak selesai tepat waktu, dan hasil kerja tidak sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh masih kurangnya seorang pemimpin dalam meyakini dan memahami karakter karyawannya, dan pemimpin kurang memberikan motivasi terhadap apa yang dibutuhkan karyawannya.

Permasalahan selanjutnya yang sering muncul diperusahaan yaitu pemimpin kurang memberikan perhatian dan arahan kepada karyawannya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, pekerjaan tersebut dapat dilihat dari hasil akhir kerja karyawan yang kurang optimal dan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Selain pemimpin yang kurang memberikan perhatian dan arahan kepada karyawannya, motivasi juga perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Permasalahan yang terjadi dalam motivasi kerja adalah motivasi kerja karyawan menurun karena kurangnya perhatian seorang pemimpin terhadap karyawan dalam memenuhi kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka jelas bahwa dengan kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi karyawan dan terus motivasi karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “ **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan studi pendahuluan yang ditemukan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara dan diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul didalam perusahaan yaitu :

1. Pimpinan kurang memperhatikan dan kurang memberikan arahan kepada bawahannya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan sehingga menurunnya prestasi kerja karyawan.
2. Masih banyak karyawan yang menunda pekerjaan karena masih kurangnya motivasi dari pemimpin untuk menyelesaikan tugas dengan cepat.

3. Kurangnya karyawan yang meraih prestasi di PT. Kereta Api Indonesia terkhususnya di Divre I Sumatera utara.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu, modal sumber daya manusia (SDM), kepuasan materi dan non materi, kesesuaian bakat dan minat, lingkungan kerja, komunikasi. Namun dalam penelitian ini penulis hanya membahas tentang kepemimpinan dan motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera utara?
- c. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui Apakah ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap Prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara adalah :

1) Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi manajemen PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara untuk mengetahui dampak lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dialami karyawan terhadap kinerja karyawan.

2) Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini penulis dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan ke dalam praktek nyata yang didapat selama mengikuti perkuliahan.

3) Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat dalam menambah wawasan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan manfaat untuk memahami dan memperluas pengetahuan terhadap fenomena yang terjadi dalam perusahaan, khususnya fenomena yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

b) Manfaat Praktis

1. Menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti.
2. Dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk perusahaan.
3. Sebagai bahan referensi perbandingan bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A.Uraian Teoritis

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Suatu Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan tersebut, karena kelangsungan hidup suatu perusahaan salah satunya tergantung pada prestasi kerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap karyawan memiliki kompetensi yang berbeda-beda, ini dapat ditunjukkan dengan adanya prestasi kerja dari masing-masing karyawan. Apabila karyawan mempunyai prestasi kerja yang tinggi maka perusahaan akan mudah mencapai tujuannya dan apabila karyawan mempunyai prestasi kerja yang menurun akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009, hal.151) “Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.” Sedangkan Mangkunegara (2013, hal.67) menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Bernadin dan Russel 1993 dalam Sutrisno (2009, hal.150) “Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.”

Berdasarkan beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja keseluruhan yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya selama masa kerja karyawan didalam perusahaan tersebut.

b. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam bekerja, prestasi kerja selalu dijadikan suatu tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang orang yang ada dalam oraganisasi tersebut.

Hal ini sesuai dengan pendapat Byar dan Rue dalam buku Sutrisno (2009, hal. 151) mengemukakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu.

Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, Yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) Faktor faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

a. *Human Performance* = *Ability* + *Motivation*

b. *Motivation* = *Attitude* + *Situation*

$$c. \textit{ Ability} = \textit{ Knowledge} + \textit{ Skill}$$

a. Faktor Kemampuan

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

b. Faktor Motivasi

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

c. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2009, hal. 152) bahwa indikator prestasi kerja yaitu:

1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal sikap.

4. Kecelakaan Mental

Tingkat kemampuan dan kecekatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahannya yang berbeda-beda. Bawahan di pengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efesiensi.

Kepemimpinan dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat pretisasi kerja. Para pemimpin memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi, atau

masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Pemimpin yang efektif mempunyai sifat-sifat atau kualitas tertentu yang diinginkan, sebagai contoh: Karisma, berpandangan ke depan, intensitas dan keyakinan diri. Ada beberapa definisi mengenai kepemimpinan, antara lain:

1. Menurut Stoner, Freeman dan Gilbert dalam buku Erni (2005, hal.255) “ Koepemimpinan adalah *the process of directing and influencing the task related activities of group members*, yang artinya Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan memengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan.”
2. Menurut Siagian dalam buku Sutrisno (2009, hal.213) “ Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak di senangnya.
3. Menurut Bass dan Stogdill dalam buku Sutrisno (2009, hal.215) “ Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.”

Dengan memperhatikan definisi kepemimpinan diatas, terlihat bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, tetapi bukan semuanya. Sehingga dalam hal ini para manajer harus merencanakan dan mengorganisasikan, tetapi peran utama pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik.

b, Fungsi Kepemimpinan

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin.

Menurut Ernie (2005, hal.259) terdapat dua fungsi kepemimpinan yang terkait dengan hal ini, yaitu fungsi yang terkait dengan tugas atau pekerjaan (*task related function*), dan fungsi yang terkait dengan hubungan sosial atau pemeliharaan kelompok (*group maintenance function*). Fungsi yang terkait dengan tugas atau pekerjaan memfokuskan fungsi kepemimpinan dalam menjalankan berbagai pekerjaan atau tugas yang telah direncanakan dalam suatu organisasi. Adapun fungsi yang terkait dengan hubungan sosial atau pemeliharaan kelompok memfokuskan fungsi kepemimpinan dalam upaya untuk senantiasa memelihara kesatuan diantara sesama pekerja, pengertian dengan dan sesama mereka.

Fungsi pemimpin dalam organisasi atau perusahaan menurut Terry dalam buku Sutrisno (2009, hal. 219) yaitu:

1. Perencanaan.
2. Pengorganisasian.
3. Penggerakan.
4. Pengendalian.

Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik,

dalam kerja sama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimana pun yang dihadapi kelompok.

