

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.INNOPACK**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

KHOIRUL NINGSAH

NIM : 2013521555

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA PROGRAM
SARJANA PRODI MANAJEMEN S1**

JAKARTA

2017

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWANPADA PT.INNOPACK**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

KHOIRUL NINGSAH

NIM : 2013521555

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2017**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Barang siapa yang menempuh suatu jalan untuk menuntut ilmu, Allah akan memudahkan baginya jalan ke surga (Hadist Riwayat Muslim)”

Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu : “Berlapang-lapanglah dalam majlis”, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “berdirilah kamu,” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha mengetahui terhadap apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Mujahidah : 11)

SKRIPSI INI KUPERSEMBAHKAN UNTUK

- ♥ Bapak dan Mamatercinta
- ♥ Adik tersayang
- ♥ Nenek tersayang

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Khoirul Ningsah

NIM : 2013521555

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 9 Juni 2017

Khoirul Ningsah

NIM : 2013521555

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Khoirul Ningsah
NIM : 2013521555
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja
terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INNOPACK

Dosen Pembimbing 1

(Sunarso, SE, MM)

Jakarta, Agustus 2017
Dosen Pembimbing 2

(Kuntari, SE, MM)

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. INNOPACK**



KHOIRUL NINGSAH
NIM : 2013521555

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Jumat tanggal 8 bulan September tahun 2017 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. Dra. Siti Mahmudah, MM
Ketua Tanggal:

2. Drs. Jayadi, MM
Anggota Tanggal

3. Sunarso, SE, MM
Anggota Tanggal

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Y. I. Gunawan, SE, MM
Tanggal :

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. INNOPACK. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. INNOPACK.

Penelitian dilakukan pada PT. INNOPACK dengan mengambil 75 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin dari total populasi 300 karyawan pada sampling error 10%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi linear berganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis yang dilakukan dengan koefisien determinasi R^2 uji-t dan uji F. Dalam penelitian ini model persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 1,468 + 0,171X_1 + 0,422X_2$ sedangkan nilai koefisien determinasi *adjusted R²* yang diperoleh sebesar 0,440 nilai ini menunjukkan bahwa variabel X_1 dan X_2 mempengaruhi variabel Y sebesar 44%.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama, yaitu : 1) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. INNOPACK; 2) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. INNOPACK; 3) Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. INNOPACK.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Leadership style and work motivation are two of the several factors that are suspected to be relatively large in affecting the performance of employees of PT. INNOPACK. This research was done aiming to find the evidence of the influence of the leadership style and work motivation on employee performance in the PT. INNOPACK.

This research was conducted by taking 75 employees as a sample of the study calculated by using the Slovin formula of a total population of 300 employees on a 10% sampling error. The data were collected by a closed questionnaire instrument of five scoring scales from strongly disagree to strongly agree. This research was done quantitatively by describing the research data and doing inference analysis. Multiple linear analysis was used as an analytical means while hypothesis testing was done coefficient of determination R^2 , t-test and F-test. In this study the model of regression equation is $Y = 1,468 + 0,171X_1 + 0,422X_2$ while value of coefficient of determination adjusted R^2 obtained by 0,44 this value indicates that the variables X_1 and X_2 affect the variable Y of 44%.

The result of this research are three main findings, namely : 1) Leadership style has no significant effect on employee performance at PT. INNOPACK; 2) Work motivation is significantly influential on the performance of employees at PT. INNOPACK; 3) Leadership style and work motivation are influential on the performance of employees at PT. INNOPACK.

Keywords : Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas lindungannya maka skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INNOPACK”** ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Sunarso, SE, MM selaku dosen pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Kuntari, SE, MM selakudosenpembimbing yang telahmeluangkanwaktudandenganpenuhkesabaranmemberikanbimbingan yang bermanfaatsehinggaSkripsiinidapatterselesaikandenganbaik.
3. Y.I. Gunawan, SE, MM selaku Ketua Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWI Jakarta.
4. Dr. Suyanto, SE, MM, M.A.K selaku Ketua STIE IPWI Jakarta.
5. Civitas Akademi STIE IPWI Jakarta.
6. Rekan – rekan mahasiswa Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWI Jakarta.
7. Kepada Siti Masitoh danEkoHidayatulohyang turut memberikan dukungan dalam pembuatan Skripsi ini.
8. Pimpinan dan staf PT.INNOPACK.
9. Bapak, Mama, Nenek, Adik dan sanak saudaratercinta yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan serta dorongan semangat.
10. Keluarga Cemara Meri Listia, Wiwit Ayu Lestari, Bayu Dharma, Dwi Santoso, Dwi Permana, Muhammad Khoiri, Irpan Syahroni, Ari Hidayat, Gustiawan, Hendri Irawan yang senantiasa memberikan semangat dan terima kasih atas kebersamaannya dan persaudaraan yang terjalin selama ini.
11. Keluarga Brotherhood Dais Maya Sukma, Jusnita Vinelam, Dewi Intan, Neneng Hasanah, Laelatulsadiyah, Munjiati, Nurmah Mujahidah, Yusuf Tahir, Fadely Hermansyah, Fahrul Rozy, Lucky Adi, Sahrul, Hanan Ichromi yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan serta mendoakan sehingga penulis dapat menyelesaikan Sripsi ini.
12. Teman-teman sedari kecil Nia Anggraeni, Anita Amini Sari, Fitri Susanti dan Nina yang sampai saat ini masih menemani perjalanan penulis dalam menyelesaikan pendidikannya, kalian sahabat yang menyenangkan.

