

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN
NUSANTARA (PERSERO) MEDAN
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh:

ISKANDAR SILAEN
NPM. 1305160331



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



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 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 Kamis, tanggal 29 Maret 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ISKANDAR SHAEN
NPM : 1405160331
Prodi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSABARA III (PERSERO), MEDAN SUMATERA UTARA

Keputusan : (B) Lulus Tuliskan dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

H. ARIANTY, SE, M.M.

Penguji II

MUHAMMAD ARIF, SE, M.M.

Pembimbing

RINI ASTUTI, SE, M.M.

Panitia Ujian

Ketua

H. JANURI, SE, MM, M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE, M.Si



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ISKANDAR SILAEN
N.P.M : 1305160331
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)
MEDAN SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi


RINI ASTUTI, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : ISKANDAR SILAEN
N.P.M : 1305160331
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
2/3 - 18	- jelaskan Deskripsi karakteristik Responden - jelaskan Regresi berganda	/ri	
5/3 - 18	- Pembahasan jelaskan dengan menggunakan teori dan penelitian terdahulu	/ri	
18/3 - 18	- Kesimpulan & saran disesuaikan dengan hasil penelitian	/ri	
20/3 - 18	- Lampiran - Daftar Pustaka - Daftar Isi, Tabel, gambar - Abstrak	/ri	
23/3 - 18	- Ane sidang meja hijau	/ri	

Pembimbing Skripsi

RINI ASTUTI, SE, MM

Medan, Maret 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ISKANDAR SILAEBU
NPM : 1305160331
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammiadiyah 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 "Pencetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.. 21..02..2018
Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

ISKANDAR SILAEN 1305160331, “Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara, 2018, Skripsi”.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui tentang pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara. Populasi dan sampel penelitian ini adalah semua karyawan yang terdapat pada bagian SDM (Sumber Daya Manusia) PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara yang berjumlah 35 orang.

Pendekatan penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode asosiatif dengan. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu wawancara, studi dokumentasi dan angket (Quesioner). Sedangkan teknik analisis data menggunakan, pengujian regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,722 > 2,034$, dengan probabilitas sig $0,001 < 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis H_0 ditolak H_a diterima dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian adanya pengaruh variabel Kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,109 > 2,034$, dengan probabilitas sig $0,043 < 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis H_0 ditolak H_a diterima dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

Kata Kunci : Motivasi, Kepemimpinan, dan Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S-1 (Strata Satu) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara.**

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Skripsi ini diistimewakan kepada kedua orang tua penulis, yaitu Ayahanda Amran Silaen dan Ibunda Eti yang telah mendidik, membimbing penulis dengan penuh kasih sayang, doa, memberikan motivasi, dan pengorbanan yang berupa moral dan materil yang telah diberikan kepada penulis.

Selama penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dan masukan yang sangat berharga dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Amran Silaen dan Ibunda Eti yang telah membesarkan, mengasuh, mendidik, dan memberikan dukungan secara moril maupun materil yang diberikan kepada penulis.
2. Ibu Rini Astuti SE., MM selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi skripsi ini melalui bimbingan-bimbingannya.
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H.Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman syarifuddin Hasibuan, SE.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Julita SE, M,si Selaku dosen PA yang telah memberikan bantuan serta arahan yang baik bagi penulis.
9. Seluruh Pegawai Biro Administrasi Manajemen dan seluruh Staf Pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak dan Ibu, selaku kepala bidang serta karyawan – karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara yang telah membantu dan mengarahkan penulis.

11. Abang serta adikku tercinta, Husnil Anwar Silaen, Riski Silaen dan M. Ridho Silaen yang selalu memberikan doa, semangat serta nasehat kepada saya hingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas.
12. Kepada seseorang yang istimewa dalam hidup saya Siti Arfah terima kasih telah membantu saya menyelesaikan skripsi ini melalui do'a, cinta dan kasih sayang dan juga selalu membangkitkan semangat saya ketika semangat saya jatuh selama proses skripsi ini berlangsung
13. Kepada Bagus Prakoso, Sahri, Rina Sultan, Riski Pohan, Bang maulana, Siddiq, Aji,Elvira, Wita, Patar terima kasi atas segala motivasi perhatian dan kasih sayangnya. Dan untuk teman-teman seperjuangan stambuk 2013 kelas F Manajemen Pagi terima kasih atas segala kerja samanya dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, karena masih banyak kekurangan baik dari segi ilmu maupun susunan bahasanya serta penulisannya. Dalam hal ini penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini. semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua dan dapat memperluas pemikiran dan wawasan kita di masa yang akan datang.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Maret 2018
Penulis

Iskandar Silaen
NPM : 1305160331

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	v
Daftar Gambar	vi
Daftar Tabel	vii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis.....	8
1. Kinerja Karyawan	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
c. Penilaian Kinerja.....	10
d. Tujuan Penilaian Kinerja.....	12
e. Indikator Kinerja Karyawan	13
2. Motivasi.....	17
a. Pengertian Motivasi	17
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	18
c. Peran Penting Motivasi	22
d. Indikator Motivasi.....	22
3. Kepemimpinan.....	25
a. Pengertian Kepemimpinan	25
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	26

c. Peran Penting Kepemimpinan	27
d. Tipe Kepemimpinan.....	28
e. Indikator Kepemimpinan.....	29
B. Kerangka Konseptual	31
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	31
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
3. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	33
C. Hipotesis	34

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	35
B. Definisi Operasional	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian	37
D. Populasi dan Sampel	38
E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Teknik Analisis Data	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	51
1. Dekripsi Hasil Penelitian.....	51
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	52
3. Dekripsi Variabel Penelitian.....	54
4. Teknik Analisis Data.....	60
5. Pengujian Hipotesis.....	65
6. Koefisien Determinasi.....	70
B. Pembahasan.....	71

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan..... 74

B. Saran 75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	31
Gambar II.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	32
Gambar II.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	33
Gambar III.1. Kriteria Pengujian Hipotesis T	47
Gambar III.2. Kriteria Pengujian Hipotesis F	49
Gambar IV.1. Hasil Uji Normalitas.....	61
Gambar IV.2. Hasil Uji Normalitas Data.....	61
Gambar IV.3. Uji Heterokedasititas.....	63
Gambar IV.4. Kriteria Uji t Pengaruh Motivasi (X ₁) Terhadap Kinerja	66
Gambar IV.5. Kriteria Uji t Pengaruh Kepemimpinan (X ₂) Terhadap Kinerja	67
Gambar IV.6. Kriteria Uji F.....	70

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1. Indikator Motivasi	36
Tabel III.2. Indikator Kepemimpinan.....	36
Tabel III.3 Indikator Kinerja Karyawan	37
Tabel III.4 Rencana Waktu Penelitian.....	38
Tabel III.5 Skala Likert.....	40
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi.....	41
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan.....	42
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja.....	42
Tabel III.9 Hasil Uji Reliabilitas Y, X2 dan X1.....	44
Tabel IV.1 Skala Likert	51
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
Tabel IV.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel IV.6 Skor Angket untuk Variabel Motivasi	54
Tabel IV.7 Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan	56
Tabel IV.8 Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan.....	58
Tabel IV.9 Multikolinearitas	62
Tabel IV.10 Hasil Regresi Linier Berganda.....	64
Tabel IV.11 Uji t Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	66

Tabel IV.12 Uji t Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja	67
Tabel IV.11 Uji F	69
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi (R-Square).....	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Peran penting bagi setiap perusahaan yakni mampu memperoleh pencapaian baik atau buruknya suatu perusahaan dalam melakukan kegiatan sehari-hari dengan tugas pokok yang ada pada masing-masing usaha tersebut.

Untuk mencapai suatu tujuan, suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang handal dan mampu menunjukkan kinerja yang berkualitas. Oleh sebab itu, pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia akan mendukung pencapaian kinerjanya, sehingga suatu organisasi dalam suatu perusahaan dapat tercapai sesuai dengan tujuannya.

Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Irham Fahmi (2017, hal. 188). Hasil baik yang dicapai akan menentukan keberhasilan dari sistem yang ditetapkan dan menjadi perbandingan pada perusahaan lain, apakah hasil ini sudah cukup untuk mampu bersaing dan dapat menjadi pilihan utama masyarakat.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh suatu perusahaan/organisasi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja

tinggi, maka produktivitas perusahaan/organisasi secara keseluruhan akan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Tujuan perusahaan pada dasarnya yaitu untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan, kemajuan dan kesejahteraan karyawan serta pemiliknya. Sedangkan tujuan individu memasuki perusahaan/organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Selain meningkatkan kinerja pegawai hal lain yang harus diperhatikan setiap pegawai adalah tingkat motivasi. Seperti diketahui motivasi merupakan dorongan dari dalam diri manusia untuk melakukan tindakan dalam usaha memenuhi kebutuhan, keinginan dan tujuannya, hal ini dipengaruhi juga oleh faktor eksternal. Untuk meningkatkan motivasi pegawainya seorang pimpinan dapat melakukan banyak hal antara lain dengan jalan memberikan fasilitas kerja yang lebih baik, kenaikan gaji, kesempatan promosi dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawainya.