Fungsi utama pemimpin menurut Gerungan dalam buku Sutrisno (2009, hal. 219) yaitu:

1. Memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi rumit yang dihadapi kelompok.
2. Mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok.
3. Merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar, baik mengenai sikap-sikap, harapan, tujuan, dan kekhawatiran kelompok.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Sifat- Sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam setiap perusahaan pasti memiliki perbedaan, perbedaan terlihat jelas dari gaya atau karakter seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawannya. Menurut Bass dalam Ari cahyo, dkk (2015, hal. 3) faktor kepemimpinan terdiri dari:

1. Pengaruh Ideal (Karisma) adalah perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut terhadap pemimpin.
2. Pertimbangan Individual meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi pengikut.
3. Motivasi Inspirational meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan membuat model perilaku yang tepat.

4. Stimulus Intelektual adalah perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari prespektif yang baru.

d. Indikator Kepemimpinan

Indikator-indikator kepemimpinan menurut Martoyo dalam Delti (2015, hal. 497) diantaranya:

1. Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2. Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi atau perusahaan ia perlu keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan kepadanya.

4. Kemampuan mendengar

Salah satu sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat atau saran-saran orang lain ataupun bawahannya.

5. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

2. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 111) “ Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasikan dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Ernie (2010, hal. 235) “Motivasi merupakan faktor pendorong mengapa individu atau sumber daya manusia dalam organisasi berperilaku dan bersikap dengan pola tertentu, termasuk juga terkait dengan kinerja yang ditentukan oleh individu tersebut”.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 93) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

Menurut Wibowo (2014, hal. 323) “Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuannya”.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu modal penting bagi setiap pegawai atau karyawan untuk mendapatkan hasil

yang baik. Pemberian motivasi yang tepat dari perusahaan melalui pimpinan maupun dari dalam diri sendiri diharapkan karyawan dapat bekerja dengan kemampuan dan kesadaran diri untuk bertanggung jawab secara bersama demi mencapai keberhasilan, dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

b. Teori-Teori Motivasi

Teori motivasi yang digunakan sebagai landasan teoritis dalam penelitian ini adalah teori motivasi kepuasan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2013, hal. 94-95) yaitu teori hirarki kebutuhan. Karena menurut peneliti, teori ini sesuai dengan kondisi yang ada pada objek penelitian.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 94-95) bahwa Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

c. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Menurut Sutrisno (2009, hal. 116-120) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

1. Faktor Internal

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan yang tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan 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 meliputi hal-hal: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja agar ia mencapai posisi yang diinginkan misalnya keinginan untuk menjadi seorang industri.

2. Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah.

e) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

System dan prosedur kerja yang sudah ditetapkan perusahaan harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. System dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Peraturan yang bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

d. Indikator Motivasi kerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 104) ada 2 yang menjadi indikator motivasi kerja, yaitu tingkat kecerdasan (*IQ*) dan kepribadian. Artinya, orang yang mempunyai motivasi yang tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai dan kepribadian yang dewasa akan mampu mencapai prestasi maksimal. Hal ini karena *IQ* merupakan kemampuan potensi dan kepribadian merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi psiko-fisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) motivasi dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

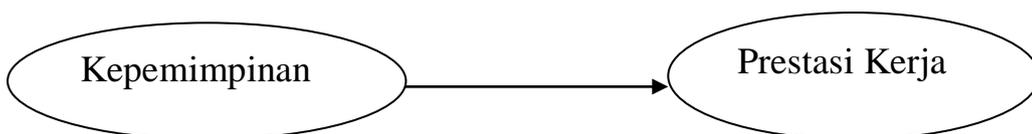
- a) Kerja keras
- b) Orientasi masa depan
- c) Tingkat cita-cita yang tinggi
- d) Orientasi tugas atau sasaran
- e) Usaha untuk maju
- f) Ketekunan
- g) Rekan kerja yang dipilih
- h) Pemanfaatan waktu

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja

Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan didasarkan pada kemampuan pemimpin menciptakan kehidupan berorganisasi yang kondusif yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut Stoner, Freeman dan Gilbert dalam buku Erni (2005, hal. 255) Kepemimpinan merupakan suatu proses dalam mengarahkan dan memengaruhi para anggota atau karyawan dalam hal melakukan berbagai aktivitas yang harus dilakukan, sehingga dapat tercapai apa yang diinginkan perusahaan baik dalam segi keterampilan menyelesaikan pekerjaan dan prestasi yang diperoleh dalam pekerjaan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdahulu oleh Wayan Widiartana (2016) dengan judul “Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja karyawan pada UD. Sinar Abadi”. Pemimpin sebagai motivator untuk meningkatkan produktivitas dan hasil kerja yang lebih memenuhi prinsip efisiensi dari prestasi kerja yang dilakukan. Keberhasilan pemimpin sebagai motivator sangat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan itu sendiri. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja.



Gambar II.1

Kerangka Konseptual

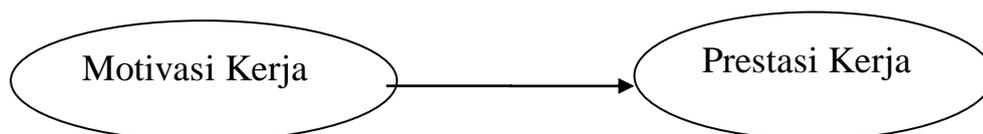
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Motivasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja, hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dilakukan didalam organisasi atau perusahaan, maka akan menyebabkan tingkat kinerja yang baik dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Motivasi kerja merupakan indikator yang mampu membuat seseorang pekerja lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya.

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Sutrisno (2009, hal. 111) Motivasi kerja mampu menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasikan dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dan tujuan.

Menurut penelitian Wayan Widiartana (2016) dengan judul “Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja karyawan pada UD. Sinar Abadi” bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan Wayan Widiartana dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.



