

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BANK SUMUT KANTOR CABANG
ISKANDAR MUDA
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen*

Oleh :

RIAN HIDAYAT LUBIS

1405160713



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



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

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 24 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : RIAN HIDAYAT LUBIS
N P M : 1405160713
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT CABANG ISKANDAR MUDA MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

[Signature]
Ir. ALRIDIVIRSAH, M.M

Penguji II

[Signature]
MUSLIH, S.E., M.Si

Pembimbing

[Signature]
MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua



[Signature]
H. DWIJURU, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris

[Signature]
ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624-567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : RIAN HIDAYAT LUBIS
NPM : 1405160713
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK
SUMUT CABANG ISKANDAR MUDA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian
Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD ARIF, SE., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si

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





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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIVERSITAS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S1)

DOSEN PEMBIMBING

KETUA PROG. STUDI : Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si
DOSEN PEMBIMBING : MUHAMMAD ARIF, SE, MM

NAMA MAHASISWA : RIAN HIDAYAT LUBIS
NPM : 1405160713
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
SUMUT CABANG ISKANDAR MUDA MEDAN

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
09/01.2018	Diskusi hasil seminar proposal		
15/02.2018	diskusi Angket dan penulisan BAB4 - BAB 5		
09/03.2018	Perbaikan skripsi / penulisan		
12/03.2018	Diskusi data / hasil		
13/03.2018	Acc layout Ar Jany Mega Lufan		

Medan, Maret 2018

Dosen Pembimbing
SKRIPSI

MUHAMMAD ARIF, SE, MM

Diketahui Oleh
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Rian Hidayat Lubis
NPM : 405160713
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ISIP/~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 23-12-2017
Pembuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL
39FD9ADF792141241

6000
RUPIAH



Rian Hidayat Lubis

NB :

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

ABSTRAK

Rian Hidayat Lubis. NPM 140516713. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan. Skripsi. 2018.

Kinerja adalah tolak ukur didalam melihat kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaanya dan merupakan hasil kerja yang dinyatakan dalam kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan. Gaya Kepemimpinan adalah Sutu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dapat di capai hasil yang di harapkan. Motivasi adalah Dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memebuhi kebutuhan dan rasa puas serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode kuota sampling, dengan sample 40 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara dan kuesioner untuk memperoleh data.

Pada uji hipotesis secara serempak (Uji F) variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Pada uji hipotesis parsial (Uji t) variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja, dan variable Motivasi juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil pengujian Adjusted R Square (R²) menunjukkan nilainya sebesar 0,595. Artinya variabel Kinerja dapat dijelaskan sebesar 59,5% oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi sementara sisanya 40,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum wr. wb

Alhamdulillahirobbil alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Shalawat berangkaikan salam semoga dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang. Teristimewa untuk kedua orang tua penulis Ayah tercinta Mistan Lubis dan Ibunda tercinta Nur Haida Pulungan serta Abang dan Kakak yang sangat penulis sayangi Nirwana Lubis, Hajarol Aswat Batubara, Mirwan Lubis, Evi Sahara Nasution, Abdul Muluk Lubis, Sangkot Sofiah Lubis, Ahmad Hamidun Lubis, Salamat Nasution dan Miswa Aini Lubis yang telah memberikan banyak motivasi, perhatian, doa dan kasih sayangnya kepada penulis, serta dukungan dan semangat tiada henti yang sangat luar biasa baik secara moral maupun materil kepada penulis dalam menyusun skripsi ini dengan baik. Skripsi ini berjudul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandra Muda”** Yang diajukan guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan saran, bantuan serta petunjuk-petunjuk dan bimbingan yang diberikan tidak ternilai kepada penulis selama ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifudin, S.E., M.Si selaku Wakil Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Muhammad Arif, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan motivasi, arahan dan bimbingan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Seluruh Staf Biro Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis dalam urusan administrasi akademik.
8. Bapak Fajar Cahyadi Ritonga selaku Pimpinan dan Bapak Rahmat Lubis selaku Wakil Pimpinan PT. Bank SUMUT Cabang Iskandar Muda serta Bapak Nanda Ansori, Ibu Sari, bang Imam, kak Indri dan kak Sasi yang telah membimbing penulis selama Riset Skripsi di perusahaan tersebut.
9. Kepada Teman-teman saya Kelas VII/Manajemen D-Siang dan L-Malam yang sangat penulis sayangi, Teristimewa kepada Siti Rahma Pasaribu, Nurul Idayani, Ade Resti, Karmila, Wulan, Agus, Iqbal, Giovani, Zuwanda, Yusri, Hariska, Agung, dan yang lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu

persatu yang telah banyak membantu dan berbagi pengetahuan serta informasi dalam proses perkuliahan, maupun dalam semua hal dan membantu penulis menyelesaikan Skripsi ini.

10. Terima kasih untuk teman-teman Komunitas Kos Neti istimewa kepada Syagrowi, Fikar, Rozy, Bobby, Woyo, Suroso, Alvy, Husin, Fadlin, dan Sukur yang selalu Menghubur dan memberikan semangat kepada penulis dengan segala canda tawa dan kebersamaannya.

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada penulis sendiri dan semoga Allah SWT senantiasa melindungi kita semua. Amin ya robbal' alamin

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2018
Penulis

RIAN HIDAYAT LUBIS
1405160713

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Kinerja	7
2. Gaya Kepemimpinan.....	11
3. Motivasi	17
B. Kerangka Konseptual.....	23
C. Hipotesis.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
A. Pendekatan Penelitian	27
B. Definisi Operasional	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian	28
D. Populasi dan Sampel	29
E. Teknk Pengumpulan Data	30
F. Teknik Analisis Data	30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Hasil Penelitian.....	37
1. Deskripsi Hasil Pengmpulan Data	37
2. Karakteristik Responden	37
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	39
4. Analsis Variabel Penelittian	42
5. Uji Asumsi Klasik	46
6. Analisis Regresi Linear Berganda	49
7. Uji Hipotesis	50
B. Pembahasan	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA.....	58
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

III.1 Uraian Waktu Penelitian	29
IV.1 Skala Liket's.....	37
IV.2 Karaktersistik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	39
IV.5 Hasil Uji Validitas Kinerja	40
IV.6 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	40
IV.7 Hasil Uji Validitas Motvasi.....	40
IV.8 Hasil Uji Releabilitas Kinerja	41
IV.9 Hasil Uji Releabilitas Gaya Kepemimpinan	41
IV.10 Hasil Uji Releabilitas Motvasi	41
IV.11 Hasil Jawaban Responden Tentang Gaya Kepemimpinan	42
IV.12 Hasil Jawaban Responden Tentang Motvasi	43
IV.13 Hasil Jawaban Responden Kinerja	45
IV.14 Hasil Uji Multikolenearitas	48
IV.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
IV.16 Hasil Uji Parsial (Uji t)	51
IV.17 Hasil Uji Simultan (Uji F)	52
IV.18 Hasil Uji Nilai Determinasi (R-square)	53

DAFTAR GAMBAR

II.1	Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	23
II.2	Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja	24
II.3	Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja	25
III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	34
III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	35
IV.1	Hasil Uji P-Plot Pengujian Normalitas Model Regresi	47
IV.2	Hasil Uji Heterokeastisitas	49
IV.3	Hasil Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Gaya Kepemimpinan	51
IV.4	Hasil Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Motivasi.....	52
IV.5	Hasil Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini, pertumbuhan dan perkembangan perekonomian di Indonesia semakin pesat, sehingga persaingan di antara industri perbankan juga semakin ketat. Masing-masing berusaha membenahi industri perbankannya dalam segala aspek mulai dari, pemasaran, keuangan, personalia, dan juga pembenahan di dalam organisasi perbankan. Oleh sebab itu, industri perbankan di harapkan dapat memenuhi tuntutan beroperasi seefektif dan seefisien mungkin agar tetap dapat menghadapi para pesaingnya.

Industri perbankan yang dapat bertahan terhadap persaingan tersebut akan berkembang dan tumbuh menjadi industri perbankan yang bersekala besar. Tumbuhnya skala industri perbankan akan mengakibatkan meluasnya kegiatan-kegiatan di industri perbankan tersebut, sehingga memelurkan banyak perubahan dalam bidang manajemen. Semakin besar suatu industri perbankan maka semakin kompleks pula masalah yang di hadapi dalam bidang manajemen.