Menurut Fillmore H. Stanford dalam (Mangkunegara, 2013, hal. 93) Motivasi adalah sebagai suatu kondisi yang menggerakakan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekuna seseorang dalam berusaha mencapai tujuannya. Jadi motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak. Motivasi juga merupakan sesuatu hal yang membuat seseorang menjadi semangat untuk melakukan pekerjaan. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja.

Hal penting lain dalam mewujudkan tujuan organisasi adalah peran pemimpin. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kualitas seorang pimpinan sangat diperlukan, karena hanya pemimpin berkemampuan unggul saja yang mampu menggerakkan pegawainya sehingga bisa bekerja lebih efektif dan efisien.

Menurut Siswanto dalam (Sutrisno, 2013 hal.169) Kepemimpinan merupakan salah satu akses untuk meraih keberhasilan. Kepemimpinan adalah sifat perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat kinerja sesuai yang telah ditetapkan.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan merupakan suatu badan usaha yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan karet yang kantornya terletak di Jl. Sei Batang Hari No. 2 Medan. Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera fenomena yang penulis temui pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah masih adanya karyawan yang kurang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dikarenakan kurangnya perhatian pimpinan terhadap hasil kerja karyawan. Peneliti juga menemukan masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan seperti pimpinan yang cenderung ingin bawahannya bekerja secara produktif dan melaksanakan segala kebijakan perusahaan tanpa memikirkan apakah kebijakan itu sesuai dengan kemampuan

dan keinginan para bawahan, hal ini berdampak pada kinerja karyawan yang yang harus menyelesaikan laporan yang telah ditentukan perusahaan tertunda.

Hal ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan di kantor tersebut agar kinerja para pegawainya meningkat, dalam kondisi ini sangat perlu bagi pimpinan untuk menerapkan kepemimpinan dalam memimpin bawahannya dan memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawainya karena pegawai yang mempunyai pemimpin dan motivasi yang baik akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Peningkatan kinerja karyawan kiranya masalah motivasi yang ada di perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan . Disinilah dituntut peran kepemimpinan dalam berkomunikasi, membimbing dan mengarahkan karyawannya sehingga dapat terwujudnya kinerja yang maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Menurut Suriasumantri dalam (Juliandi 2015, hal.26) Kegiatan menemukan masalah disebut dengan eksplorasi masalah, identifikasi masalah atau mengenali masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan yang berkaitan dengan motivasi dan

kepemimpinan pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kemauan, kerelaan dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan kewajiban. Menandakan kurangnya motivasi pegawai.
2. Pimpinan yang kurang memberikan perhatiannya kepada bawahan pada saat bekerja.
3. Menurunnya kinerja Karyawan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Menurut Sugiono (2011, hal 269) Menemukan bahwa adanya keterbatasan waktu, biaya, tenaga kerja, teori-teori dan supaya penelitian dilakukan secara mendalam maka tak semua masalah yang telah diidentifikasi akan diteliti.

Mengingat keterbatasan seorang penulis dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis serta untuk menghindari ketidakjelasan dalam pembahasan maka penulis hanya membatasi masalah tentang motivasi dan kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Menurut Sugiono (2016, hal. 35) rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di jelaskan sebelumnya, maka penelitian ini dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera utara ?
- b. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera utara ?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera utara.?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Menurut Mustafa Edwin (2006, hal. 79) Tujuan penelitian yaitu untuk mencari faktor-faktor yang menyebabkan munculnya permasalahan dari perusahaan.

Adapun tujuan yang ingin diraih dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian yang dapat dicapai adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.
- b. Manfaat Praktis, memberi masukan berarti bagi PT. Pekebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara. dalam meningkatkan kinerja karyawannya, khususnya pada hubungan motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi Peneliti, Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti untuk mengetahui lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Juga dapat terjun langsung pada perusahaan yang bersangkutan sehingga mengaplikasikan teori yang diperoleh serta mengetahui sampai seberapa jauh kesamaan antara teori yang diterima dengan praktek dilapangan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pada umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan banyak perusahaan untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kemampuan kinerja menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan, hasilnya akan diketahui bahwa karyawan masuk dalam tingkatan tertentu.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati.

Menurut Sutrisno (2013, hal.172) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Wibowo (2014, hal. 7) Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.”

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal. 182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam instansi/organisasi dan di ukur dengan target yang telah direncanakan dengan hasil yang akurat serta tepat untuk dapat memperoleh hasil semaksimal mungkin, sehingga pekerjaan yang akan dilaksanakan benar-benar dilakukan sepenuhnya sebagai rasa tanggung jawab seorang karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah output kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan utama dari suatu instansi/perusahaan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013, hal 67-68) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) 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.

2) Faktor Motivasi

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

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutisno (2009) yaitu :

- 1) Efektivitas dan efisiensi
- 2) Otoritas dan tanggung jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Berikut ini penjelasannya :

1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya

adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing – masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada

didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

c. Penilaian kinerja

Pekerjaan seseorang tidak akan tampak hasilnya jika tidak dilakukan suatu penilaian. Artinya perlu adanya usaha untuk menilai hasil atau perilaku kerja karyawan, sehingga akan dapat diketahui apakah karyawan sudah melakukan pekerjaan secara baik dan benar atau belum. Jika sudah melakukan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan, maka tentu akan memperoleh imbalan atau penghargaan. Akan tetapi, jika tidak mencapai atau belum mencapai, maka perlu dilakukan evaluasi.

Menurut Kasmir (2016, hal 184), penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur.

Dalam menilai kinerja seseorang tidak dapat dilakukan secara sembarangan, akan tetapi perlu dilakukan menurut kaidah atau sistem tertentu yang sudah diterapkan perusahaan. Standar masing –masing perusahaan tentu saja berbeda antara satu sama lainnya. Untuk memudahkan memahami penilaian kinerja pegawai sebaiknya akan diajukan beberapa pertanyaan yaitu :

Pertama, yang dimaksud dengan penilaian kinerja pegawai ?jawabannya penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu.

Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa dalam penilaian kinerja mengandung unsur adanya proses dalam menilai, kemudian dilakukan secara sistematis, menyeluruh, dan adanya jangka waktu penilaian.

d. Tujuan Penilaian kinerja

Menurut Kasmir(2016, hal 200), tujuan penilaian kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karier
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Penyesuaian kompensasi
- 6) Inventori kompetensi pegawai
- 7) Kesempatan kerja adil
- 8) Komunikasi efektif antara atasan bawahan
- 9) Budaya kerja
- 10) Menerapkan sanksi

Dari penjelasan diatas jelaslah bahwa tujuan penilaian kerja secara keseluruhan untuk kemajuan dan keuntungan semua pihak, baik perusahaan maupun karyawan. Adalah wajar apa yang diperoleh seseorang dibalas sesuai dengan jasanya, dengan penghargaan atau sebaliknya mendapatkan hukuman yang setimpal sesuai dengan tingkat kesalahannya.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut Wibowo (2014, hal. 85-88) untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian

standart, target, dan waktu yang tersedia. Indikator kinerja atau performance indicator kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (performance measure), tetapi banyak pula yang membedakannya. Terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

1) Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketetahui kapan suatu tujuan akan dicapai dan kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan oleh kesepakatan bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penting penunjang untuk pencapaian

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan mendatang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Menurut Malthis dan Jackson (2009, hal. 378) untuk mengukur kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut :

1) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja pada dasarnya merupakan jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Semakin tinggi jumlah hasil kerja yang dilakukan seseorang akan semakin baik pula perolehan profit yang didapatkan perusahaan. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

2) Kualitas Kerja

Setiap perusahaan menginginkan sebuah hasil kerja yang terbaik sebagai salah satu alat untuk membangun kekuatan perusahaan. Hasil kerja yang optimal dan berkualitas merupakan gambaran yang menunjukkan kinerja yang baik.

3) Ketepatan waktu dari hasil

Waktu merupakan kekayaan yang paling berharga dan seberapa baik kita menggunakan waktu merupakan kunci sikap tentang bagaimana kinerja kita. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan akan menunjukkan efisiensi dan efektivitas dalam hal penggunaan waktu.

4) Kehadiran

Kehadiran karyawan ditempat kerja merupakan cermin dari tanggung jawab atas tugas dan kewajiban yang diberikan kepada pegawai yang bersangkutan. Tidak hadir seorang karyawan akan berpengaruh

terhadap Kinerja karyawan, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

5) Kemampuan bekerja sama

Kerjasama merupakan salah satu kompetensi utama yang berlaku di hampir setiap perusahaan. Dengan demikian kerjasama harus dipahami dan disadari oleh semua lapisan karyawan perusahaan tersebut sebagai suatu keharusan.