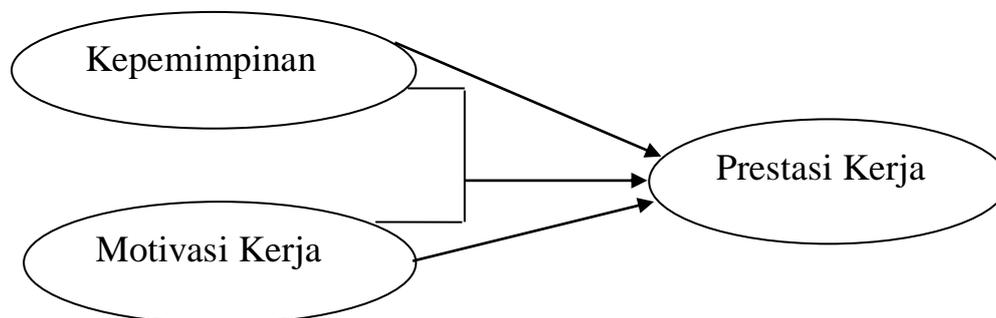
Gambar II.2

Kerangka Konseptual

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Kepemimpinan merupakan upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya motivasi yang tinggi yang tepat akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan dan diharapkan dapat menimbulkan perubahan positif pada perusahaan atau organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Wayan Widiartana (2016) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada UD. Sinar Abadi”. Membuktikan bahwa Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan.



Gambar II.3
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah penelitian mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir.

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan teoritis, maka hipotesis penelitiannya adalah:

1. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera utara.
2. Ada pengaruh Motivasi terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera utara.
3. Ada pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Menurut Azuar (2015, hal. 86) penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja (Y)

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja didalam perusahaan tersebut. Menurut Sutrisno (2009, hal.152) bahwa indikator prestasi kerja sebagai berikut.

Tabel III.1 Indikator Prestasi Kerja

No	IndikatorPrestasiKerja
1	HasilKerja
2	Pengetahuan Pekerjaan
3	Inisiatif
4	Kecelakaan Mental
5	Sikap
6	DisiplinWaktudanAbsensi

2. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak di senangiannya. Adapun Indikator Kepemimpinan menurut Martoyo dalam (Delti 2015, hal. 497) sebagai berikut.

Tabel III.2 Indikator Kepemimpinan

No	Indikator Kepemimpinan
1	Kemampuan analistis
2	Keterampilan berkomunikasi
3	Keberanian
4	Kemampuan mendengar
5	Ketegasan

3. Motivasi (X2)

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasikan dengan segala daya upaya nya untuk mencapai kepuasan. Adapun Indikator motivasi menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) yaitu:

Tabel III.3 Indikator Motivasi (X2)

No	Indikator Motivasi Kerja
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Usaha untuk maju
4	Ketekunan
5	Pemanfaatan waktu

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre 1 Sumatera Utara yang berada di JL. Prof HM Yamin SH 14 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2016 sampai dengan April 2017 dengan jadwal :

Tabel III.4 Jadwal Kegiatan Penelitian

Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Desember 2016				Januari 2017				Februari 2017				Maret 2017				April 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Terdahulu	■	■	■	■																
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
3	Seminar Proposal									■											
4	Pengumpulan Data										■	■	■								
5	Pengolahan Data													■	■	■	■				
6	Penyusunan Skripsi														■	■	■	■	■	■	■
7	Bimbingan Skripsi															■	■	■	■	■	■
8	Sidang Skripsi																		■		

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Azuar (2015, hal. 114) mengatakan populasi merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Indonesia Divre I Sumatera Utara pada bagian Sinyal dan Telekomunikasi (SINTEL) berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2014, hal 81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun teknik yang digunakan dalam penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 40 karyawan untuk dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Azuar (2015, hal. 65) teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Wawancara/interview

Wawancara adalah dialog secara langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dibedakan menjadi 2 bentuk :

- a. Wawancara terstruktur/terpimpin, ada pedoman wawancara yang disiapkan oleh peneliti.
- b. Wawancara tidak terstruktur/tidak terpimpin, peneliti tidak mempersiapkan pedoman wawancara

2. Angket/kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang diajukan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian yaitu PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara yang hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari karyawan tanpa tekanan dari pihak lain dengan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel III.5
Skala Pengukuran Likerts

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

1. Uji Validitas

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevalidtan dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian dilakukan

dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

(Azuar, 2015, hal.77)

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y

n = Sampel

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

x = Variabel bebas (Kepemimpinan dan Motivasi kerja)

y = Variabel terikat (Prestasi kerja)

Hipotesisnya adalah :

- a. $H_0 : \rho = 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]
- b. $H_1 : \rho \neq 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]

Kriteria penerimaan penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- a. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($sig. 2tailed < \alpha 0,05$).

- b. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (*sig.2tailed* $>$ α 0,05).

2. Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dan waktu kewaktu. Reabilitas berkenan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian tersebut. Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument/indicator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variable.

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

(Azuar, 2015, hal. 82)

Dimana :

- r = Reanilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pernyataan
- $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir
- σi^2 = Varians total

F. Teknik Analisis Data

Jenis analisis yang digunakan peneliti dalam penyusunan penulisan penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data

dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus-rumus yang terdapat di bawah ini

1. Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas, model regresi yang baik seharusnya yaitu tidak terjadi korelasi diantara variable bebas. Jika variable bebas saing berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Uji untuk mengetahui heterokedastisitas ini melihata penyebaran dari variance residual pada

diagram pencar. Bila pada diagram titik-titik yang ada menyebar secara acak atau tidak membentuk pola yang jelas maka ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk diprediksi pengaruh struktur model berdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

2. Linier Berganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependent. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

(Azuar, 2015, hal. 157)

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

x_1 = Kepemimpinan

x_2 = Motivasi Kerja

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel motivasi kerja dan Kepemimpinan terhadap variabel Prestasi Kerja, maka digunakan uji t :

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

(Sugiyono, 2012, hal. 250)

Dimana :

t hitung = nilai t

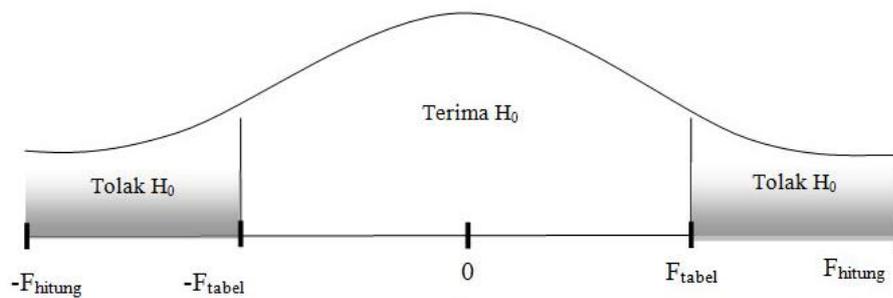
r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

$H_0 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a = \rho \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).