Kompleksitas masalah yang di hadapi manajemen ini akan mengakibatkan peningkatan kebutuhan akan pimpinan yang memiliki kualitas tertentu. Dikatakan demikian, karena seorang pemimpin merupakan salah satu unsur yang menentukan dalam mengembangkan suatu industri perbankan. Berhasil atau gagalnya suatu industri perbankan banyak di tentukan oleh kualitas gaya kepemimpinan. Tanpa mengurangi arti penting dari unsur-unsur industri perbankan lainnya, peranan manusia merupakan komponen dasar yang penting dari setiap organisasi, karena manusia bersifat dinamis. Oleh karena itu, pimpinan

sebagai pengelola sumber daya manusia diuntut untuk memiliki gaya kepemimpinan dimana dapat bekerja sama dan dapat menekan kemungkinan konflik yang akan terjadi di dalam kelompok kerja sehingga dapat mencapai tujuan industri perbankan.

Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan indikator yang mampu membuat seorang karyawan lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dinyatakan dalam kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan. Oleh karena itu karyawan yang berkompeten dengan kinerja yang baik sangat diperlukan bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan maupun target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian kinerja dijadikan sebagai tolak ukur didalam melihat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja merupakan tolak ukur didalam melihat kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun demikian, kinerja dibentuk atau dicapai oleh adanya kedisiplinan seseorang pegawai. Akan sulit untuk berprestasi dan hanya pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi saja yang dapat berprestasi dalam bekerja.

Motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis, yaitu suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi kerja. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong yang ada dalam diri manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri perbankan. Saat ini, PT. Bank Sumut mengalami penurunan pada kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kurangnya efektivitas dan efisiensi gaya kepemimpinan dalam menghadapi peningkatan kinerja karyawan yang di terapkan perusahaan, hal ini terlihat dengan terjadinya penyimpangan-penyimpangan seperti : karyawan kurang inisiatif dalam mengerjakan tugas, karyawan sering mengeluh dan melalaikan tugas, turunya semangat kerja karyawan, dan hal lainnya.

Dalam hal ini, pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan, karena untuk merealisasikan tujuan, perusahaan perlu menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang di hadapi. Selain itu seorang pemimpin di dalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian, secara tidak langsung pun produktivitas perusahaan dapat di tingkatnya. Keberhasilan seorang pemimpin dalam gaya kepemimpinannya, dimana terdapat perbedaan perilaku antar individu yang di hadapi akan menunjang terbentuknya suatu gaya kepemimpinan yang efektif. Keputusan yang di ambil oleh seorang pemimpin membawa pengaruh yang besar terhadap kelangsungan kegiatan dan perkembangan perusahaan.

Melihat betapa pentingnya seorang pemimpin dalam kegiatan perusahaan dan hubungannya terhadap bawahannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Iskandar Muda”**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun masalah-masalah yang ditemukan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan arahan, hal ini dikarenakan kurang terbukanya antara pimpinan dan karyawan dalam berkomunikasi, sehingga menimbulkan kurang harmonisnya kondisi kerja.
2. Tidak seimbang nya Uraian Pekerjaan (job description) di setiap karyawan yang membuat motivasi karyawan menurun, hal ini ditunjukkan dengan tertundanya pekerjaan.
3. Hasil Kinerja karyawan yang masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini didasarkan pada terdapatnya keterbatasan waktu, biaya, tenaga, dan luasnya cakupan permasalahan yang di observasi. Maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini mengenai kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan.

2. Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka timbul beberapa pertanyaan yang merupakan rumusan masalah penelitian yakni sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan ?

- b. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari tujuan penelitian ini adalah :

a. Manfaat teoritis

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam masalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja yang ada pada perusahaan sehingga dapat dipergunakan sebagai referensi ilmu pengetahuan yang khususnya pada Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Manfaat praktis

Sebagai masukan atau informasi tambahan bagi objek yang diteliti dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan

dalam menciptakan gaya kepemimpinan yang demokratis dan motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

c. Manfaat bagi pembaca

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan meningkatkan wawasan dalam bidang ilmu SDM. Hasil dari penelitian ini juga dapat dijadikan masukan atau sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, targer/sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Sementara Robbins (2008 : 259) mengatakan bahwa kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Kinerja karyawan adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan.

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

Menurut Mangkunegara, (2013, hal, 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan tolak ukur didalam melihat kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun demikian, kinerja dibentuk atau dicapai oleh adanya kedisiplinan seseorang pegawai. Akan sulit untuk berprestasi dan hanya pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi saja yang dapat berprestasi dalam bekerja.

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

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Demi terciptanya tujuan tersebut, diperlukan kinerja yang baik sebagai faktor utamanya. Pada dasarnya kinerja hanyalah perwujudan akhir dari berbagai macam faktor dibelakangnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Prabu Mangkunegara, (2013, hal 67-68) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realit (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 (*the right man in the right palce, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

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

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal menurut Mangkunegara (2013, hal 68) yang dikutip dari David C. McClelland (1987) dalam bukunya berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”.

Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Berdasarkan pendapat David C. McClelland tersebut, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi.

c. Indikator Kinerja

Pada umumnya, uraian indikator kinerja dapat dikelompokkan kedalam enam kategori. Namun demikian, organisasi tertentu dapat mengembangkan kategori masing-masing yang sesuai dengan misi yang akan dicapai. Menurut Moehariono (2012, hal 114) menyatakan bahwa ada enam indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya :

1) Efektif

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai suatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektifitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita telah melakukan sesuatu yang benar.

2) Efisien

Indikator ini mengatur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator ini mengenai efektifitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang benar.

3) Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4) Ketepatan Waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah disesuaikan dengan benar dan tepat waktu. Untuk itu perlu ditentukan kriteria yang dapat mengatur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.

5) Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

6) Keselamatan

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan, serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya berbentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Terdapat banyak gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan untuk mencapai keberhasilan perusahaan, tergantung pada bagaimana pemimpin itu dapat mengatur sumber daya-sumber dayanya secara tepat. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itu lah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Pengertian Gaya Kepemimpinan menurut Sutrisno (2009, 213) adalah Suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dapat di capai hasil yang di harapkan.

Gaya Kepemimpinan juga telah pernah di teliti oleh Syam (2016, 11) Penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan yakni Bagaimana cara seseorang atasan ataupun pimpinan membawakan diri agar dapat mempengaruhi bawahannya untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dan mengarahkan karyawan sesuai dengan perintah.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah Cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya supaya melakukan suatu pekerjaan dengan cara pendekatan atau memotivasi secara tepat sehingga bawahan tanpa rasa takut untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.S.I (2014) dalam bukunya yang dikutip dari Sutarto (dalam Tohardi, 2002) mengatakan pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pimpinan ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seseorang pimpinan yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari :

- 1) Cara memberi perintah.
- 2) Cara memberi tugas.
- 3) Cara berkomunikasi.
- 4) Cara membuat keputusan.
- 5) Cara mendorong semangat bawahan.

- 6) Cara memberi bimbingan.
- 7) Cara menegakkan disiplin.
- 8) Cara mengawasi pekerjaan bawahan.
- 9) Cara meminta laporan dari bawahan.
- 10) Cara memimpin rapat.
- 11) Cara menegur kesalahan bawahan, dan lain-lain.

b. Tugas Kepemimpinan

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

1) Sebagai Konselor

Konselor merupakan tugas seorang pemimpin fsism suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya melakukan tugas yang dibebankan ke padanya. Dalam hal ini, maka pekerjaan seorang konselor dapat disebut sebagai konseling.

2) Sebagai Instruktur

Seorang pemimpin pada peringkat mana pun ia berada, sebenarnya pada jabatan itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada di bawahnya. Instruktur yang baik akan mempunyai peranan sebagai guru yang bijaksana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

3) Memimpin Rapat

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

4) Mengambil keputusan

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

5) Mendelegasikan Wewenang

Pendelegasian disebut juga sebagai pelimpahan. Seseorang pimpinan tidak mungkin dapat mengerjakan sendir seluruh pekerjaanya. karena keterbatasan waktu, dan keterbatasan kmampuanya. Oleh sebab itu, seseorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagai tugas dan wewenangnya kepada bawahanya.

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

c. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Edy Sutrisno (2014, 235-236) Ada beberapa jenis gaya kepemimpinan, diantaranya adalah :

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

yang lebih baik dari hari kehari. Sehingga seorang pimpinan bergaya idukatif takkan pernah menghalangi bawahannya yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.