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi banyak dibicarakan dalam berbagai aspek kehidupan meskipun mempunyai pengertian dasar yang sama, tetapi memiliki definisi yang variatif tergantung pada aspek kehidupan apa motivasi akan diaplikasikan. Biasanya motivasi menyangkut interaksi antara individu dan situasi di lingkungannya. Dengan demikian, setiap manusia memiliki perbedaan dalam dorongan motivasi dasarnya. Variasi dalam tingkatan motivasi di antara individu pada saat yang berbeda akan memiliki nilai motivasi yang berbeda pula.

Menurut Kasmir (2016, hal. 190) Motivasi adalah merupakan dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan.. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Menurut Bangun (2012, hal. 312) motivasi berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Sedangkan Menurut Sutrisno (2013, hal. 109) “Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang”

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi ialah dorongan dan semangat untuk melakukan upaya dalam mencapai tujuan dengan indikator keinginan mencapai tujuan, upaya memenuhi standar dan prosedur, harapan untuk mengembangkan diri, membina hubungan dengan orang lain, serta melaksanakan pekerjaan dengan tekun.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya yang dikemukakan beberapa ahli berikut ini:

Menurut Sutrisno (2009, hal. 116) Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi 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 dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kit perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi 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;

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor itu 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) Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, 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.

Menurut Wukir (2013, hal. 118) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu:

1) Faktor yang berhubungan dengan keuangan

Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor motivasi penting bagi karyawan yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka. Karyawan dapat memperoleh kompensasi yang terkait uang dalam bentuk gaji, upah, makanan, perumahan, transportasi dan bentuk dukungan lain.

2) Faktor non keuangan

- a. Status pekerjaan: dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memotivasi karyawan.
- b. Pengakuan/penghargaan: karyawan dapat termotivasi dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila pengakuan tersebut datang dari atasan tertinggi.
- c. Delegasi wewenang: delegasi wewenang membuat karyawan merasa dipercaya dan dapat memotivasinya untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen.
- d. Kondisi tempat kerja: motivasi kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, ruangan kerja yang nyaman.
- e. Hubungan yang harmonis: hubungan kerja yang terjalin antar anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memotivasi karyawan.

- f. Beberapa faktor yang lain seperti tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja optimal.

Adapun menurut Profillidis dalam jurnal Perkotaan (2012) mengemukakan bahwa motivasi disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya tingkat gaji, insentif untuk produktivitas yang lebih tinggi, kepuasan kerja, status dan identitas, lingkungan kerja, tujuan, kesempatan untuk kemajuan, hubungan kerja, kesejahteraan dan fasilitas sosial, apresiasi kinerja dan stabilitas kerja.

Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli seperti diatas, faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja seperti tingkat gaji serta pemberian insentif maupun penghargaan atas kinerjanya.

c. Peran Penting Motivasi

Dalam melakukan sesuatu manusia membutuhkan dorongan untuk melakukannya dorongan itu dapat disebut sebagai motivasi, dengan demikian peranan motivasi dalam kehidupan manusia maupun dalam dunia kerja sangatlah penting.

Menurut Usman (2011, hal. 250) mengemukakan bahwa motivasi sangat penting bagi manajer untuk meningkatkan kinerja (*performance*) bawahannya karena kinerja tergantung motivasi, kemampuan, dan lingkungannya. Rumusnya adalah Kinerja (K) = fungsi dari motivasi (m), Kemampuan (k), dan lingkungan (l) atau $K = fm,k,l$.

Dengan demikian motivasi memiliki peranan yang sangat penting, sebab motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang, maka dapat dipastikan bahwa orang itu tidak akan pernah bergerak sedikitpun dari tempatnya berada. Begitupun dalam kehidupan berorganisasi, motivasi organisasi sangat mutlak adanya.

d. Indikator Motivasi

Tolak ukur motivasi tentu berbeda-beda karena setiap individu pegawai berbeda tingkat motivasinya atau bagaimana cara agar pegawai termotivasi, perbedaan ini ada di antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya.

Mangkunegara (2013, hal. 111) menyatakan bahwa motivasi dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1) Kerja keras.

Kerja keras dapat diartikan sebagai kegiatan yang dikerjakan secara sungguh-sungguh untuk mencapai sasaran yang ingin dicapai. Pegawai yang termotivasi dapat dilihat dari semangat dan usaha keras yang mereka lakukan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2) Orientasi masa depan.

Secara umum orientasi masa depan merupakan gambaran yang dimiliki individu tentang dirinya dalam konteks masa depan. Dalam hal melakukan pekerjaan, pegawai harus mampu merumuskan dan menyusun visi kedepan dengan membagi orientasi jangka pendek, menengah dan jangka panjang.

3) Tingkat cita-cita yang tinggi.

Pada dasarnya setiap pegawai haruslah memiliki tingkat cita-cita yang tinggi baik untuk dirinya maupun untuk organisasi tempatnya bekerja. Dengan begitu pegawai memiliki dorongan dalam dirinya dalam mewujudkan cita-citanya.

4) Orientasi tugas/sasaran.

Pada saat bekerja pegawai harus selalu berfokus pada pekerjaan yang diberikan dengan berorientasi pada sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

5) Usaha untuk maju.

Pegawai yang baik yang peduli dengan dirinya dan organisasi tempatnya bekerja selalu berfikir untuk maju sehingga dia melakukan usaha-usaha yang nantinya akan menguntungkan baik untuk dirinya sendiri maupun organisasinya.

6) Ketekunan.

Kesungguhan dalam bekerja dengan mendahulukan urusan pekerjaan pada saat jam kerja menandakan ketekunan pegawai. Hal ini sangat penting karena dengan pegawai yang tekun dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dengan waktu yang lebih efisien.

7) Rekan kerja.

Dalam melakukan pekerjaannya pegawai tidak selalu sendiri dalam mengerjakannya selalu ada rekan kerja yang akan membantu menyelesaikan. Rekan kerja yang baik dapat memberi dorongan baginya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai target.

8) Pemanfaatan waktu.

Pemanfaatan waktu yang baik mutlak bagi seorang pegawai yang telah mendapatkan tugas menyelesaikan pekerjaan dengan tidak menunda-nunda apa yang seharusnya dikerjakan. Dengan begitu target yang telah ditentukan dapat tercapai.

Sedangkan menurut Sunyoto(2012, hal. 116) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Ketentuan

Yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguhsungguh.

2) Pemamfaatan waktu

Yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

3) Orientasi Untuk Maju

Yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan akan membuat rencana.

Beberapa indikator di atas menjadi alat hitung termotivasi atau tidaknya seorang pegawai dalam bekerja pada organisasi atau instansi.

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa

orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan daripada yang lain, terlepas dari bentuk apa kelompok manusia tersebut dibentuk.

Para ahli manajemen banyak mengemukakan pendapat tentang pengertian kepemimpinan, seperti pendapat dari Anoraga dalam Sutrisno (2009, hal. 214), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Kasmir (2016, hal. 191) Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2013, hal. 70) mendefinisikan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya yang dikemukakan oleh ahli berikut ini :

McGregor, Linkert, Blake dan Mouton dalam Noor (2013, hal.183) mendukung nilai partisipasi kepemimpinan dalam memperbaiki efektivitas

organisasi. Perhatian terhadap gaya kepemimpinan manajer yang mengerti tentang kebutuhan dan harapan individu di tempat kerja, juga merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu :

- 1) Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat guna.
- 2) Perubahan dalam sistem nilai masyarakat.
- 3) Batas standar pendidikan dan pelatihan.
- 4) Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal.
- 5) Perubahan dalam organisasi kerja.
- 6) Pengaruh dari serikat dagang.
- 7) Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan.
- 8) Peraturan pemerintah.

Berdasarkan faktor – faktor tersebut, maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor – faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, disamping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap – sikap hubungan manusiawi.

Dengan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki cukup banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor diatas dapat diketahui didominasi oleh faktor-faktor yang berasal dari eksternal bukan dari diri seorang pemimpin itu sendiri.

c. Peran Penting Kepemimpinan

Dalam organisasi baik itu perusahaan maupun instansi pemerintah peran kepemimpinan cukup besar, karna dengan adanya kepemimpinan pengelolaan suatu organisasi dapat berjalan dengan baik seiring dengan kepemimpinan yang baik pula. Maka dari itu kepemimpinan sangatlah dibutuhkan.

Sutrisno (2009, hal. 213) berpendapat bahwa 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 bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memberikan dampak yang besar bagi suatu organisasi, kepemimpinan dapat dijadikan panduan bagi pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien.

d. Tipe Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki tipe-tipe kepemimpinan yang berbeda. Adapun tipe kepemimpinan Menurut Irhamfahmi (2017, hal. 92-99) adalah sebagai berikut

1) Kepemimpinan karismatik

Tipe pemimpin ini memiliki kekuatan, energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain,

sehingga ia mempunyai pengikat yang besar jumlahnya dan pegawai yang sangat dipercaya.

2) Kepemimpinan transformasional

Merupakan pimpinan yang merangsang menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk menciptakan perubahan besar, baik dalam diri pengikut maupun organisasi mereka hasil yang luar biasa.