Gambar III.1

Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji f

Untuk menguji signifikan korelasi ganda digunakan uji f dengan rumus :

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

Dimana :

F_h = nilai f hitung

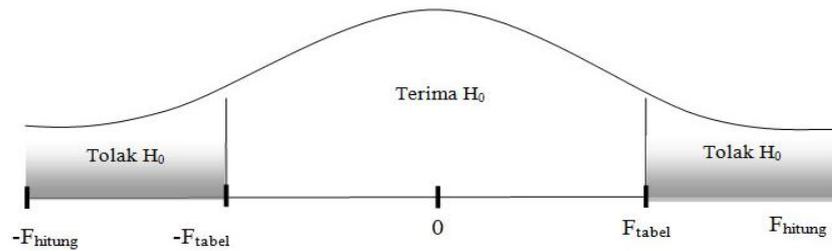
R = koefisien korelasi ganda

K = jumlah variabel independen

N = jumlah anggota sampel

Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 diterima yang menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.



Gambar III.2

Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package For Sciences* (SPSS). Hipotesis adalah penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien variabel Kepemimpinan, motivasi kerja, dan Prestasi kerja karyawan

100 % = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data dalam bentuk angket (*Questioner*) yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel X1 (Kepemimpinan), 10 item pernyataan untuk variabel X2 (Motivasi Kerja), 10 item pernyataan variabel Y (Prestasi Kerja). Angket ini disebar dan diberikan kepada 40 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan skala likerts yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut.

Tabel IV.1

Skala Likerts

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

Berdasarkan Ketentuan penelitian skala likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), maupun vaiabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket

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

2. Identitas Responden

a. Jenis kelamin

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

Tabel IV.2

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jeni Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	35	87,5%
2	Perempuan	5	12,5%
	Total	40	100%

Berdasarkan tabel IV.2 dapat diketahui bahwa responden yang penulis ambil terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 35 orang (87,5%) dan responden perempuan sebanyak 5 orang (12,5%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar pada kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara dibanding pegawai perempuan.

b. Usia

Tabel IV.3

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21-30	15	37,5%
2	31-40	20	50,5%
3	41-50	5	12,5%
4	≥51	0	0
	Total	40	100%

Dari tabel IV.3 diatas bisa dilihat persentase tertinggi usia responden yang berusia 31 sampai 40 berjumlah 20 orang (50,5%), dan persentase terendah usia responden yang berusia 41 sampai 50 orang (12,5%).

c. Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMK/SMA	30	72,5%
2	Diploma	0	0
3	S1	10	25,5%
4	S2	0	0
	Total	40	100%

Dari tabel IV.4 diatas bisa dilihat bahwa tingkat pendidikan responden dimana yang berpendidikan SMK/SMA sejumlah 30 orang (72,5%), dan yang berpendidikan S1 berjumlah 10 orang (25,5%). Selain dari dua pendidikan itu yang lainnya nihil.

d. Masa Kerja

Tabel IV.5

Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	≤ 5 tahun	2	5,0%
2	5- 10 tahun	17	42,5%
3	10-15 tahun	13	32,5%
4	≥ 15 tahun	8	20,5%
	Total	40	100%

Dari tabel IV.5 di atas bisa dilihat dari persentase tertinggi masa kerja responden yang bekerja 5- 10 tahun berjumlah 17 orang (42,5%), dan persentase terendah masa kerja dibawah 5 tahun berjumlah 2 orang (5,0%).

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan deskripsi masing-masing variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Adapun hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut.

a. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel IV.6

Skor Angket Untuk Variabel Prestasi Kerja (Y)

No Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	15,0	26	65,0	7	17,5	0	0	1	2,5	40	100
2	10	25,0	23	57,5	7	17,5	0	0	0	0	40	100
3	8	20,0	23	57,5	9	22,5	0	0	0	0	40	100
4	9	22,5	25	62,5	6	15,0	0	0	0	0	40	100
5	7	17,5	24	60,0	9	22,5	0	0	0	0	40	100
6	24	60,0	13	32,5	3	7,5	0	0	0	0	40	100
7	18	45,0	22	55,0	0	0	0	0	0	0	40	100
8	16	40,0	24	60,0	0	0	0	0	0	0	40	100
9	17	42,5	22	55,0	1	2,5	0	0	0	0	40	100
10	21	52,5	18	45,0	1	2,5	0	0	0	0	40	100

Data dari tabel IV.6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban Responden tentang, Hasil Kerja yang saya lakukan sesuai harapan yang ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 (65,0%).

2. Jawaban Responden tentang, Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batasan waktu yang ditetapkan. Lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 23 (57,5%).
3. Jawaban Responden tentang, Saya mengetahui prosedur kerja perusahaan, lebih banyak responden menjawab Setuju sebanyak 23 (57,5%).
4. Jawaban Responden tentang, Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan benar, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 25 (62,5%).
5. Jawaban Responden tentang, Saya selalu mempunyai ide-ide dalam bekerja yang hasilnya sangat bagus, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 (60,0%).
6. Jawaban Responden tentang, sikap inisiatif sangat diperlukan dalam bekerja demi mencapai tujuan perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 24 (60,0%).
7. Jawaban Responden tentang, Pekerjaan yang sulit dapat saya kerjakan dengan baik, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 22 (55,0%).
8. Jawaban Responden tentang, Saya tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan yang baru, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 24 (60,0%).
9. Jawaban responden tentang, Saya selalu tepat waktu saat jam kerja masuk, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 22 (55,0%).

10. Jawaban responden tentang, Saya selalu disiplin saat melakukan pekerjaan, serta mematuhi peraturan berlaku, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 21 (52,5%).