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

d. Indikator-indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka paling tidak ada tiga implikasi yang penting. Indikator pada kepemimpinan dikutip dari Kartono (2008, 34) antara lain :

1) Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan tindakan paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan pencapaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung atau tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan perusahaan.

5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya, tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, menanggung sesuatu yang memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita meraih kebahagiaan.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

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

Sementara itu menurut Mangkunegara (2013, 93) Motivasi mempunyai arti yakni Merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri atau bisa juga dikatakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Motivasi telah pernah diteliti oleh Tampi (2014, 5) penelitian telah menghasilkan kesimpulan yakni Dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah merupakan suatu kondisi yang mendorong dan menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar dan menciptakan kegiarahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama untuk mencapai kepuasan.

b. Teori-teori Motivasi

Dalam lingkup psikologi organisasi, ada beberapa teori mengenai motivasi, motivasi kerja dan motivasi organisasi. Masing-masing teori berusaha menerangkan hal hal apa yang dapat memotivasi karyawan dalam suatu organisasi untuk bekerja lebih optimal. Dibawah ini akan dibahas beberapa teori-teori tersebut.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) ada beberapa teori motivasi diantaranya yaitu :

1) Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apa bila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasny.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut.

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

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

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

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

3) Teori Insting

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

4) Teori Drive

Konsep Drive merupakan konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata Drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan berakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhanya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefenisikan sebagai suatu dorongan yang mengakibatkan untuk keluar dari ketidak seimabangan atau tekanan.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Fauzia Agustini (2010, hal 45) menyebutkan ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu :

- 1) Faktor di dalam diri individu
 - a) Usia
 - b) Kematangan pribadi
 - c) Tingkat pendidikan
 - d) Keinginan dan harapan pribadi
 - e) Kebutuhan
 - f) Kelelahan dan kebosanan
 - g) Kepuasan kerja
- 2) Faktor diluar individu (ekstera), yaitu :
 - a) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b) Kompensasi yang memadai
 - c) Supervisi yang baik
 - d) Adanya penghargaan atau prestasi
 - e) Stasus dan tanggung jawab
 - f) Peraturan yang berlalu
 - g) Budaya organisasi.

d. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013, hal 111) indikator motivasi adalah :

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

2) Orientasi Masa Depan

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

3) Tingkat Cita-cita Yang Tinggi

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

4) Orientasi Tugas dan Keseriusan Tugas

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

5) Usaha Untuk Maju

Usaha untuk maju didasarkan padangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam pekerjaanya.

6) Ketekunan

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

7) Hubungan Dengan Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan menolong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja.

8) Pemanfaatan waktu

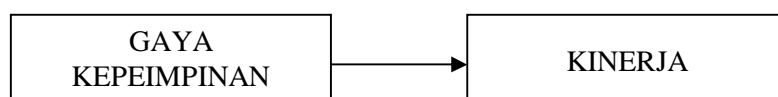
Waktu yang digunakan karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

B. Kerangka Konsptual

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengolah bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, Sutrisno (2014, hal 236). Menyatakan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suharto (2011). Dengan judul pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kinerja karyawan sumber daya manusia di sekretariat DPRD provinsi Jawa Tengah. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.



Gambar II.1

Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

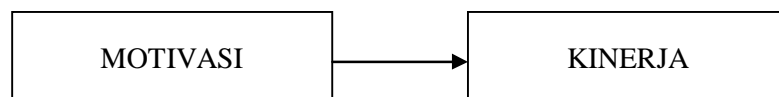
Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan

ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sehingga kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan yang lebih maju.

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

Apa bila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerjanya. Meningkatkan kinerja pekerja, akan meningkat pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi akan meningkatkan individu, kelompok maupun organisasi. Wibowo (2014, hal 321) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Foriana Sari (2013), dengan judul pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Galeri Ciumbuleuit hotel dan apartemen Bandung. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan



Gambar II.2

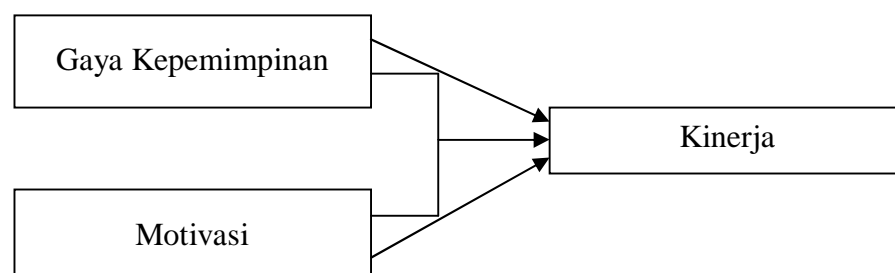
Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat juga dengan penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Kharisma Setiawan (2008), dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Nasmoco Pemuda Serang. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kinerja Karyawan.

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

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini :



Gambar II.3

Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016, hal 64) hipoteses merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karna jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, sebelum jawaban yang empirik.

Dari penelitian terdahulu dan teori yang peneliti dapatkan maka peneliti dapat menyimpulkan sementara yaitu :

- H₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Iskandar Muda Medan.
- H₂ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Iskandar Muda Medan.
- H₃ : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Iskandar Muda Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, hal ini dikarenakan setiap objek yang diteliti memiliki keterkaitan atau hubungan satu sama lainnya. Menurut Juliandi dan Irfan (2015, hal. 85) penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Juliandi dan Irfan (2015) mengemukakan, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivis, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data kuantitatif penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui buruknya defenisi pengukuran dari suatu penelitian. Yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan

sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan (X1)

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

3. Motivasi (X2)

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

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Dalam kegiatan penelitian yang dilakukan dimana objek yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. Bank SUMUT Cabang Iskandar Muda yang beralamat di Jalan Iskandar Muda Pasar Peringgaaan No. 49 Medan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilaksanakan mulai dari bulan November 2017 sampai dengan Maret 2018. Hal ini dapat di lihat pada table berikut :

Tabel III.1
Uraian Waktu Penelitian

No	Keterangan	Nop				Des				Jan				Feb				Mar			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset Penelitian	■	■	■	■																
2	Pengajuan Judul			■	■																
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
4	Seminar Proposal									■	■	■	■								
5	Pengumpulan Data													■	■	■	■				
6	Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■
7	Sidang Meja Hijau																			■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2016, hal 80) menyatakan “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan yang berjumlah 40 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti, untuk menentukan sampel maka Riyadi (2011) menyatakan bahwa “Apabila populasi lebih dari 100 orang maka dapat diambil sampel 10%, 15%, 20%, dan 25%, dan apabila kurang dari 100 maka sebaiknya seluruh populasi

diambil semua untuk dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel seperti ini disebut juga sampel jenuh. Adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan untuk periode 2017 sebanyak 40 orang

E. Teknik Pengumpulan Data

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 kondisi instansi seperti sejarah instansi, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di instansi tersebut. Hal ini digunakan untuk menyempurkan/ mendukung didalam penelitian dengan cara mempelajarinya.

2. Daftar Pernyataan (Quesioner)

Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pernyataan dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para pegawai yang dijadikan sampel. Lembar questioner yang diberikan kepada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan mulai dari “Sangat setuju” sampai “Sangat tidak setuju”.

F. Teknik Analisis Data

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka, model matematika dan statistika yang diklarifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan table-tabel tertentu guna mempermudah dalam

menganalisis dengan menggunakan program SPSS 16.0 for windows. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, untuk melihat hubungan antara satu variabel bebas. Dimana dalam penelitian ini, teknik analisis regresi berganda untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Regresi linier berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen.

Tujuan analisis regresi linier berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen (Sulaiman, 2009:79). Teknik analisis ini sangat dibutuhkan dalam berbagai pengambilan keputusan baik dalam perumusan kebijakan manajemen maupun dalam telaah ilmiah. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja. Formulasi persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

X1 : Gaya kepemimpinan

X2 : Budaya organisasi

B_1 - B_2 : Koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

e : Kesalahan Residual (error)

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2012:60), “Uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Menurut Sugiyono (2016 : 77), “Jika nilai validitas setiap pertanyaan lebih besar dari nilai koefisien korelasi (r) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap sudah valid

b. Uji Realibilitas

Menurut Ghozali (2012:86),”Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu 1) Repeated Measure atau pengukuran ulang; 2) One shoot atau pengukuran sekali saja.