3) Kepemimpinan Transaksional

Merupakan pendekatan dimana anggota diikutsertakan dalam merumuskan tujuan melalui sebuah transaksi yang jelas dan tertukar. Transaksi ini meliputi imbalan yang menarik bagi keberhasilan anggota dan sebaliknya, jika anggota gagal dalam mencapai tujuan, mereka akan mendapatkan konsekuensinya.

4) Kepemimpinan Partisipatif

Merupakan apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pimpinan memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

5) Kepemimpinan Otokritas

Tipe Otokritis Tipe pemimpin ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipenuhi, dimana setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya.

e. Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Handoko (2011, hal. 297) adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan.

Dalam kedudukannya sebagai pengawas (supervisory ability) mencakup pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.

2) Kebutuhan.

Prestasi dalam pekerjaan mencakup tanggung jawab dan keinginan sukses.

3) Kecerdasan.

Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.

4) Ketegasan.

Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cepat dan akurat.

5) Kepercayaan Diri.

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

6) Inisiatif.

Kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan rangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru, inovasi, pembaharuan, dan perubahan.

Sedangkan menurut Menurut Siagian (2013, hal.121) indikator kepemimpinan adalah:

- 1) Iklim saling mempercayai.
- 2) Penghargaan ide bawahan.
- 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan.
- 4) Perhatian kepada kenyamanan kerja bagi para bawahanya.
- 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan.
- 6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja
- 7) Pengakuan atas status bawahan secara tepat dan professional

Diatas merupakan beberapa indikator yang dikemukakan oleh ahli. Dapat diketahui bahwa kepemimpinan dapat diukur, seberapa besar kepemimpinan seseorang ditentukan oleh seberapa besar kompetensinya, bagaimana cara seorang pemimpin memberdayakan staffnya dan lainnya.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

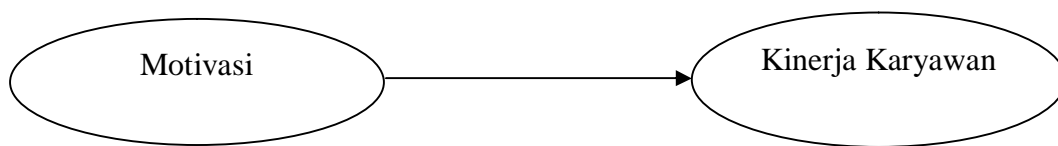
Motivasi adalah pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat karyawan bersemangat dan disiplin merupakan suatu bentuk pelaksanaan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja keras dan secara kooperatif dengan karyawan lain serta mampu meningkatkan kinerja.

Menurut Hasibuan (2013:141) motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya

dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi merupakan suatu pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat karyawan bersemangat untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dengan kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan dan menciptakan angka keberhasilan yang tinggi.

Hasil penelitian Febrian Army Wijaya. (2015). “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Klaten. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut



Gambar II.1 : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah suatu usaha yang sangat penting dan sangat berhubungan dalam mencapai tujuan. Agar tujuan perusahaan tersebut tercapai maka dibutuhkan karyawan yang terampil dan dapat menghadapi tantangan yang ada.

Menurut Wibowo (2014, hal. 94) menyatakan bahwa “ Kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan”. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya keterkaitan antara kepemimpinan terhadap

kinerja karyawan. Penerapan kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan akan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Yohanis Salutondok (2015), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Hasil penelitian menunjukkan: Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Secara parsial hanya Kondisi Kerja yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan variabel lainnya berpengaruh positif dan signifikan



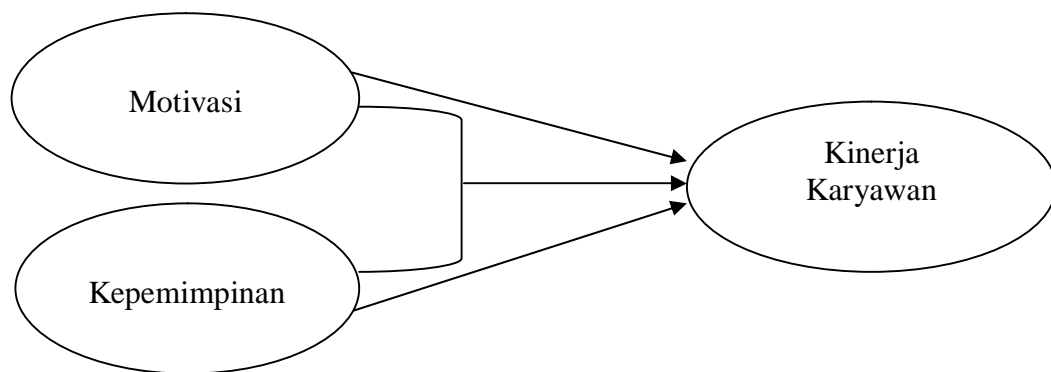
Gambar II.2 : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam aktivitas perusahaan banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan diantaranya adalah kepemimpinan dan motivasi kerja. kepemimpinan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan karena pemimpinlah yang memegang kendali sekaligus mengajak para bawahan untuk bekerja dengan baik dan efektif. Motivasi kerja juga sangat berpengaruh dalam Kinerja karyawan karena motivasi adalah salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas Kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Danang Setya Ramadhani (2016) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)” menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula dengan kepemimpinan yang bagus mampu meningkatkan kinerja karyawan.



Gambar II.3 Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
Kepemimpinan

C. Hipotesis

Juliandi (2015, hal. 45) Hipotesis merupakan jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Hipotesis merupakan pernyataan sementara berupa dugaan mengenai apa saja yang sedang kita amati dalam usaha untuk memahaminya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara.

2. Ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara.
3. Ada Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2012, hal. 35) Pendekatan asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara.

B. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang di klarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Dimana dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah motivasi (X1) dan kepemimpinan (X2) dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y) karyawan.

1. Motivasi kerja (X1)

Motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh dalam perbangkitan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Adapun indikator motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel III.1.
Indikator Motivasi (X₁)

No	Indikator
1	Kerja Keras
2	Orientasi Masa Depan
3	Ketekunan
4	Tingkat Cita-cita Yang Tinggi
5	Orientasi Tugas/Sasaran
6	Usaha Untuk Maju
7	Rekan Kerja Yang Dipilih
8	Pemanfaatan Waktu

Sumber: Mangkunegara (2013,hal. 111)

2. Kepemimpinan (X₂)

Pemimpin merupakan orang yang dapat menentukan secara benar apa yang harus dikerjakan. Bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenangnya sangat menentukan apakah tujuan perusahaan dapat dicapai atau tidak.

Adapun indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel III.2.
Indikator Kepemimpinan (X₂)

No	Indikator
1	Kemampuan
2	Kebutuhan
3	Kecerdasan
4	Ketegasan
5	Kepercayaan Diri
6	Inisiatif

Sumber: Handoko (2011, hal.297)

3. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dengan kinerja yang baik maka tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai.

Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel III.3.
Indikator Kinerja (Y)

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Ketepatan Waktu Dari Hasil
4	Kehadiran
5	Kemampuan Bekerja Sama

Sumber Mathis dan Jackson (2009, hal. 378)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan penelitian ini dilaksanakan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara. yang beralamat di Jl. Sei Batang Hari No.2 Medan .

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada waktu yang direncanakan mulai dari bulan Desember 2017 s/d Maret 2018

Tabel III-4
Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Des 2017				Jan 2018				Feb 2018				Mrt 2018				Apr 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Pendahuluan	■	■	■	■																
2	Pengajuan judul				■																
3	Penulisan Proposal					■	■	■	■	■											
4	Seminar Proposal										■	■	■								
5	Pengumpulan data & Pengolahan data														■						
6	Penyusunan skripsi															■					
7	Pengesahan skripsi																■				
8	Sidang meja hijau																		■		

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Juliandi (2015 hal, 51) menyatakan “bahwa populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Berdasarkan pengertian di atas maka populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian SDM pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara yang berjumlah 35 orang

2. Sampel

Juliandi (2015 hal, 51) menyatakan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan peneliti adalah dengan teknik *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2014 hal, 85) menyatakan bahwa *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah *sensus*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Jadi sampel jumlah sampel yang diambil oleh peneliti adalah sama dengan jumlah populasi yang ada pada Kantor bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara yaitu sejumlah 35 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data relevan bagi peneliti. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi instansi seperti sejarah, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumut. Dokumen ini diperlukan untuk mendukung pembahasan didalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

2. Angket (*Questioner*)

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabannya, dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *Checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5(lima) opsi yaitu:

Tabel III.5

Skala Likert

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

Sumber: Juliandi (2015, hal.70)

Agar hasil kuisisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrument benar (*valid*) maka hasil pengukuran kemungkinan adalah benar.