Kesimpulan secara umum bahwa Prestasi Kerja didalam perusahaan sudah baik, hal ini dapat dilihat dari pesentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju dengan persentase diatas (55,0%).

b. Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel IV.7

Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X1)

No Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	42,5	23	57,5	0	0	0	0	0	0	40	100
2	13	32,5	24	60,0	3	7,5	0	0	0	0	40	100
3	18	45,0	20	50,0	1	2,5	1	2,5	0	0	40	100
4	13	32,5	24	60,0	3	7,5	0	0	0	0	40	100
5	20	50,0	19	47,5	1	2,5	0	0	0	0	40	100
6	17	42,5	21	52,5	2	5,0	0	0	0	0	40	100
7	13	32,5	25	62,5	2	5,0	0	0	0	0	40	100
8	18	45,0	19	47,5	3	7,5	0	0	0	0	40	100
9	15	37,5	22	55,0	3	7,5	0	0	0	0	40	100
10	14	35,0	25	62,5	0	0	1	2,5	0	0	40	100

Data dari tabel IV.7 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban Responden tentang, Pimpinan menentukan pekerjaan sesuai kemampuan karyawan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 23 (57,5%).

2. Jawaban Responden tentang, Pimpinan saya memiliki kemampuan untuk memahami karakter karyawannya. Lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 24 (60,0%).
3. Jawaban Responden tentang, Pimpinan saya berkomunikasi secara baik dengan bawahannya mengenai pekerjaan, lebih banyak responden menjawab Setuju sebanyak 20 (50,0%).
4. Jawaban Responden tentang, Pimpinan saya berani mengambil kebijakan mengenai pekerjaan untuk bawahannya, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 24 (60,0%).
5. Jawaban Responden tentang, Pimpinan saya selalu mendengar setiap keluhan dari bawahannya, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 (50,0%).
6. Jawaban Responden tentang, Pimpinan saya memiliki karakter yang tegas dalam bertindak, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 21 (52,5%).
7. Jawaban Responden tentang, Pimpinan saya adalah pimpinan yang cerdas dalam mengambil keputusan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 25 (62,5%).
8. Jawaban Responden tentang, Pimpinan mampu mengatasi masalah didalam organisasi dengan cepat, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 19 (47,5%).
9. Jawaban responden tentang, Saya selalu berusaha memahami arahan dari pimpinan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 22 (55,5%).

10. Jawaban responden tentang, Pimpinan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan berlaku karyawannya, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 25 (62,5%).

Kesimpulan secara umum bahwa Kepemimpinan didalam perusahaan sudah baik, hal ini dapat dilihat dari pesentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju dengan persentase diatas (50,0%).

c. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel IV.8

Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)

No Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	15,0	26	65,0	7	17,5	0	0	0	0	40	100
2	10	25,0	23	57,5	7	17,5	0	0	0	0	40	100
3	8	20,0	23	57,5	9	22,5	0	0	0	0	40	100
4	9	22,5	25	62,5	6	15,0	0	0	0	0	40	100
5	7	17,5	24	60,0	9	22,5	0	0	0	0	40	100
6	24	60,0	13	32,5	3	7,5	0	0	0	0	40	100
7	18	45,0	22	55,0	0	0	0	0	0	0	40	100
8	16	40,0	24	60,0	0	0	0	0	0	0	40	100
9	17	42,5	22	55,0	1	2,5	0	0	0	0	40	100
10	21	52,5	18	45,0	1	2,5	0	0	0	0	40	100

Dari tabel IV.8 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang, Saya terdorong untuk bekerja keras agar kelak dapat posisi jabatan yang lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 (65,0%).

2. Jawaban responden tentang, Saya selalu bekerja keras untuk mencapai target kerja yang diharapkan perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 23 (57,5%).
3. Jawaban responden tentang, Saya selalu berusaha mengembangkan pengetahuan dan kemampuan untuk kemajuan perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 23(57,5%).
4. Jawaban responden tentang, Setiap karyawan selalu berusaha untuk maju demi kepentingan diri sendiri dan kepentingan perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 25 (62,5%).
5. Jawaban responden tentang, Setiap karyawan selalu teliti dalam menyelesaikan tugas, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 24 (60,0%).
6. Jawaban responden tentang, Saya memiliki ketekunan dalam melaksanakan pekerjaan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 (60,0%).
7. Jawaban responden tentang, Saya memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan saya, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 22 (55,0%).
8. Jawaban rseponden tentang, Setiap karyawan selalu dapat diajak kerja sama untuk kemajuan perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 24 (60,0%).
9. Jawaban responden tentang, setiap karyawan selalu memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 22 (55,0%).

10. Jawaban responden tentang, Saya menggunakan waktu luang untuk mengoreksi kembali pekerjaan agar tidak ada lagi kesalahan dalam pekerjaan saya, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 (52,5%).

Kesimpulan secara umum bahwa motivasi kerja didalam perusahaan sudah baik, hal ini dapat dilihat dari pesentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju dengan persentase diatas (55,0%).

2. Pengujian Validitas

Uji validitas untuk mengetahui kebenaran atas setiap pernyataan yang diajukan mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja kerja karyawan. Jika hasilnya valid maka instrument yang digunakan yang tepat dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Item intrument dikatakan valid apabila Sig. 2-tabel ≤ 0.05 .

Berikut ini penulis sajikan table hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

a. Prestasi Kerja (Y)

Tabel IV.9
Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

No	r-hitung	Probabilitas	r-tabel	keterangan
1	0,438	0,002 < 0,05	0,312	Valid
2	0,659	0,000 < 0,05	0,312	Valid
3	0,631	0,000 < 0,05	0,312	Valid
4	0,460	0,003 < 0,05	0,312	Valid
5	0,606	0,000 < 0,05	0,312	Valid
6	0,522	0,001 < 0,05	0,312	Valid
7	0,628	0,000 < 0,05	0,312	Valid
8	0,567	0,000 < 0,05	0,312	Valid
9	0,459	0,003 < 0,05	0,312	Valid
10	0,395	0,012 < 0,05	0,312	Valid

Perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai r-hitung dari setiap item pernyataan lebih besar dari r-tabel ($>0,312$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item tersebut valid, yang bermakna seluruh itemnya bisa digunakan sebagai intrument penelitian.

b. Kepemimpinan (X1)

Tabel IV.10
Hasil Uji validitas Kepemimpinan (X1)

No	r-hitung	Probabilitas	r-tabel	Keterangan
1	0,438	$0,005 < 0,05$	0,312	Valid
2	0,650	$0,000 < 0,05$	0,312	Valid
3	0,787	$0,000 < 0,05$	0,312	Valid
4	0,510	$0,001 < 0,05$	0,312	Valid
5	0,547	$0,000 < 0,05$	0,312	Valid
6	0,538	$0,000 < 0,05$	0,312	Valid
7	0,631	$0,000 < 0,05$	0,312	Valid
8	0,562	$0,000 < 0,05$	0,312	Valid
9	0,459	$0,003 < 0,05$	0,312	Valid
10	0,644	$0,000 < 0,05$	0,312	Valid