Pengujian dilakukan dengan cara mencobakan instrument sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal ini teknik yang digunakan adalah teknik Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha >0.60 (Ghozali, 2012).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Ada empat pengujian dalam uji asumsi klasik, tetapi dalam penelitian ini menggunakan tiga pengujian yaitu :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independent dan variabel dependen atau keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat diuji dengan komogorof-Smirnof.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independent sama dengan nol. Menurut Ghozali (2005:90) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika Variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastisitas.

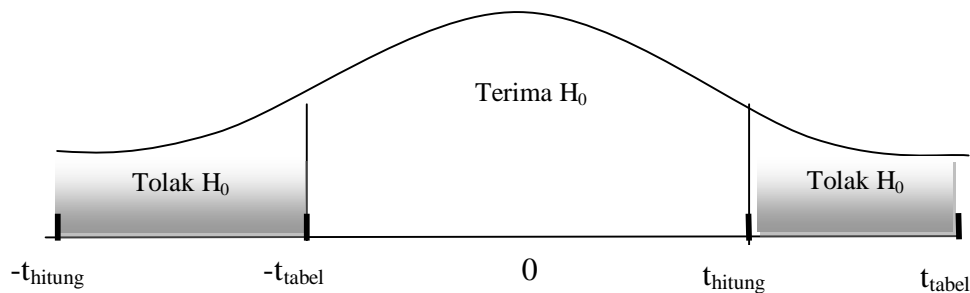
4. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk menguji signifikan korelasi sederhana apakah variabel (x) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau sebaliknya terhadap variabel terkait (y). Rumus yang digunakan untuk uji t Menurut Sugiyono (2016, hal.230) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- t : Nilai t hitung
 r : Koefisien korelasi
 n : Jumlah sampel



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Kriteria Pengujian :

- Jika Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)
- Jika Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

- c) Jika Nilai ($\text{sig } t$) $< 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
- d) Jika Nilai ($\text{sig } t$) $> 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

5. Uji F (Uji Serempak)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menghitung uji F menurut Sugiyono (2016, hal.235) dengan rumus sebagai berikut :

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

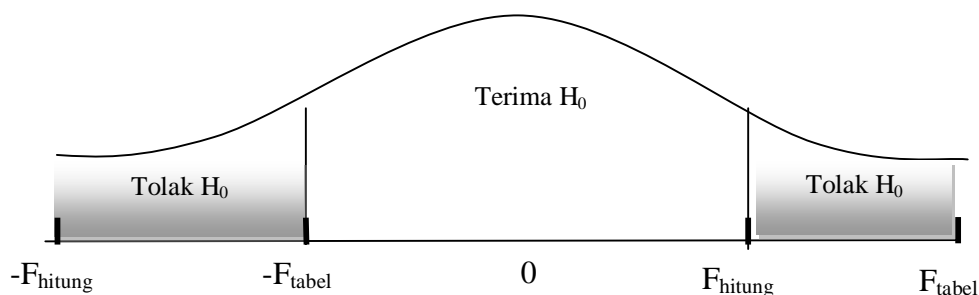
Keterangan :

F_h : F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R^2 : Jumlah variabel ganda

K : Jumlah variabel independen

N : Jumlah sampel



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Kriteria Pengujian :

- a) Jika probabilitas (sig F) < (0,05) maka Ho diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) Jika probabilitas (sig F) > (0,05) maka Ho ditolak, artinya pengaruh yang signifikan dari variabel independent terhadap varibael dependen.

6. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Data dalam penelitian ini adalah akan diolah dengan menggunakan *Statiscal Package for Social Sciences* (SPSS 16.0) Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

Menurut Arikunto dalam Juliandi dan Irfan (2015, hal. 122) menyatakan untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel berikut :

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

Keterangan:

D : Determinasi

R^2 : Nilai korelasi berganda

100% : Persentase kontribusi

BAB IV

HASI PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket (*Questioner*) yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Gaya kepemimpinan (X1), 8 pernyataan untuk variabel Motivasi (X2), dan 8 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 40 orang karyawan sabagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan *Skala Likert* yang terdiri dari 5 opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut :

Tabel IV.1
Skala Likert's

Pertanyaan	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan ketentuan penelitian *skala likert* pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), maupun Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

2. Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 40 responden melalui penyebaran kuesioner, gambaran tentang karakteristik responden dapat dilihat tabel-tabel sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 40 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	20	50.0	50.0	50.0
	Perempuan	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian Data (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden penelitian ini adalah perempuan yaitu sebanyak 20 orang (50.0%) dan laki-laki sebanyak 20 orang (50.0%) karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan.

b. Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 40 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 Tahun	26	65.0	65.0	65.0
	30-39 Tahun	13	32.5	32.5	97.5
	40-49 Tahun	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian Data (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan usia responden penelitian ini adalah usia 20-29 tahun yaitu sebanyak 26 orang (65.0%), usia 30-39 tahun yaitu sebanyak 13 orang (32,5%) dan usia 40-49 tahun sebanyak 1 orang (2.5%) Hal ini menunjukkan rata-rata karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan berusia 20-29 tahun.

c. Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 40 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	28	70.0	70.0	70.0
	S2	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian Data (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan pendidikan responden penelitian ini adalah pendidikan S1 yaitu sebanyak 28 orang (70.0%) dan pendidikan S2 sebanyak 12 orang (30.0%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan berpendidikan strata sarjana (S1).

3. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program *computer statistical program for social scients instrument* (SPSS) versi 16 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari 24 item pernyataan yang dijawab dan dari sampel sebanyak 40 orang. Kemudian penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian.

Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administrator*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrument yang disebarkan dan tidak menggunakan pendekatan ulang. Validitas dilihat dari perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif makanya pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Kierja (Y)

No Butir	Nilai Corelation	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.524 (Positif)	0,001 < 0.05	Valid
Item 2	0.609 (Positif)	0,000 < 0.05	Valid
Item 3	0.517 (Positif)	0,001 < 0.05	Valid
Item 4	0.487 (Positif)	0,001 < 0.05	Valid
Item 5	0.720 (Positif)	0,000 < 0.05	Valid
Item 6	0.595 (Positif)	0,000 < 0.05	Valid
Item 7	0.543 (Positif)	0,000 < 0.05	Valid
Item 8	0.620 (Positif)	0,000 < 0.05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2018

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan (X1)

No Butir	Nilai Corelation	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.455 (Positif)	0,003 < 0.05	Valid
Item 2	0.472 (Positif)	0,002 < 0.05	Valid
Item 3	0.574 (Positif)	0,000 < 0.05	Valid
Item 4	0.532 (Positif)	0,000 < 0.05	Valid
Item 5	0.413 (Positif)	0,008 < 0.05	Valid
Item 6	0.438 (Positif)	0,005 < 0.05	Valid
Item 7	0.528 (Positif)	0,000 < 0.05	Valid
Item 8	0.538 (Positif)	0,000 < 0.05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2018

Tabel IV.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X2)

No Butir	Nilai Corelation	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0. 614 (Positif)	0,000 < 0.05	Valid
Item 2	0. 597 (Positif)	0,000 < 0.05	Valid
Item 3	0. 674 (Positif)	0,000 < 0.05	Valid
Item 4	0. 546 (Positif)	0,000 < 0.05	Valid
Item 5	0. 597 (Positif)	0,000 < 0.05	Valid
Item 6	0. 575 (Positif)	0,000 < 0.05	Valid
Item 7	0. 486 (Positif)	0,001 < 0.05	Valid
Item 8	0. 585 (Positif)	0,000 < 0.05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2018

Selanjutnya butir instrument menyatakan valid diatas diuji realibilitasnya dengan menggunakan kronsbat alpha. Menurut Nunaly dalam imam Ghozali (2005) suatu konstrukstur atau variabel dikatakan riliabel jika memberikan nilai kronbat alpha $> 0,60$, hasilnya seperti yang ditunjukkan dalam table berikut ini

Tabel IV.8
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Kinerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliable instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha, dimana nilainya lebih $> 0,60$.

Tabel IV.9
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Gaya Kepemimpinan (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.698	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliable instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha, dimana nilainya lebih $> 0,60$.

Tabel IV.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Motivasi (X2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliable instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha, dimana nilainya lebih $> 0,60$.