Rumus kolerasi

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

Sumber : (Juliandi dan irfan, 2015 hal.77)

Keterangan:

- r : Nilai koefisien korelasi
 $\Sigma\chi$: Jumlah pengamatan variabel X
 $\Sigma\gamma$: Jumlah pengamatan variabel Y
 $\Sigma\chi\gamma$: Jumlah hasil perkalian variabel X dan Y
 $(\Sigma\chi^2)$: Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X
 $(\Sigma\chi)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel X
 $(\Sigma\gamma^2)$: Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y
 $(\Sigma\gamma)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y
 n : Jumlah pasangan pengamatan Y dan X

Kriteria pengujian validitas :

- Jika nilai Sig < $\alpha_{0,05}$ maka suatu instrumen yang di uji korelasinya adalah valid.
- Jika nilai sig > $\alpha_{0,05}$ maka suatu instrumen yang di uji korelasinya adalah tidak valid.

Tabel III.6

Hasil Uji Validitas instrument X1 (Motivasi)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,665	0,000 < 0,05	Valid
2	0,805	0,000 < 0,05	Valid
3	0,670	0,000 < 0,05	Valid
4	0,697	0,000 < 0,05	Valid
5	0,698	0,000 < 0,05	Valid
6	0,864	0,000 < 0,05	Valid
7	0,714	0,000 < 0,05	Valid
8	0,725	0,000 < 0,05	Valid
9	0,778	0,000 < 0,05	Valid
10	0,706	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Spss 2018

Dari hasil uji validitas instrumen diatas dapat diketahui semua item pernyataan item 1 sampai 10 dari variabel motivasi dinyatakan valid karena taraf signifikannya $< 0,05$.

Tabel III.7

Hasil Uji Validitas instrument X2 (Kepemimpinan)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,726	0,000 < 0,05	Valid
2	0,869	0,000 < 0,05	Valid
3	0,742	0,000 < 0,05	Valid
4	0,761	0,000 < 0,05	Valid
5	0,605	0,000 < 0,05	Valid
6	0,697	0,000 < 0,05	Valid
7	0,733	0,000 < 0,05	Valid
8	0,780	0,000 < 0,05	Valid
9	0,713	0,000 < 0,05	Valid
10	0,710	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Spss 2018

Dari hasil uji validitas instrumen diatas dapat diketahui semua item pernyataan item 1 sampai 10 dari variabel kepemimpinan dinyatakan valid karena taraf signifikannya $< 0,05$.

Tabel III.8

Hasil Uji Validitas instrument Y (Kinerja)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,756	0,000 < 0,05	Valid
2	0,713	0,000 < 0,05	Valid
3	0,619	0,000 < 0,05	Valid
4	0,612	0,000 < 0,05	Valid
5	0,611	0,000 < 0,05	Valid
6	0,498	0,002 < 0,05	Valid
7	0,530	0,001 < 0,05	Valid
8	0,593	0,000 < 0,05	Valid
9	0,544	0,001 < 0,05	Valid
10	0,615	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Spss 2018

Dari hasil uji validitas instrumen diatas dapat diketahui semua item pernyataan item 1 sampai 10 dari variabel kinerja dinyatakan valid karena taraf signifikannya $< 0,05$.

2. Uji Reliabilitas

Reability (reabilitas) merupakan adanya ketepatan data yang di dapat pada waktu kewaktu. Reabilitas berkenan dengan tingkat kendala suatu instrumen penelitian itu. Menurut Azuar (2015, hal.80) pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian menggunakan instrument yang handal dan dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Untuk menghitung reliabilitas qesioner, digunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: Azuar Juliandi (2015, hal.82)

Keterangan :

- r = Reliabilitas Instrumen
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
- k = Banyaknya butir pernyataan
- σ_{1^2} = Varians total

kriterian pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) $> 0,60$ maka instrumen reliabilitas (terpercaya).

Tabel III.9
Hasil Uji Reliabilitas X1, X2, Y (Motivasi)

Variabel	Nilai Reabilitas	Status
Motivasi	0,813 > 0,60	Reliabel
kepemimpinan	0,916 > 0,60	Reliabel
kinerja	0,918 > 0,60	Reliabel

Sumber : Data Spss 2018

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Asosiatif, yakni menganalisis data berdasarkan dengan permasalahan (Hubungan antar variabel dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini. Adapun analisis yang digunakan, yaitu:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = b + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

(Sugiyono 2014, hal 192)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Motivasi

X_2 = Kepemimpinan

e = Error

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Menurut Juliandi (2015, 160). Data diuji dengan metode Kolmogrov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal bila nilai (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha$ 0,05).

b. Uji multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen Menurut Juliandi (2015, 161). Data ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Variabel independen dinyatakan terbebas dari masalah multikolinieritas bila nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 .

c. Uji heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas Menurut Juliandi (2015, hal.161). Heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pada grafik Scatterplot. Bila data menyebar tanpa membentuk pola tertentu dan berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dinyatakan bebas dari masalah multikolinieritas.

2. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Menurut Imam Ghozali (2013:98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.. Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t. Dengan rumus sebagai berikut:

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

Sugiyono (2014, hal. 187)

Keterangan:

T = nilai t_{hitung}

r = korelasi yang ditemukan

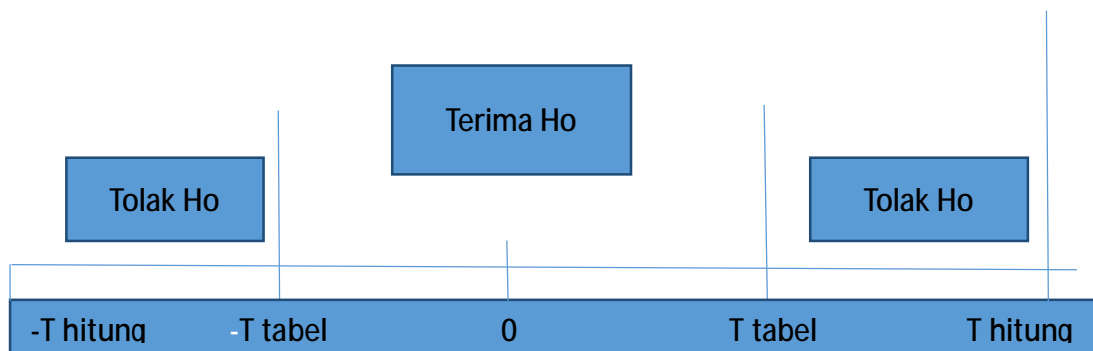
n = jumlah sample

Adapun bentuk pengujinya sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar III.1

Kriteria Pengujian Hipotesis T

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Motivasi dan Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

b. Uji F (Simultan)

Menurut Imam Ghozali (2013:98) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan uji statistik

F:

a) Quick look : bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%, dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

b) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

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

Sugiyono (2014, hal.192)

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Adapun bentuk pengujinya sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar III.2

Kriteria Pengujian Hipotesis F

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_o ditolak, artinya Motivasi dan Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi 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 memproduksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan di olah dengan menggunakan program *Statistical Package for Soscial Sciences* (SPSS).

Hipotesis dalam penelitian ini

Dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

(Sugiono, 2012 hal. 264)

Dimana:

D = Determinasi

R^2 = Nilai koefisien berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi hasil penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Y, 10 pernyataan untuk variabel X2, dan 10 pernyataan untuk variabel X1, dimana yang menjadi variabel Y adalah kinerja, variabel X2 adalah kepemimpinan dan yang menjadi variabel X1 adalah motivasi. Angket yang di sebarakan ini diberikan kepada 355 orang Karyawan sebagai sampel penelitian.

Ketentuan di atas berlaku di dalam menghitung variabel bebas X1 dan X2 (Motivasi dan Kepemimpinan) maupun variabel terikat (Kinerja). Penelitian ini menggunakan skala likert.

Tabel IV.1

Skala Likert

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

Sumber : Juliandi (2015, hal. 70)

Dan ketentuan diatas berlaku baik untuk menghitung variabel Motivasi (X1), variabel Kepemimpinan (X2), dan variabel Kinerja (Y).

2. Deskripsi Karakteristik Responden

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

a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase jenis kelamin dari 35 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.2

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	20	57.1	57.1	57.1
	Perempuan	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan data SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 20 orang (57,1 %) dan perempuan yaitu sebanyak 15 orang (42,9 %)

b. Kelompok Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 35 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.3

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35	19	54.3	54.3	54.3
	35-45	9	25.7	25.7	80.0
	>45	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan data SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok umur 20-35 tahun sebanyak 16 orang (54,3%), umur 36-45 tahun sebanyak 9 orang (25,7%), dan umur >45 tahun sebanyak 7 orang (20,0%)

c. Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 35 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.4

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	12	34.3	34.3	34.3
	D3	9	25.7	25.7	60.0
	S1-S2	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan data SPSS (2018)

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumut pada pendidikan SMA/SMK

sebanyak 12 orang (20,0%), D1-D3 sebanyak 9 orang (25,7%), dan S1-S2 sebanyak 14 orang (40.0%).

d. Masa Kerja

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan masa kerja dari 55 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.5

Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	1-5 Tahun	12	34.3	34.3	34.3
	6-10 Tahun	8	22.9	22.9	57.1
	11-25 Tahun	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan data SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja pada Kanwil DJKN Sumut pada masa kerja 1-5 tahun 12 orang (34,3%), 6-10 tahun sebanyak 8 orang (22,9%), dan 11-25 tahun sebanyak 15 orang (42,9%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

a. Variabel Motivasi (X₁)