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat dari r-tabel ($>0,312$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item tersebut valid, yang bermakna seluruh itemnya bisa digunakan sebagai intrument penelitian.

c. Motivasi Kerja (X2)

Tabel IV.11
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No	r-hitung	Probabilitas	r-tabel	keterangan
1	0,618	0,000 < 0,05	0,312	Valid
2	0,731	0,000 < 0,05	0,312	Valid
3	0,613	0,000 < 0,05	0,312	Valid
4	0,626	0,000 < 0,05	0,312	Valid
5	0,715	0,000 < 0,05	0,312	Valid
6	0,618	0,000 < 0,05	0,312	Valid
7	0,517	0,001 < 0,05	0,312	Valid
8	0,448	0,004 < 0,05	0,312	Valid
9	0,713	0,000 < 0,05	0,312	Valid
10	0,404	0,010 < 0,05	0,312	Valid

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai r-hitung dari setiap item pernyataan lebih besar dari r-tabel ($>0,312$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item tersebut valid, yang bermakna seluruh itemnya bisa digunakan sebagai instrument penelitian.

3. Pengujian Reabilitas

Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dapat dipercaya atau tidak. Pengujian reabilitas menggunakan rumus *Croanbach Alpha* dengan nilai reabilitasnya diatas $\geq 0,60$ maka dinyatakan data yang digunakan valid atau realibel.

Tabel IV.12
Hasil Uji Reabilitas X1,X2, dan Y

Variabel	Nilai Reabilitas	Status
Kepemimpinan	0,780 > 0,6	Realibel
Motivasi Kerja	0,807 > 0,6	Realibel
Prestasi Kerja	0,727 > 0,6	Realibel

Maka dengan demikian seluruh instrument variabel penelitian ini adalah realibel, sehingga data yang akan digunakan untuk analisis data selanjutnya juga adalah data realibel (dapat dipercaya).

4. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari sub-sub sebelumnya. Data-data yang dianalisis dimulai dari uji asumsi klasik dan dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis untuk menarik kesimpulan.

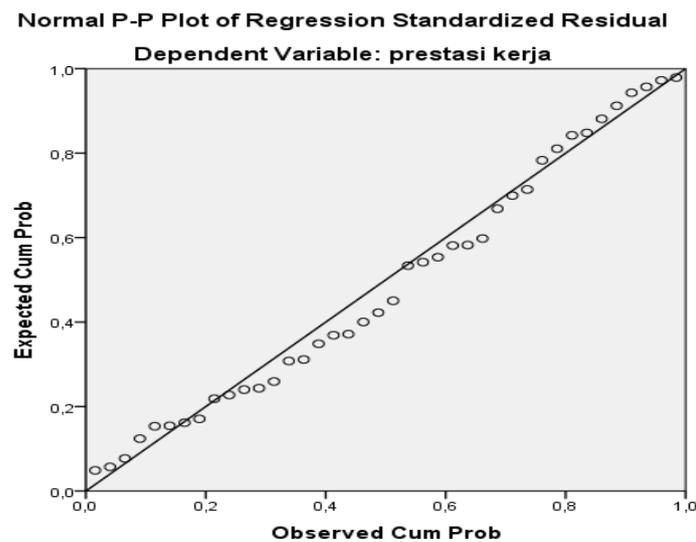
a. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda ini dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

1) Pengujian Normalitas

Untuk menguji apakah data penelitian ini terdistribusikan normal atau tidak, dapat dideteksi juga melalui pengujian normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam analisis ini adalah dengan melihat *grafik probably plot or regression standardized residual*.



Gambar IV.1 Normalitas

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Berdasarkan pada gambar IV.1 diatas menurut Gujarti, 2003; Santoso 2000; Arif, 1993 dalam Azuar (2015, hal. 160). Menyatakan jika dalam menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil grafik tersebut terlihat bahwa titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonalnya maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah model regresi ditemukannya ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Nilai untuk menunjukan ada atau tidak multikolinieritas adalah jika nilai tolerance $\geq 0,010$ atau sama dengan nilai VIF \leq

0,10 maka tidak terdapat multikolinieritas antara variabel independen. Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas.

Tabel IV.12
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	collinearity Statistic	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,485	6,164	2,675	,011		
	kepemimpinan	,178	,135	1,312	,197	,865	1,157
	motivasi kerja	,439	,121	3,619	,001	,865	1,157

a. Dependent Variable: prestasi kerja

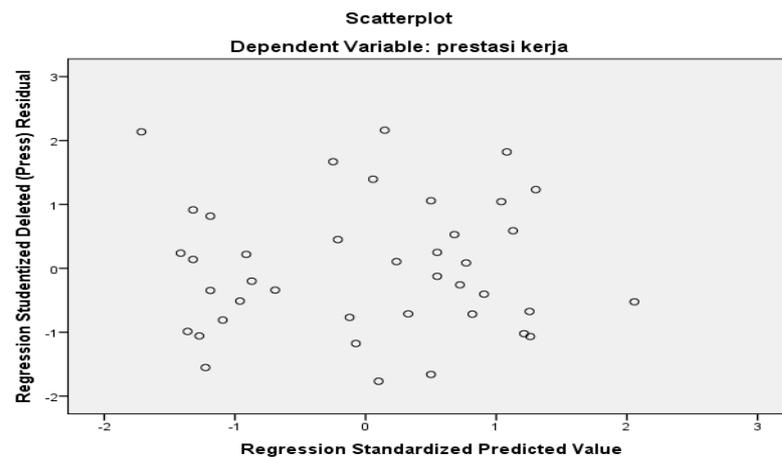
Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Dari tabel diatas bisa kedua variabel independent yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independent penelitian ini karena cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (VIF) yang tidak memiliki 4 atau 5.

3) Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual homokedasitas dan jika berbeda yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan nilai residualnya (SDRESID) jika tidak ada pola jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, atau jika tidak ada pola yang jelas.