4. Analisa Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang disebarkan. Diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel IV.11

Hasil Jawaban Responden Tentang Gaya Kepemimpinan (X1)

Alternatif Jawaban												
No Per.	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	47,5	17	42.5	4	10	0	0	0	0	40	100
2	16	40	15	37.5	9	22.5	0	0	0	0	40	100
3	9	22,5	22	55	9	22.5	0	0	0	0	40	100
4	20	50	13	32.5	7	17.5	0	0	0	0	40	100
5	14	35	14	35	12	30	0	0	0	0	40	100
6	12	30	20	50	7	17.5	1	2,5	0	0	40	100
7	18	45	13	32.5	9	22.5	0	0	0	0	40	100
8	16	40	10	25	11	27.5	16	40	0	0	40	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2018

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Pemimpin selalu memberikan perintah kepada bawahan dengan jelas, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 47,5%.
2. Jawaban responden tentang Pimpinan menunjukkan hal-hal dan berbuat sesuatu yang dapat menarik minat kerja pegawai, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 40%.
3. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memberi tahu durasi waktu untuk setiap pekerjaan yang diperintahkan kepada bawahan, sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu sebesar 55%.

4. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memotivasi bawahan untuk bekerja maksimal, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 50%.
5. Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan peringatan dan sanksi apabila terjadi kesalahan dalam proses kerja, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju dan setuju yaitu sebesar 35%.
6. Jawaban responden tentang Pimpinan dapat mengendalikan emosi terhadap karyawan yang selalu mengulangi kesalahannya di dalam pekerjaan, sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu sebesar 50%.
7. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu peduli terhadap tugas karyawan sebagai bagian dari tanggung jawabnya, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 45%.
8. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu membina komunikasi yang baik dengan karyawan, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 40%.

2. Variabel Motivasi (X2)

Tabel IV.12
Hasil Jawaban Responden Tentang Motivasi (X2)

Alternatif Jawaban												
No Per.	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	45	18	45	4	10	0	0	0	0	40	100
2	22	55	12	30	5	12.5	1	2,5	0	0	40	100
3	15	37.5	14	35	9	22.5	2	5	0	0	40	100
4	17	42.5	15	37.5	8	20	0	0	0	0	40	100
5	26	65	11	27.5	3	7.5	0	0	0	0	40	100
6	16	40	15	37.5	7	17.5	2	5	0	0	40	100
7	14	35	18	45	6	15	1	2,5	1	2,5	40	100
8	19	47.5	19	47.5	1	2,5	1	2,5	0	0	40	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2018

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang setiap karyawan selalu bekerja keras untuk mencapai target kerja yang diharapkan perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 45%.
2. Jawaban responden tentang saya terdorong untuk bekerja keras agar kelak dapat diposisi jabatan yang lebih baik, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 55%.
3. Jawaban responden tentang setiap karyawan selalu tekun dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 37.5%.
4. Jawaban responden tentang setiap karyawan selalu teliti dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 42.5%.
5. Jawaban responden tentang setiap karyawan harus berusaha mencapai prestasi yang tinggi, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 65%.
6. Jawaban responden tentang setiap karyawan selalu memanfaatkan waktu sebaik-baiknya, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 40%..
7. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha untuk tidak menunda pekerjaan, sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu sebesar 45%.
8. Jawaban responden tentang saya dengan rekan kerja dapat bekerja sama dengan baik, sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju yaitu sebesar 47.5%.

3. Variabel Kinerja (Y)

Tabel IV.13
Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja (Y)

No Per.	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	42.5	20	50	3	7.5	0	0	0	0	40	100
2	16	40	13	32.5	10	25	1	2,5	0	0	40	100
3	16	40	18	45	6	15	0	0	0	0	40	100
4	14	35	18	45	5	12.5	3	7,5	0	0	40	100
5	13	32.5	17	42.5	10	25	0	0	0	0	40	100
6	15	37.5	17	42.5	8	20	0	0	0	0	40	100
7	19	47.3	15	37.5	6	15	0	0	0	0	40	100
8	17	42.5	16	40	7	5	0	0	0	0	40	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2018

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang karyawan mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif, sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu sebesar 50%.
2. Jawaban responden tentang karyawan mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 40%.
3. Jawaban responden tentang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti sesuai yang diharapkan, sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu sebesar 45%.
4. Jawaban responden tentang karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan akurat dan jarang membuat kesalahan, sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu sebesar 45%.

5. Jawaban responden tentang karyawan mempunyai keterampilan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu sebesar 42,5%.
6. Jawaban responden tentang karyawan selalu selalu dapat diajak bekerjasama dengan rekan-rekan sekerja, sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu sebesar 42,5%
7. Jawaban responden tentang karyawan selalu berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 47.3%..
8. Jawaban responden tentang karyawan selalu patuh terhadap peaturan yang berlaku dalam ketentuan yang ditetapkan perusahaan, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju yaitu sebesar 42.5%.

5. Uji Asumsi Klasik

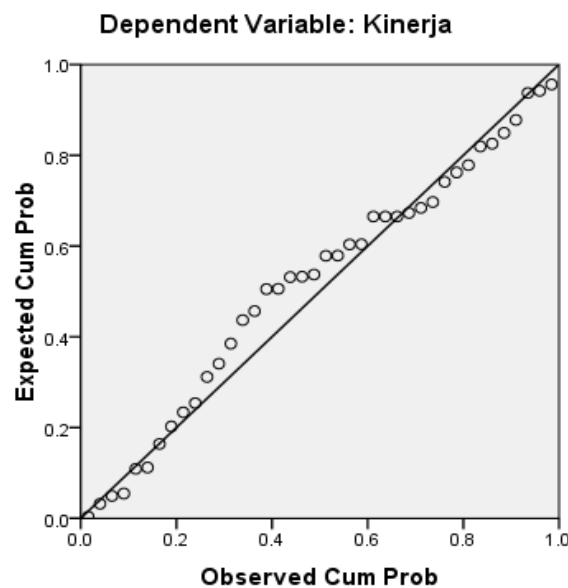
Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dalam kajian penelitian ini menggunakan P-P plot dan hasil dapat dilihat pada gambar IV.1 berikut ini.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Gambar IV.1 P-P Plot Pengujian Normalitas Model Regresi

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

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah ada model regresi ditemukan ada tidaknya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya terjadi multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Nilai untuk menunjukkan ada atau tidak multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ maka tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas :

Tabel IV.14
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.126	4.006		1.280	.209		
Gaya Kepemimpinan	.423	.176	.373	2.396	.022	.452	2.210
Motivasi	.425	.146	.454	2.916	.006	.452	2.210

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Kriteria pengujian:

- a. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 0
- b. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 0

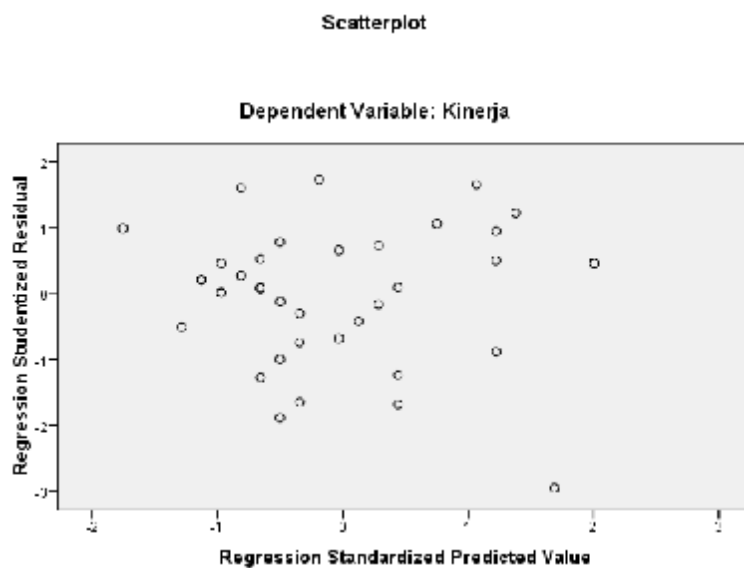
Dari tabel diatas, terlihat bahwa variable independen yakni Gaya Kepemimpinan memiliki nilai *tolerance* $0,452 \geq 0,10$, Motivasi memiliki nilai *tolerance* $0,452 \geq 0,10$ dan nilai VIF Gaya Kepemimpinan 2,210 Motivasi 2,210, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variable independent penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

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

Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan beberapa macam cara antara lain dengan menggunakan uji *scatterplot*. Dalam uji *scatterplot*, jika terdapat pola tertentu. Seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