Tabel IV.6

Skor Angket Untuk Variabel Motivasi

Alternative jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	31,4%	23	65,7%	1	2,9%	0	0%	0	0%	35	100%
2	12	34,3%	23	65,7%	0	0,0%	0	0%	0	0%	35	100%

3	15	42,8%	20	57,1%	0	0,0%	0	0%	0	0%	35	100%
4	15	42,8%	17	48,6%	3	8,65%	0	0%	0	0%	35	100%
5	11	31,4%	20	57,1%	4	11,4%	0	0%	0	0%	35	100%
6	12	34,3%	21	60,0%	2	5,7%	0	0%	0	0%	35	100%
7	10	28,6%	23	65,7%	2	5,7%	0	0%	0	0%	35	100%
8	13	37,2%	22	62,8%	0	0,0%	0	0%	0	0%	35	100%
9	9	25,7%	26	74,3%	0	0,0%	0	0%	0	0%	35	100%
10	18	51,4%	17	48,6%	0	0,0%	0	0	0	0%	35	100%

Sumber : Pengolahan data SPSS (2018)

Dari tabel diatas diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya bekerja keras dalam menjalankan tugas, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 65,7%.
2. Jawaban responden tentang saya bersungguh- sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 65,7%.
3. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya selalu berorientasi ke masa depan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 57,1%.
4. Jawaban responden tentang saya bekerja disiplin agar karir saya dapat berkembang dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 48,6%.
5. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 57,1%.
6. Jawaban responden tentang selalu berusaha mencari pengetahuan yang baru tentang pekerjaan di perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 60,0%.

7. Jawaban responden tentang saya selalu mengutamakan pekerjaan yang diberikan daripada kepentingan pribadi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 65,7%.
8. Jawaban responden tentang saya selalu mengoreksi hasil pekerjaan yang telah selesai dikerjakan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 62,8%.
9. Jawaban responden tentang saya selalu dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 74,3%.
10. Jawaban responden tentang saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kantor, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 48,6%.

b. Variabel Kepemimpinan (X₂)

Tabel IV.7

Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan

No Item	Alternative jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	22,8%	22	62,8%	5	14,3%	0	0%	0	0%	35	100%
2	11	31,4%	20	57,1%	4	11,4%	0	0%	0	0%	35	100%
3	8	22,8%	20	57,1%	7	20,0%	0	0%	0	0%	35	100%
4	11	31,4%	17	48,6%	6	17,1%	0	0%	0	0%	35	100%
5	8	22,8%	26	74,3%	1	2,9%	0	0%	0	0%	35	100%
6	6	17,1%	28	80,8%	1	2,9%	0	0%	0	0%	35	100%
7	7	20,0%	20	57,1%	8	22,8%	0	0%	0	0%	35	100%
8	12	34,3%	21	60,0%	2	5,7%	0	0%	0	0%	35	100%
9	6	17,1%	28	80,8%	1	2,9%	0	0%	0	0%	35	100%
10	9	25,7%	23	65,7%	3	8,65%	0	0	0	0%	35	100%

Sumber : Pengolahan data SPSS (2018)

Dari tabel diatas diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pimpinan memiliki kemampuan sebagai pengawas yang baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 62,8%.
2. Jawaban responden tentang pimpinan harus mempunyai intelegensi yang cerdas, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 57,1%.
3. Jawaban responden tentang pimpinan harus mampu membawa perusahaan menjadi lebih baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 57,1%.
4. Jawaban responden tentang pimpinan Selalu Memberikan Tanggung jawab penuh atas pekerjaan kepada karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 48,6%.
5. Jawaban responden tentang Pimpinan harus tegas dalam menetapkan kebijakan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 74,3%.
6. Jawaban responden tentang pimpinan dengan tegas memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak menjalankan peraturan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 80,8%.
7. Jawaban responden tentang dalam mengambil keputusan pimpinan mempunyai kepercayaan yang tinggi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 57,1%.
8. Jawaban responden tentang pimpinan selalu mampu untuk menghadapi masalah yang ada di perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 60,0%.

9. Jawaban responden tentang pimpinan selalu memiliki inisiatif yang tepat menjelaskan kepemimpinannya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 80,8%.

10. Jawaban responden tentang pemimpin selalu menemukan cara-cara baru dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 65,7%.

c. Variabel Kinerja (Y)

Tabel IV.8

Skor Angket untuk Variabel Kinerja

Alternative jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	42,8%	18	51,4%	2	5,7%	0	0%	0	0%	35	100%
2	14	40,0%	19	54,3%	2	5,7%	0	0%	0	0%	35	100%
3	14	40,0%	18	51,4%	3	8,65%	0	0%	0	0%	35	100%
4	11	31,4%	23	65,7%	1	2,9%	0	0%	0	0%	35	100%
5	11	31,4%	24	68,6%	0	0,0%	0	0%	0	0%	35	100%
6	10	28,6%	23	65,7%	2	5,7%	0	0%	0	0%	35	100%
7	14	40,0%	20	57,1%	1	2,9%	0	0%	0	0%	35	100%
8	14	40,0%	18	51,4%	3	8,65%	0	0%	0	0%	35	100%
9	17	48,6%	17	48,6%	1	2,9%	0	0%	0	0%	35	100%
10	15	42,8%	20	57,1%	0	0,0%	0	0	0	0%	35	100%

Sumber : Pengolahan data SPSS (2018)

Dari tabel diatas diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya mampu dan paham pekerjaan yang saya lakukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 51,4%.

2. Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 54,3%.
3. Jawaban responden tentang saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 51,4%.
4. Jawaban responden tentang saya selalu menetapkan target dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 65,7%.
5. Jawaban responden tentang saya selalu tepat waktu dalam penyelesaian Pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 68,6%.
6. Jawaban responden tentang saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 65,7%.
7. Jawaban responden tentang saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 57,1%.
8. Jawaban responden tentang saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa Izin, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 51,4%.
9. Jawaban responden tentang saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau 48,6%.

10. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 57,1%.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Asosiatif, yakni menganalisis data berdasarkan dengan permasalahan (Hubungan antar variabel dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini. Adapun analisis yang digunakan, yaitu:

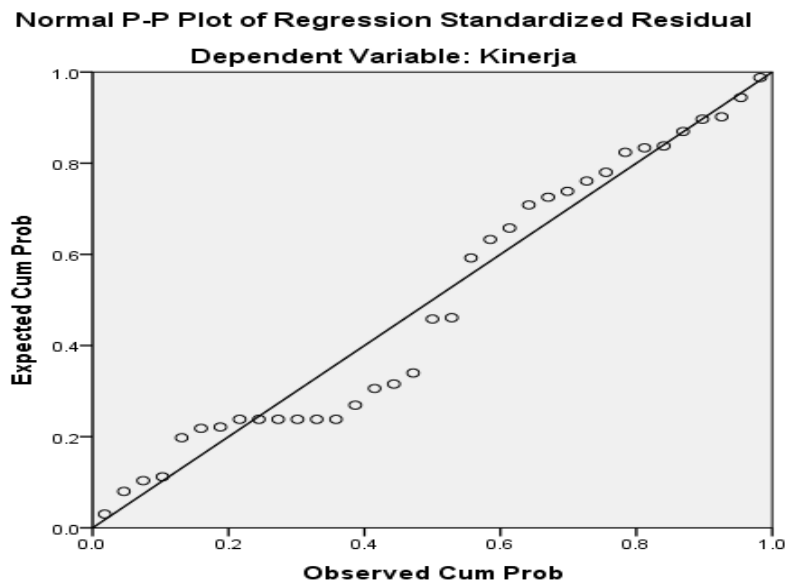
a. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi linier berganda atau dikenal juga BLUES (*Best Linier Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

1) Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi dan Irfan, 2015:160). Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal mendekati normal. Berikut gambar normal P-P Plot untuk mempelajari uji normalitas:

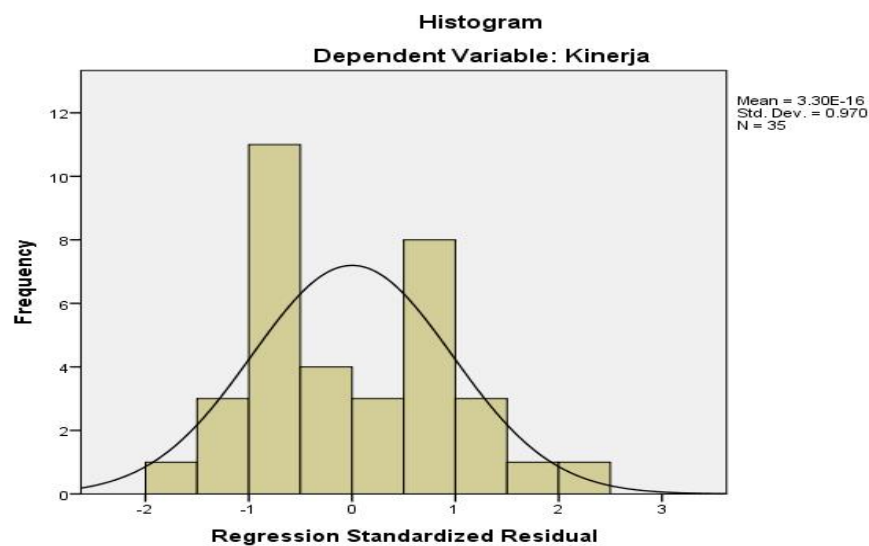
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Pengolahan data SPSS (2018)

Pada gambar IV.1 diatas diketahui bahwa hasil dari pengujian Normalitas data menunjukkan titik-titik data mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi distribusi normal dan layak untuk dianalisis.