Gambar IV.2

Heterokedastisitas

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

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

b. Regresi Linier Berganda

Setelah syarat asumsi klasik sudah diuji maka model persamaan regresi berganda dapat diajukan dalam menganalisis tingkat signifikan pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang dijelaskan melalui

kepemimpinan dan motivasi kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara.

Tabel IV.13
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	collinearity Statistic		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	16,485	6,164	2,675	,011		
	kepemimpinan	,178	,135	1,312	,197	,865	1,157
	motivasi kerja	,439	,121	3,619	,001	,865	1,157

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber :Data Penelitian Diolah (2017)

Dari perhitungan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS didapat hasil :

$$Y = 16,485 + 178X_1 + 439X_2$$

Jadi persamaan regresi diatas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Kepemimpinan dan Motivasi kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Prestasi kerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Jika Kepemimpinan dan motivasi kerja diasumsikan sama dengan nol maka prestasi kerja karyawan bernilai 16,485
- 2) Jika Kepemimpinan dinaikan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja karyawan 178 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

- 3) Jika motivasi kerja dinaikan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja karyawan 439 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

Tabel IV. 14

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,603 ^a	,364	,330	2,68514	1,094

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Melalui tabel diatas terlihat nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,603. Sedangkan *R-square* adalah 0,364 atau 36,4%, menunjukkan sekitar 36,4% variabel Y (prestasi kerja) dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi motivasi prestasi kerja (Y) adalah 36,4% sisanya 63,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

c. Uji Parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasikerja karyawan.

$H_a = p \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

a) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja

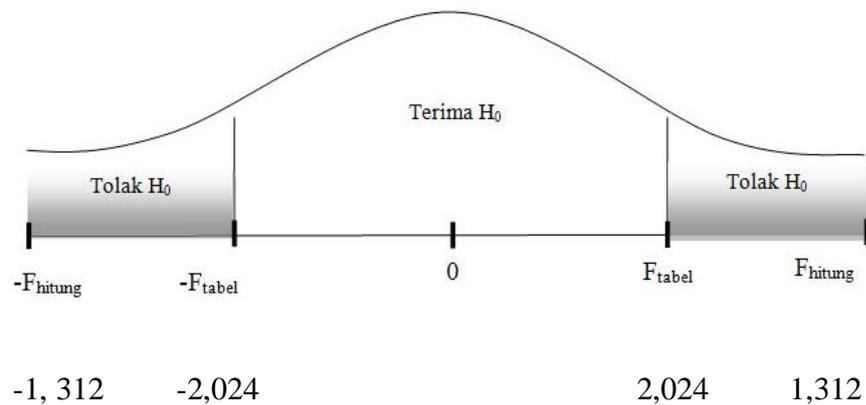
Tabel IV. 15

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,485	6,164		2,675	,011
1 Kepemimpinan	,178	,135	,185	1,312	,197
motivasi kerja	,439	,121	,510	3,619	,001

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X1 yaitu kepemimpinan memiliki signifikan sebesar $0,197 > 0,05$, artinya bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara. Besar pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 17,8 %. Jika dilihat dengan membandingkan nilai t-tabel dengan t-hitung ditentukan terlebih dahulu nilai t-tabel. Diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df adalah sebesar 38 (n-k atau 40-2), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t-tabel adalah 2,024 diketahui bahwa kepemimpinan memiliki t-hitung sebesar 1,312, jika dibandingkan nilai t-tabel maka dihasilkan $1,312 < 2,024$, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja.



Gambar IV.3

Kriteria Pengujian Hipotesis

b). Pengaruh Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja.

Tabel IV.16

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,485	6,164		2,675	,011
1 Kepemimpinan	,178	,135	,185	1,312	,197
1 motivasi kerja	,439	,121	,510	3,619	,001

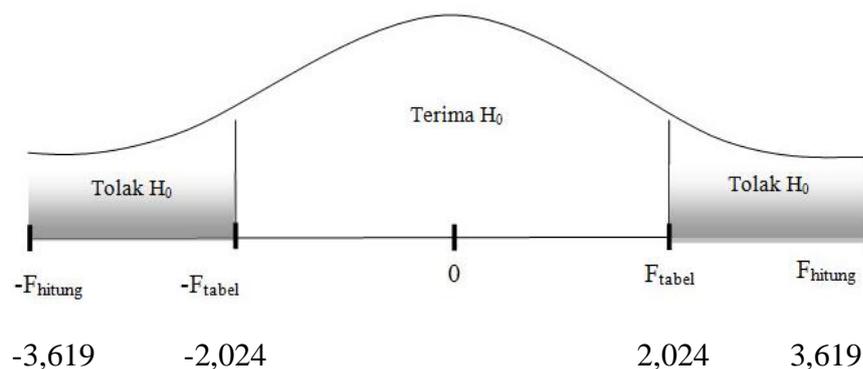
a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber : Data Penelitian diolah (2017)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X2 yaitu Motivasi kerja memiliki signifikan sebesar $0,01 < 0,05$, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia

(persero) Divre 1 Sumatera Utara, besar pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 43,9%.

Jika dilihat dengan membandingkan nilai t-tabel dengan t-hitung ditentukan terlebih dahulu nilai t-tabel. Diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini adalah sebesar 5%, (0,05), dengan jumlah df adalah sebesar 38 (n-k atau 40-2), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t-tabel adalah 2,024 diketahui bahwa motivasi kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 3,619, jika dibandingkan nilai t-tabel maka dapat dihasilkan $3,619 > 2,024$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.