Gambar IV.2 Heterokedastisitas

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

6. Analisis Regresi Linears Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel IV.15
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.126	4.006		1.280	.209
Gaya Kepemimpinan	.423	.176	.373	2.396	.022
Motivasi	.425	.146	.454	2.916	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 16.00 di dapat :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Jadi persamaan regresi linier berganda untuk gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

$$Y = 5.126 + 0,423X_1 + 0,425X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja.
- b. Koefisien Gaya Kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,423 yang berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- c. Koefisien Motivasi memberikan nilai sebesar 0,425 yang berarti bahwa semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

7. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

Tabel IV.16
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.126	4.006		1.280	.209
	Gaya Kepemimpinan	.423	.176	.373	2.396	.022
	Motivasi	.425	.146	.454	2.916	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

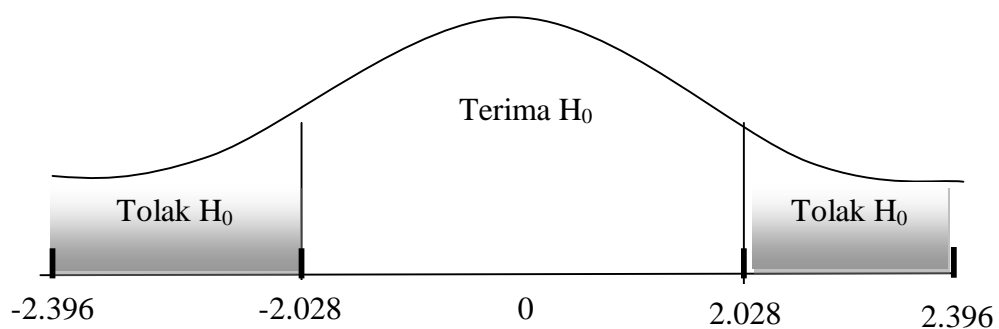
1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari Hasil Pengolahan progra SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2.396$$

$$t_{tabel} = 2.028$$

Dari hasil penelitian ini diperoleh pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y) dieroleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2.396 > 2.028$. Dari hasil perhitungan data tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar IV.3
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Gaya Kepemimpinan

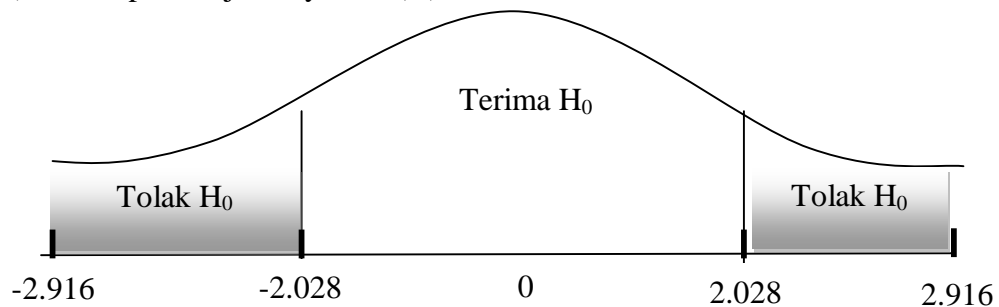
2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari Hasil Pengolahan progra SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2.916$$

$$t_{tabel} = 2.028$$

Dari hasil penelitian ini diperoleh pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2.916 > 2.028$. Dari hasil perhitungan data tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar IV.4
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Motivasi

2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama di uji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan di peroleh sebagai berikut :

Tabel IV.17
Hasil Uji Simultan (Uji F)

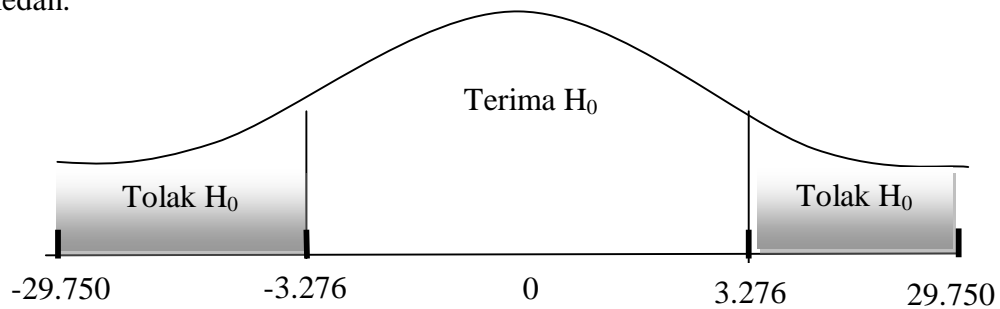
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285.318	2	142.659	27.169	.000 ^a
	Residual	194.282	37	5.251		
	Total	479.600	39			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $27.169 > 3.276$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak. Kesimpulannya : ada Pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Banak Sumut Cabang Iskandar Muda Medan.



Gambar IV.4
Hasil Kriteria Pengujian Nilai F

3. Uji Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variable bebas terhadap variable terikat :

Tabel IV.18
Hasil Uji Determinasi (R-Square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.573	2.29148

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Dari hasil Uji R Square dapat dilihat bahwa 0,595 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi sebesar 59,5% untuk mempengaruhi Kinerja Karyawan sisanya 40,5% di pengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

B. Pembahasan

Setelah penulis mendapatkan data penelitian dari responden dan kemudian mendapatkan hasilnya melalui pengolahan data menggunakan SPSS, maka analisis temuan penelitian mengenai variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikan gaya kepemimpinan berdasarkan hasil uji t diperoleh sebesar $2.396 > 2.028$. Dari hasil perhitungan data tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Nico, 2016) yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikan motivasi kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $2.916 > 2.028$. Dari hasil perhitungan data tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Nico, 2016) yang menguji pengaruh

Motivasi terhadap Kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $27.169 > 3.276$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak. Kesimpulannya : ada Pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja, sehingga Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan.
2. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja, sehingga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan.
3. Ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja, sehingga ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas tentang Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan, maka penulis memberikan saran kepada perusahaan sebagai berikut :

1. Antara pimpinan dengan karyawan maupun antara sesama karyawan agar selalu menjalin komunikasi yang baik sehingga terjalinlah hubungan kerja yang baik dan terhindar dari hal-hal yang dapat mengganggu pekerjaan dan kerugian-kerugian yang dapat di timbulkan. Disamping itu juga

perusahaan atau pun pemimpin harus lebih dapat memotivasi karyawan supaya dapat meningkatkan kinerjanya agar perusahaan dapat mencapai kinerja dan hasil yang maksimal.

2. Sebagai salah satu faktor yang dapat berpengaruh dan menunjang kinerja karyawan, pemimpin lebih dapat memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam menjalankan tugasnya dan memberikan motivasi yang baik. Karena dengan motivasi yang baik akan dapat memicu karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan yang telah di targetkan dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah di tentukan secara maksimal.
3. Kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi sederhana dalam pertimbangan kebijakan yang ada, sehingga pembaharuan pola untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga suatu keharmonisan antara pemimpin dan karyawan dan kenyamanan kerja berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan Cetakan ke 1* : Medan : Madenatera
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke – 6*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Ghozali, I, (2012) *Aplikasi Analisis Multivariate denga Program SPSS*, Semarang : Badan enerbit Universitas Diponegoro.
- Juliandi, A. dan Irfan, Manurung.S,. (2015), “*Metode Penelitian Bisnis*” Medan : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Kartono, (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Moeheriono, (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Cetakan ke 1* : Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mungkunegara, AP. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Riyadi, S. (2011). *Pengaruh Kompensasi Financial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 13 (1), 43.
- Robins, dan Judge. (2009). *Perilaku Organisasi Buku Ketiga dan Empat*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sari, F. (2013). *Pengaruh Gaya Kepeimnan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Gelery Hotel dan Apatemen*, Bandung : Universitas Pasundan
- Sugiyono, (2016). “*Memahami Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*” Bandung : CV. Alfabeta
- Suharto. (2011). *Pengaruh Budaya Lingkungan, Gaya Kepeimnan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah*, Semarang : Universitas Gajah Mada.
- Sulaiman. M, (2009). *Statistika Terapan untuk Penelitian Cetakan ketujuh*, Bandung : Alfabeeta.
- Setiawan, K. (2008). *Pengaruh Gaya Kepeimnan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Pemuda Serang*, Serang : Universitas Serang Raya.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Group.