Gambar IV.2 Hasil Uji Normalitas Data



Sumber : Pengolahan data SPSS (2018)

Berdasarkan gambar IV.2 diatas diketahui bahwa grafik histogram menunjukkan pola berdistribusi normal, karena kurva memiliki kecenderungan yang berimbang, baik pada sisi kiri maupun kanan dan kurva berbentuk menyerupai loceng yang hampir sempurna.

2) Multikolinearitas

Uji multikolinear bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (Juliandi dan Irfan, 2015:161). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian. (*Variance Inflasi Factor/ VIF*) yang melebihi 4 atau 5.

Tabel IV.9
Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.550	4.654		3.127	.004		
Motivasi	.447	.120	.531	3.722	.001	.696	1.437
Kepemimpinan	.231	.110	.301	2.109	.043	.696	1.437

a. Dependent Variable: Kinerja

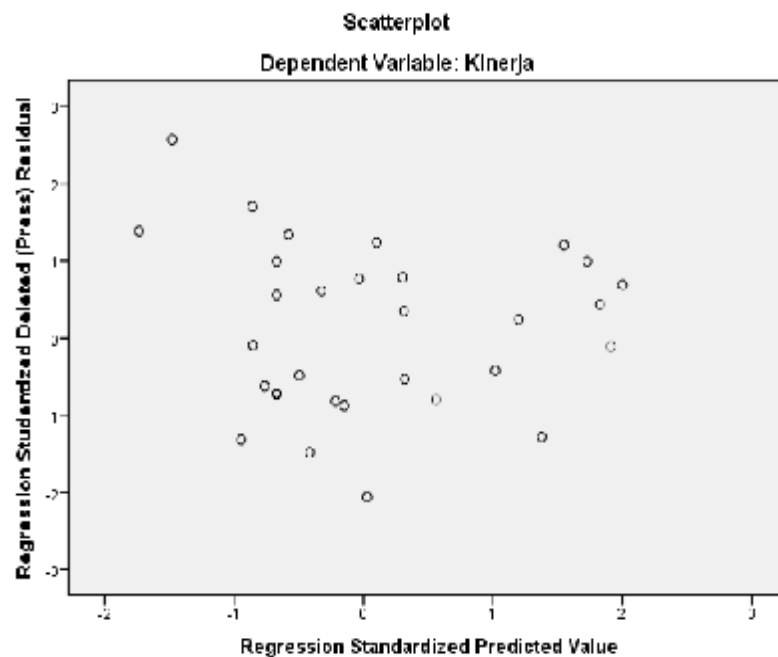
Sumber : Pengolahan data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel motivasi (X1) dan variabel kepemimpinan (X2) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai tolerance < 1, yaitu $0,696 < 1$ atau dengan melihat nilai VIF yang dimana kedua variabel memiliki nilai VIF < 10 yaitu $1,437 < 10$.

3) Heterokedatisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan yang lain. Jika variasi residul dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, jika vaarians berbeda disebut heterokedasstisitas (Juliandi dan Irfan, 2015:161). Bila data menyebar tanpa membentuk pola tertentu dan berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dinyatakan bebas dari masalah heterokedatisitas.

Gambar IV.3 Uji Heterokedasititas



Sumber : Pengolahan data SPSS (2018)

Gambar *Scatterplot* menunjukkan bahwa titi-titik yang ada menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas. Oleh karena itu, model regresi dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

b. Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik merupakan persamaan yang telah memenuhi persyaratan dari asumsi klasik serta validitas dan realibilitas. Uji regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat, maka model persamaan regresi berganda dapat digunakan untuk menguji pengaruh antara X1 dan X2 terhadap Y sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.550	4.654		3.127	.004
Motivasi	.447	.120	.531	3.722	.001
Kepemimpinan	.231	.110	.301	2.109	.043

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan data SPSS (2018)

Dari tabel diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 14,550 + 0,447X_1 + 0,231X_2$$

Keterangan : Y = Kinerja

X₁ = Motivasi

X₂ = Kepemimpinan

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa jika Kepemimpinan naik 100 % maka kinerja menjadi baik, variabel motivasi dan kepemimpinan mempunyai arah koefisien yang positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,231 yang berarti bahwa jika

kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Begitu juga dengan koefisien motivasi apabila motivasi naik 100% maka kinerja menjadi baik bertambah 4,47% yang berarti bahwa jika motivasi semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Sumatera Utara.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t.

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

Sumber : Sugiyono (2014:187)

Keterangan:

t = nilai t_{hitung}

r = korelasi yang ditemukan

n = jumlah sample

Dengan taraf signifikan 5 % dan dk = n-2 diperoleh t_{tabel} sebesar 2.005

Ketentuan: Terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

Terima H_o jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS 24 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.11
Pengaruh Motivasi (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.550	4.654		3.127	.004
Motivasi	.447	.120	.531	3.722	.001
Kepemimpinan	.231	.110	.301	2.109	.043

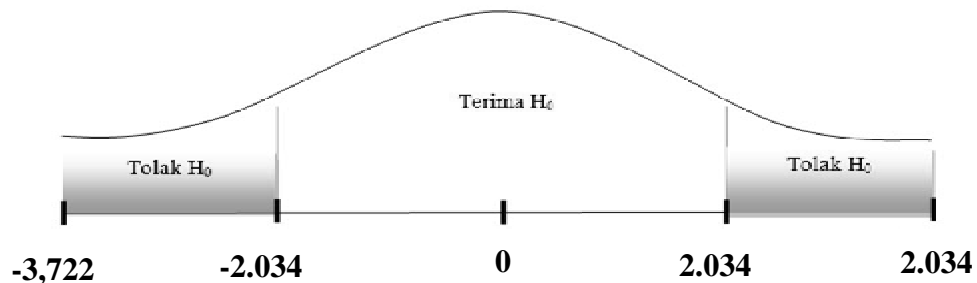
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan data SPSS (2018)

Dari data diatas dapat diketahui bahwa

$$t_{hitung} = 3,722$$

$$t_{tabel} = 2.034$$



Gambar IV.4 :

Kriteria Uji T Pengaruh Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja

Dari tabel tentang pengaruh Motivasi terhadap kinerja diperoleh nilai t_{hitung} 3,722 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 2,034 dengan nilai sig 0,001 > 0,05 dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Sumatera Utara.

Tabel IV.12 Uji t
Pengaruh Kepemimpinan (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.550	4.654		3.127	.004
Motivasi	.447	.120	.531	3.722	.001
Kepemimpinan	.231	.110	.301	2.109	.043

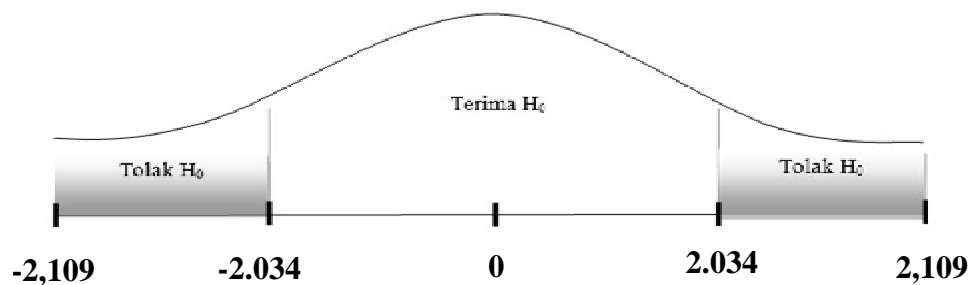
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan data SPSS (2018)

Dari data diatas dapat diketahui bahwa

$$t_{hitung} = 2,109$$

$$t_{tabel} = 2.034$$



Gambar IV.5

Kriteria Uji T Pengaruh Kepemimpinan (X₂) Terhadap Kinerja

Dari tabel tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh nilai t_{hitung} 2,109 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 2,034 dengan nilai sig 0,004 > 0,05 dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini dapat

diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Sumatera Utara.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F (Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuannya adalah jika nilai probalitasnya $\text{sig} > 0,005$ maka H_0 diterima

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

Sumber : Sugiyono (2014:192)

Keterangan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Kriteria pengujian:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Motivasi dan Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Tabel IV.13 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.309	2	109.654	19.377	.000 ^b
	Residual	181.091	32	5.659		
	Total	400.400	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Sumber : Pengolahan data SPSS (2018)

$$F_{\text{tabel}} = n-k-1 = 35-2-1 = 32 \text{ adalah } 3,29$$

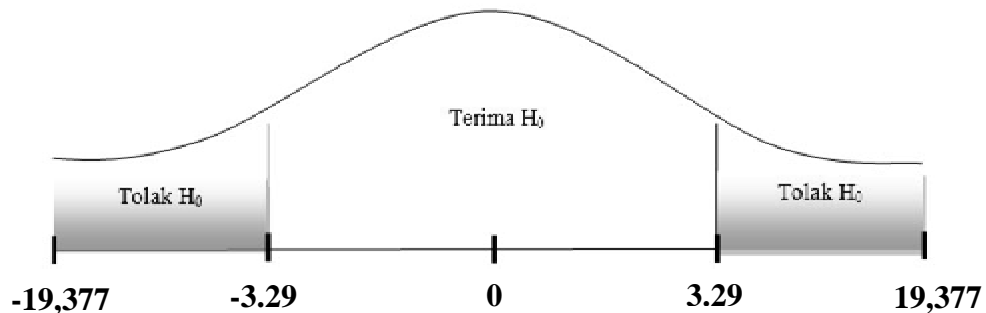
$$F_{\text{hitung}} = 19,377$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,29$$

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig sebesar 0,000 sig < dari 0,05 artinya bahwa Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Sumatera Utara.