Gambar IV.4

Kriteria Pengujian Hipotesis

d. Uji Simultan (Uji F)

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada table Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut :

Tabel IV.17

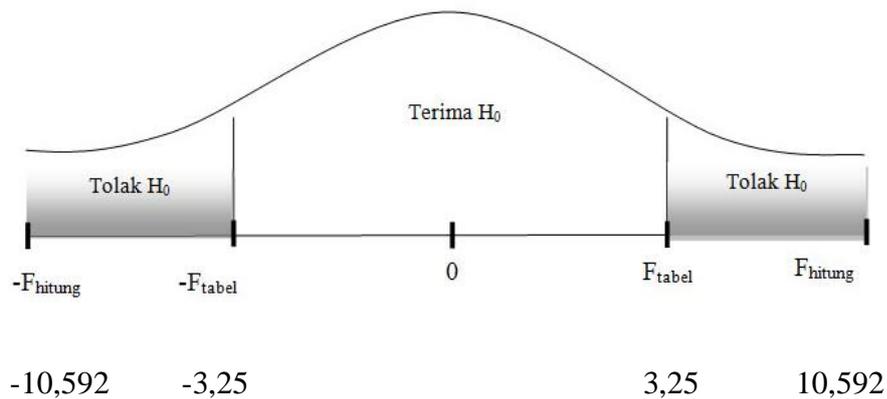
ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	152,730	2	76,365	10,592	,000 ^b
Residual	266,770	37	7,210		
Total	419,500	39			

- a. Dependent Variable: prestasi kerja
 b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, kepemimpinan

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Berdasarkan data tabel diatas uji f diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara.

Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut. Diketahui nilai df pembilang k-1 sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $3-1=2$, sedangkan nilai df prnyrbut $n-k-1$, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $40-2-1 = 37$ sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,25. Jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $10,592 > 3,25$. Sehingga disimpulkan bahwa kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara.



Gambar IV.5

Kriteria Pengujian Hipotesis

e. Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar kepemimpinan dan motivasi kerjamenjelaskan prestasi kerja. Untuk mengetahui besarnya determinasi kepemimpinan dan motivasi kerja menjelaskan prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.18

Koefisien Determinasi (R- Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,603 ^a	,364	,330	2,68514	1,094

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh kepemimpinan (X1) dan Mtivasi (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) maka dapat diketahui melalui determinasi yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,364 \times 100\% \\ &= 36,4\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa nilai R_{square} adalah sebesar 0,364 atau sama dengan 36,4% artinya bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja mampu untuk menjelaskan Prestasi kerja karyawan di PT. Kerta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara adalah sebesar 36,4% dan sisanya 63,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

2. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Kepemimpinan dan Motivasi kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Prestasi kerja (Y). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara yang menyatakan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $2,024 > 1,312$ sehingga H_a diterima (H_0) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara. Artinya semakin baik kepemimpinan tersebut sangat mempengaruhi prestasi kerja didalam perusahaan tersebut.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wayan widiartana (2016), dengan judul Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja karyawan pada UD. Sinar Abadi. Dari hasil analisis simultan, terbukti menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan

terhadap prestasi kerja yang didapat hasil uji t sebesar $-3,935 > 1,68957$ dengan sig. $0,000 < 0,05$

b. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara motivasi kerja terhadap Prestasi kerja menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,619 > 2,024$, maka ditetapkan bahwa t_{hitung} berada di penerimaan H_0 diterima sehingga H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara. Hal ini berarti semakin meningkatnya motivasi kerja pada sebuah perusahaan maka akan mempengaruhi pada peningkatan prestasi kerja karyawannya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan Wayan widiartana (2016), dengan judul Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja karyawan pada UD. Sinar Abadi. Berdasarkan hasil uji t didapat bahwa variabel bebas motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yaitu $0,05$ sehingga $0,002 < 0,05$

c. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja menyatakan bahwa hasil nilai $t_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $10,592 > 3,25$ dengan signifikan $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara.

Maka hal ini dapat disimpulkan dengan meningkatnya kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik bagi karyawan maka untuk mendapatkan peluang meningkatnya prestasi kerja karyawan yang baik akan semakin besar.

Temuan penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan Wayan widiartana (2016), dengan judul Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja karyawan pada UD. Sinar Abadi. Dari hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Yang dibuktikan dari nilai signifikan F sebesar 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,001 < 0,05$.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t kepemimpinan menunjukkan nilai $t_{hitung} = 1,312$ dengan mempunyai angka signifikan sebesar $0,197 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara.
2. Berdasarkan hasil uji t terhadap motivasi kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,619$ dengan mempunyai angka signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara.
3. Berdasarkan hasil uji F kepemimpinan terhadap motivasi kerja menunjukkan F_{hitung} sebesar $10,592 > F_{tabel}$ sebesar $3,25$, dengan signifikan $0,005$ artinya ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara.

B. Saran

Dari hasil penelitian ini yang diperoleh, maka ada beberapa saran yang dapat diajukan oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Untuk PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara agar lebih memperbaiki sifat atau karakter gaya kepemimpinan di dalam perusahaan, sehingga karyawan selalu dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja
2. Untuk PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara agar kiranya lebih memotivasi karyawan didalam bekerja, karena motivasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, dengan demikian diharapkan motivasi lebih ditingkatkan kembali dari sebelumnya agar dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan.
3. Dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera Utara diharapkan agar lebih meningkatkan kepemimpinan dan motivasi karena peneliti membuktikan bahwa kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan,

DAFTAR PUSTAKA

- Ari Cahyo Suminar, dkk. (2015). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Essentra Indonesia*”. Jurnal Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang.
- Azuar Juliandi dan Irfan (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan : Umsu Press
- Ernie Tisnawati (2005). “*Pengantar Manajemen*”. Cetakan ke-5. Jakarta: Kharisma Putra /utama
- Gusti Abdul Wakhid (2014). “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru*”. Jurnal Manajemen. Universitas Kristen Petra.
- Herlambang Aldo, dkk (2014). “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*”. Jurnal Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya.
- Mangkunegara, A.A.A Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Sarjiman Arianto (2012). “*Pengaruh kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkungan IPDN Jatinangor*”. Jurnal Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang.
- Sutrisno Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenamedia Group.
- Wayan Widiartana (2016). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada UD. Sinar Abadi*”. Jurnal Ekonomi. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja,

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Aulia Akbar
Tempat / TglLahir : P.Brandan 11 september 1995
JenisKelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. G.Krakatau Gang berkat II No 7-A Medan
AnakKe : 1 dari 3 bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Retno Zuheri
Ibu : Fathima Simatupang
Alamat : Jl. G.Krakatau Gang berkat II No 7-A Medan

Pendidikan Formal

1. SD Muhammadiyah 02 Medan tamat tahun 2007
2. SMP Negeri 37 Medan tamat tahun 2010
3. SMA Swasta Dharmawangsa Medan tamat tahun 2013
4. Kuliah Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2017

Medan, April 2017

Aulia AKbar