- Syam, YR. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Lembara Penyiaran Publik RRI Stasiun Medan*. Medan : Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Tampi, BJ. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia.Tbk Manado*. *Jurnal "Acta Diurma"*, 3 (4), 5-6.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP
CURRICULUM VITAE



Yang bertanda tangan dibawah ini

Data Pribadi

Nama Lengkap : Rian Hidayat Lubis
Jenis Kelamin : Laki - laki
Tempat, dan Tanggal Lahir : Muaratais II, 10 Mei 1996
Agama : Islam
Alamat : Desa Muaratais II, Kec. Batang Angkola
Kab. Tapanuli Selatan
E-mail : riyanlubis99@gmail.com

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 100290 Muaratais II (2002 – 2008)
2. SMP Swasta Islam Terpadu Al-Husnayain Panyabungan (2008 – 2011)
3. SMK Negeri 1 Panyabungan (2011 – 2014)

Pengalaman Kerja

Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Bank Sumut Cabang Iskandaar Muda Medan.

Demikian daftar riwayat hidup ini saya lampirkan dengan lengkap sesuai keadaan sesungguhnya

Hormat Saya,

(Rian Hidayat Lubis)

Lampiran 1**Tabulasi Data Identitas Responden**

No	Identitas Responden		
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
1	1	2	2
2	2	1	3
3	2	1	2
4	2	2	2
5	2	2	2
6	1	2	2
7	1	2	2
8	2	1	2
9	2	2	3
10	1	1	2
11	1	1	2
12	1	1	2
13	2	1	2
14	1	1	2
15	2	1	2
16	1	2	3
17	2	2	3
18	1	2	3
19	1	1	2
20	2	1	2
21	1	1	2
22	1	1	2
23	2	1	2
24	2	1	2
25	2	1	2
26	2	1	2
27	2	1	2
28	2	1	2
29	2	1	2
30	1	1	2
31	1	3	3
32	1	1	2
33	1	2	3
34	1	1	3
35	1	2	3
36	1	1	2
37	1	1	3
38	2	2	3
39	2	1	2
40	2	2	3

Lampiran 4

Tabulasi Data Variabel Kinerja (Y)

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

Lampiran 5

Tabulasi Identitas Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	20	50.0	50.0	50.0
	Perempuan	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 Tahun	26	65.0	65.0	65.0
	30-39 Tahun	13	32.5	32.5	97.5
	40-49 Tahun	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	28	70.0	70.0	70.0
	S2	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 6

Tabulasi Correlation Gaya Kepemimpinan (X1)

Correlations X1

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Total x1
Item 1	Pearson Correlation	1	-.129	.170	.258	.059	.245	-.018	.311	.455**
	Sig. (2-tailed)		.427	.295	.108	.718	.127	.912	.051	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 2	Pearson Correlation	-.129	1	.242	.160	.228	.235	.223	-.067	.472**
	Sig. (2-tailed)	.427		.133	.324	.158	.144	.167	.683	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 3	Pearson Correlation	.170	.242	1	.049	-.093	.198	.047	.650**	.574**
	Sig. (2-tailed)	.295	.133		.762	.570	.222	.773	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 4	Pearson Correlation	.258	.160	.049	1	.014	.221	.297	.136	.532**
	Sig. (2-tailed)	.108	.324	.762		.930	.171	.063	.403	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 5	Pearson Correlation	.059	.228	-.093	.014	1	.117	.454**	-.159	.413**
	Sig. (2-tailed)	.718	.158	.570	.930		.471	.003	.326	.008
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 6	Pearson Correlation	.245	.235	.198	.221	.117	1	-.154	-.034	.438**
	Sig. (2-tailed)	.127	.144	.222	.171	.471		.342	.835	.005
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 7	Pearson Correlation	-.018	.223	.047	.297	.454**	-.154	1	.162	.528**
	Sig. (2-tailed)	.912	.167	.773	.063	.003	.342		.317	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 8	Pearson Correlation	.311	-.067	.650**	.136	-.159	-.034	.162	1	.538**
	Sig. (2-tailed)	.051	.683	.000	.403	.326	.835	.317		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total x1	Pearson Correlation	.455**	.472**	.574**	.532**	.413**	.438**	.528**	.538**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.000	.000	.008	.005	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

Lampiran 7

Tabulasi Correlation Motivasi (X2)

Correlations X2

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Total X2
Item 1	Pearson Correlation	1	.468**	.355*	.446**	.468**	.186	-.044	.138	.614**
	Sig. (2-tailed)		.002	.024	.004	.002	.249	.786	.395	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 2	Pearson Correlation	.468**	1	.114	.316*	1.000**	-.032	-.143	.189	.597**
	Sig. (2-tailed)	.002		.483	.047	.000	.847	.379	.242	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 3	Pearson Correlation	.355*	.114	1	.316*	.114	.410**	.459**	.262	.674**
	Sig. (2-tailed)	.024	.483		.047	.483	.009	.003	.103	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 4	Pearson Correlation	.446**	.316*	.316*	1	.316*	.147	.012	.070	.546**
	Sig. (2-tailed)	.004	.047	.047		.047	.366	.942	.669	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 5	Pearson Correlation	.468**	1.000**	.114	.316*	1	-.032	-.143	.189	.597**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.483	.047		.847	.379	.242	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 6	Pearson Correlation	.186	-.032	.410**	.147	-.032	1	.464**	.432**	.575**
	Sig. (2-tailed)	.249	.847	.009	.366	.847		.003	.005	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 7	Pearson Correlation	-.044	-.143	.459**	.012	-.143	.464**	1	.491**	.486**
	Sig. (2-tailed)	.786	.379	.003	.942	.379	.003		.001	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 8	Pearson Correlation	.138	.189	.262	.070	.189	.432**	.491**	1	.585**
	Sig. (2-tailed)	.395	.242	.103	.669	.242	.005	.001		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total X2	Pearson Correlation	.614**	.597**	.674**	.546**	.597**	.575**	.486**	.585**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Lampiran 8

Tabulasi Correlation Motivasi (Y)

Correlations Y

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Total Y
Item 1	Pearson Correlation	1	.123	.495**	.137	.375*	.085	.138	.250	.524**
	Sig. (2-tailed)		.450	.001	.400	.017	.600	.395	.120	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 2	Pearson Correlation	.123	1	.125	.156	.451**	.091	.109	.634**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.450		.443	.337	.004	.578	.504	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 3	Pearson Correlation	.495**	.125	1	.133	.154	.352*	.335*	-.073	.517**
	Sig. (2-tailed)	.001	.443		.414	.342	.026	.034	.653	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 4	Pearson Correlation	.137	.156	.133	1	.180	.173	.317*	.010	.487**
	Sig. (2-tailed)	.400	.337	.414		.265	.286	.046	.953	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 5	Pearson Correlation	.375*	.451**	.154	.180	1	.470**	.139	.554**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.017	.004	.342	.265		.002	.392	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 6	Pearson Correlation	.085	.091	.352*	.173	.470**	1	.316*	.289	.595**
	Sig. (2-tailed)	.600	.578	.026	.286	.002		.047	.071	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 7	Pearson Correlation	.138	.109	.335*	.317*	.139	.316*	1	.177	.543**
	Sig. (2-tailed)	.395	.504	.034	.046	.392	.047		.273	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 8	Pearson Correlation	.250	.634**	-.073	.010	.554**	.289	.177	1	.620**
	Sig. (2-tailed)	.120	.000	.653	.953	.000	.071	.273		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total Y	Pearson Correlation	.524**	.609**	.517**	.487**	.720**	.595**	.543**	.620**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Lampiran 9

Reliability Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics X1

Cronbach's Alpha	N of Items
.698	8

Lampiran 10

Reliability Variabel Motivasi (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics X2

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	8

Lampiran 11

Reliability Variabel Kinerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	8

Lampiran 12

Regression Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.771 ^a	.595	.573	2.29148	.595	27.169	2	37	.000

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285.318	2	142.659	27.169	.000 ^a
	Residual	194.282	37	5.251		
	Total	479.600	39			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 13

Uji Asumsi Klasik

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285.318	2	142.659	27.169	.000 ^a
	Residual	194.282	37	5.251		
	Total	479.600	39			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5.126	4.006		1.280	.209	-2.990	13.243					
	Gaya Kepemimpinan	.423	.176	.373	2.396	.022	.065	.780	.708	.366	.251	.452	2.210
	Motivasi	.425	.146	.454	2.916	.006	.130	.720	.729	.432	.305	.452	2.210