Jika dilihat dari pengaruh variabel besar dengan variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan sederajat bebas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah k-1, sehingga diketahui nilai df pembilang 3-1=2, sedangkan nilai df penyebut n-k-1, sehingga diketahui nilai df penyebut 35-2-1= 32 sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,29 jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $19,377 > 3,29$ dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Sumatera Utara.



Gambar IV.6 Kriteria Uji F

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel diatas yaitu $19,377 > F_{tabel} 3,29$ kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima, sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk=n-k-1 = 32$ adalah 3,29. Dari hasil perhitungan SPSS diatas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara 0-1. 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 Social Sciences* (SPSS 24). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian. Berikut hasil pengujian statistiknya:

Tabel IV.14 Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.740 ^a	.548	.519	2.37889	2.010

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan , Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan data SPSS (2018)

Pada tabel diatas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R sebesar 0,548 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan Kinerja (variabel dependen) dengan Motivasi dan Kepemimpinan (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yang sedang yaitu sebesar

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

$$D = 0,548 \times 100\%$$

$$D = 54,8 \%$$

Nilai R Square diatas diketahui adalah 0,548 atau 54,8% menunjukkan sekitar 54,8% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi Motivasi (X₁) dan Kepemimpinan (X₂) , sisanya 45,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Motivasi dan Kepemimpinan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Adapun hasil penelitian yang dilakukan diatas mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,722 > 2,034$ dan t_{hitung} didaerah tolak H_a sehingga H_0 diterima, dapat disimpulkan bahwa Motivasi ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara.

Menurut Hasibuan (2013:141) motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi merupakan suatu pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat karyawan bersemangat untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dengan kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan dan menciptakan angka keberhasilan yang tinggi.

Hasil penelitian Febrian Army Wijaya. (2015). "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Klaten. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Adapun hasil penelitian yang dilakukan diatas mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,109 > 2,034$ dan t_{hitung} didaerah tolak H_a sehingga H_0 diterima, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara.

Menurut Wibowo (2014, hal. 94) menyatakan bahwa “ Kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan”. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya keterkaitan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penerapan kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan akan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Yohanis Salutondok (2015),. Hasil penelitian menunjukkan: Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Secara parsial hanya Kondisi Kerja yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan variabel lainnya berpengaruh positif dan signifikan

3. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diatas adanya pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan. Dapat dilihat pada nilai F_{hitung} adalah dengan tingkat signifikan 19,377 dan untuk melihat seberapa besar pengaruh Motivasi (X_1) dan Kempemimpinan (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) dilakukan uji determinasi sebesar 0,548 atau sama dengan 54,8 %

sisanya 45,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Dalam aktivitas perusahaan banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan diantaranya adalah kepemimpinan dan motivasi kerja. Kepemimpinan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan karena pemimpinlah yang memegang kendali sekaligus mengajak para bawahan untuk bekerja dengan baik dan efektif. Motivasi kerja juga sangat berpengaruh dalam Kinerja karyawan karena motivasi adalah salah satu cara untuk meningkatkan Kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Danang Setya Ramadhani (2016) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)” menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula dengan kepemimpinan yang bagus mampu meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Secara parsial , pengolahan data tentang Motivasi terhadap Kinerja karyawan di peroleh $t_{hitung} 3,722 > t_{tabel} 2,034$. Semakin meningkatnya motivasi pegawai pada suatu instansi maka Kinerja Karyawan akan semakin baik dan tujuan instansi akan tercapai dengan lebih baik.
2. Secara parsial , pengolahan data tentang Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di peroleh $t_{hitung} 2,109 > t_{tabel} 2,034$. Semakin ditingkatkan kepemimpinan pada suatu instansi maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat dan tujuan instansi akan tercapai dengan baik.
3. Secara simultan diperoleh F_{hitung} adalah $19,377 > F_{tabel} 3,29$ maka secara bersamaan Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan lebih ditingkatkan secara bersamaan agar berjalan sesuai yang di inginkan instansi.
4. Nilai R square diketahui adalah 0,548 atau sama dengan 54,8 menunjukkan sekitar 54,8% variabel Kinerja Karyawan di pengaruhi motivasi dan kepemimpinan, sisanya 45,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Untuk motivasi lebih di tingkatkan lagi agar motivasi di dalam instansi lama kelamaan tidak memudar disetiap pegawai agar tercapainya tujuan organisasi untuk kedepannya lagi.
2. Untuk kepemimpinan harus lebih diperhatikan dan ditingkatkan peran pemimpin dalam instansi yaitu dengan melihat apa yang pegawai inginkan dan harapkan dari pemimpin sesuai dengan kewajibannya sebagai pemimpin agar tercapainya tujuan organisasi yang lebih baik lagi kedepannya.
3. Bagi perusahaan hendaklah hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan Kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil positif yang berarti jika motivasi dan kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat, sehingga perlu dilakukan keputusan untuk meningkatkan motivasi dan kepemimpinan yang baik sehingga nantinya kinerja yang diharapkan akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Madenatera, Medan
- Danang Setya Ramadhani (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Fattah. (2006), *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, Rosdakarya: Bandung
- Febrian Army Wijaya (2015). “ Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Klaten”. Skripsi, Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani (2009) *Manajemen Edisi ke – 2*, Yogyakarta, BPFE
- Irham Fahmi (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Bandung :Alfabeta
- Juliandi Azuar & Irfan. (2013), *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu – Ilmu Bisnis*. Bandung : Cipta Pustaka Media Perintis.
- _____ (2015). *Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori & Praktik)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A. A. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Malthis dan Jackson, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta

Malayu S.P Hasibuan (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara

Muthia Roza Linda, Megawati, Yusri Japriska, 2014, Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dengan Menggunakan *Partial Least Square (PLS)*., *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis Volume 3, Nomor 1, Maret 2014.*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perdagangan

Malayu S.P Hasibuan (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara

Noor Juliansyah (2013) *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Cetakan Pertama, Jakarta : Kencana

Siagian (2013), Kepemimpinan, dan Kinerja. Cetakan Kesatu. Jakarta : Prenadamedia group.

Siswanto, (2008), Pengantar Manajemen, Cetakan Keempat, PT Bumi Aksara, Jakarta.

Suryani & Hendrayadi (2015). Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam. Jakarta : Prenadamedia Group.

Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-20. Bandung: CV. Alfabeta

Sutikno, (2014), Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan, Lombok: Holistica Lombok

- Sunyoto, Danang, 2012. Teori, kusioner, dan analisis data sumber daya manusia (praktik penelitian). Cetakan 1 Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno . E (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana
- Sutrisno, Edy (2013), *Kepemimpinan*. Cetakan Kesatu. Jakarta : Prenadamedia Group Q
- Tampi, Bryan Johannes (2014), *Motivasi dan Kepemimpinan, "Acta Diurna"* Volume III. No.4.
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. Cetakan keempat. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wilson Bangun (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga PT Gelora Aksara Pratama
- Wukir (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta : Multi Persindo.
- Yohanis Salutondok (2015), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor sekretariat DPRD Kota Sorong, *Jurnal Emba* 849 Vol.3 No.3 Sept. 2015 Hal. 849-862, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- .

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Iskandar Silaen
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Balai 29 Maret 1995
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Gaperta gg. Setia Budi No.64

NAMA ORANG TUA

Ayah : Amran Silaen
Ibu : Eti

PENDIDIKAN FORMAL

Tahun 2001-2007 : SD Negeri 132414 Tanjung Balai
Tahun 2007-2010 : SMP Negeri 6 Tanjung Balai
Tahun 2010-2013 : SMK Negeri 2 Tanjung Balai
Tahun 2013-2018 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Medan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Demikian daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, Maret 2018

Hormat Saya

Iskandar Silaen