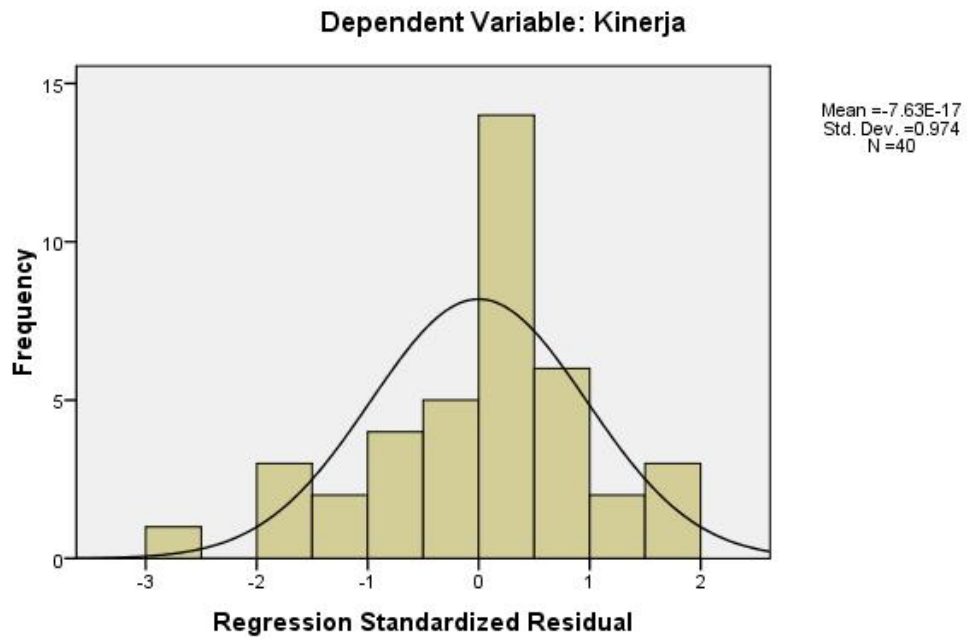
a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

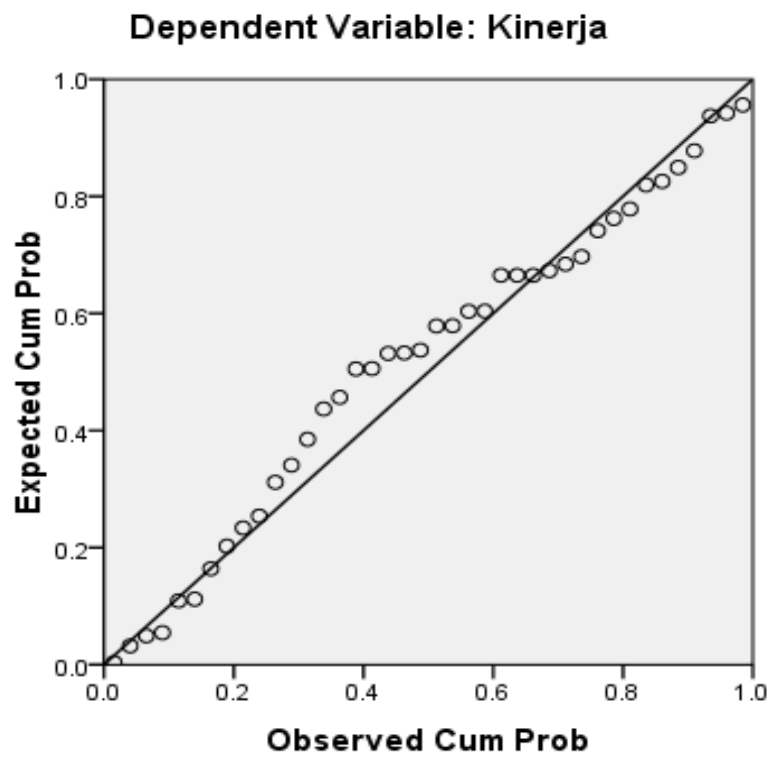
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.126	4.006		1.280	.209
	Gaya Kepemimpinan	.423	.176	.373	2.396	.022
	Motivasi	.425	.146	.454	2.916	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Histogram

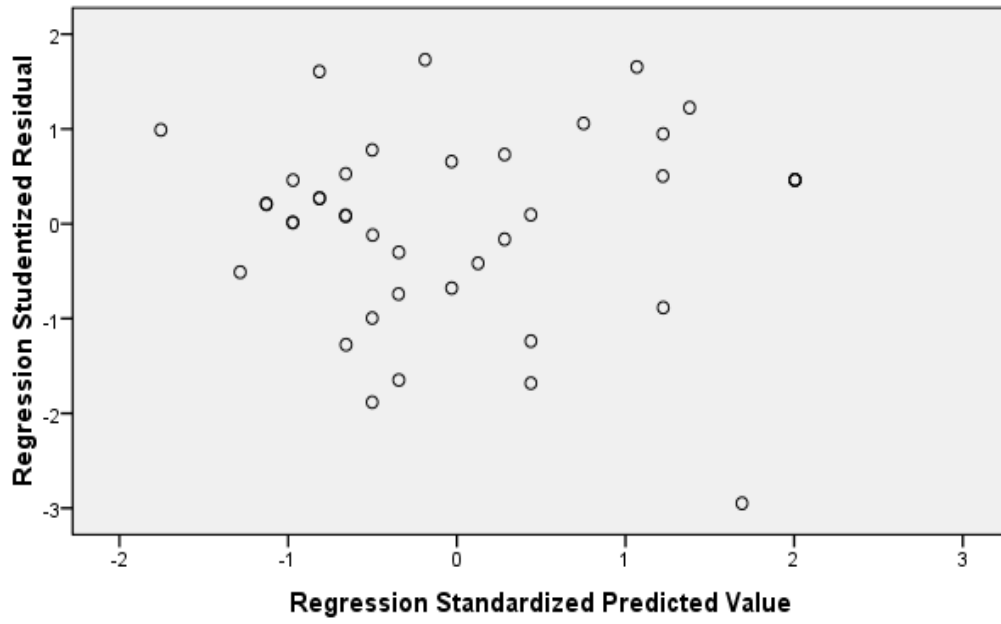


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



Lampiran 14**Distribusi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)****Item 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	10.0	10.0	10.0
4	17	42.5	42.5	52.5
5	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	22.5	22.5	22.5
4	15	37.5	37.5	60.0
5	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	22.5	22.5	22.5
4	22	55.0	55.0	77.5
5	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	17.5	17.5	17.5
4	13	32.5	32.5	50.0
5	20	50.0	50.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	30.0	30.0	30.0
4	14	35.0	35.0	65.0
5	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.5	2.5	2.5
3	7	17.5	17.5	20.0
4	20	50.0	50.0	70.0
5	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	22.5	22.5	22.5
4	13	32.5	32.5	55.0
5	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	7.5	7.5	7.5
3	10	25.0	25.0	32.5
4	11	27.5	27.5	60.0
5	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 15**Distribusi Jawaban Variabel Motivasi (X2)****Item 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	10.0	10.0	10.0
4	18	45.0	45.0	55.0
5	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.5	2.5	2.5
3	5	12.5	12.5	15.0
4	12	30.0	30.0	45.0
5	22	55.0	55.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.0	5.0	5.0
3	9	22.5	22.5	27.5
4	14	35.0	35.0	62.5
5	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	20.0	20.0	20.0
4	15	37.5	37.5	57.5
5	17	42.5	42.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.5	2.5	2.5
3	5	12.5	12.5	15.0
4	12	30.0	30.0	45.0
5	22	55.0	55.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.0	5.0	5.0
3	7	17.5	17.5	22.5
4	15	37.5	37.5	60.0
5	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.5	2.5	2.5
2	1	2.5	2.5	5.0
3	6	15.0	15.0	20.0
4	18	45.0	45.0	65.0
5	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.5	2.5	2.5
3	1	2.5	2.5	5.0
4	19	47.5	47.5	52.5
5	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 16**Distribusi Jawaban Variabel Kinerja (Y)****Item 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	7.5	7.5	7.5
4	20	50.0	50.0	57.5
5	17	42.5	42.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.5	2.5	2.5
3	10	25.0	25.0	27.5
4	13	32.5	32.5	60.0
5	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	15.0	15.0	15.0
4	18	45.0	45.0	60.0
5	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	7.5	7.5	7.5
3	5	12.5	12.5	20.0
4	18	45.0	45.0	65.0
5	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	25.0	25.0	25.0
4	17	42.5	42.5	67.5
5	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	20.0	20.0	20.0
4	17	42.5	42.5	62.5
5	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	15.0	15.0	15.0
4	15	37.5	37.5	52.5
5	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	17.5	17.5	17.5
4	16	40.0	40.0	57.5
5	17	42.5	42.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	