Semoga bantuan yang bapak, ibu dan rekan-rekan berikan mendapatkan imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 9 Juni 2017

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persembahan	ii
Halaman Orisinilitas	iii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iv
Halaman Pengesahan Skripsi	v
Abstrak	vi
<i>Abstract</i>	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Sistematika Penulisan.....	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Kepemimpinan	11
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.2.2 Teori-Teori Gaya Kepemimpinan	17
2.1.3. Motivasi Kerja.....	19
2.1.3.1. Teori-Teori Motivasi Kerja	19
2.1.4 Kinerja	20
2.1.4.1. Indikator Kinerja Karyawan.....	21
2.1.4.2. Karakteristik Kinerja Karyawan.....	22
2.2. Penelitian Terdahulu	22
2.3. Kerangka Pemikiran.....	25
2.4. Hipotesis	27
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
3.2. Desain Penelitian.....	28
3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	30
3.3.1. Variabel Penelitian	30
3.3.2. Definisi Operasional Variabel.....	31
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling	32
3.5. Metode Pengumpulan Data	33

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian	34
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	35
3.7.1. Uji Validitas	35
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	35
3.7.3. Uji Asumsi Klasik	36
3.7.4. Analisa Regresi Linear Berganda.....	38
3.7.5. Pengujian Hipotesis	39
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	42
4.1.1. Gambaran Objek Penelitian	42
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	42
4.1.3. Struktur Organisasi	43
4.1.4. Uraian Tugas	45
4.2. Hasil Analisa	50
4.2.1. Deskripsi Responden	50
4.2.2. Analisa Data.....	52
4.2.2.1. Uji Validitas	52
4.2.2.2. Uji Reliabilitas.....	54
4.2.3. Uji Asumsi Klasik	55
4.2.3.1. Uji Multikolinieritas	55
4.2.3.2. Uji Heterokedastisitas.....	56
4.2.3.3. Uji Normalitas	57
4.2.4. Uji Regresi Linier Berganda	58
4.2.5. Hasil Pengujian dan Hipotesis.....	60
4.2.5.1. Koefisien Determinasi (R^2).....	60
4.2.5.2. Uji t (Uji hipotesis secara parsial).....	61
4.2.5.3. Uji F (Uji hipotesis secara simultan).....	63
4.3. Pembahasan Penelitian	63
BAB 5 PENUTUP	
5.1. Kesimpulan.....	67
5.2. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel	31
Tabel 3.2 Skor Penilaian Kuesioner	34
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	51
Tabel 4.2 Umur Responden	51
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	52
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)	53
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)	53
Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	54
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Reliabilitas	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas	56
Tabel 4.9 Persamaan Regresi Linear Berganda	59
Tabel 4.10 Koefisien Determinasi	60
Tabel 4.11 Hasil Uji t-Test	61
Tabel 4.12 Hasil Uji F	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 KerangkaPemikiran	26
Gambar 3.1 Desain Penelitian	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	44
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57
Gambar 4.3 Kurva Uji Normalisasi	58

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Distribusi Jawaban Responden
- Lampiran 3 : Output SPSS 20.0

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik di dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi dan menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Menurut Malayu (2003:11) organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja-sama dalam mencapai tujuan tertentu. Setiap organisasi mempunyai kekhususan sendiri-sendiri, ini ditentukan oleh arah tujuan, materi kepentingan, sasaran perjuangan dan situs aktivitas dari masing-masing organisasi yang berbeda bentuk dan sifatnya tersebut, maka disusunlah sebuah struktur organisasi. Struktur organisasi harus disusun dan diatur sedemikian rupa agar memenuhi syarat dan mencapai maksud dari arti hakikat struktur organisasi, yaitu :

1. Bagaimana hubungan pimpinan sebagai pengendali dan pengarah penggunaan kekuatan organisasi dengan organisasi basis sebagai wadah dan penghimpun langsung sebagai dasar dan sumber kekuatan organisasi, bisa lincah, cepat dan seksama.
2. Bisa dengan tangkas dan tangguh menghadapi tantangan dan secara luwes

berhubungan dengan sahabat atau sekutu dalam mengurus serta menyelesaikan persoalan.

3. Mampu memelihara dan menjaga kekuatannya tetap solid serta selalu siap tegap untuk bergerak melangkah melaksanakan tugas.

Meskipun demikian, semua organisasi mempunyai kesamaan secara umum, yaitu bahwa setiap organisasi harus mempunyai dan pasti berdiri di atas basis serta bergerak melangkah dipimpin oleh pimpinan organisasinya. Organisasi basis (pokok atau dasar) sebagai dasar kekuatan, dan pimpinan sebagai pengendali organisasi, merupakan dua hal yang mutlak tidak bisa ditinggalkan.

Menurut Fattah (2004:88) pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan, dan kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Pemimpin memiliki peranan yang sangat penting. Purwanto (2004:65) menyatakan bahwa menurut ahli ilmu jiwa, pemimpin yang baik memiliki peran :

1. Sebagai pelaksana (*executive*)
2. Perencana (*planner*)
3. Seorang ahli (*expert*)
4. Mewakili kelompoknya
5. Mengawasi hubungan antar anggota kelompok
6. Bertindak sebagai pemberi ganjaran dan hukuman
7. Bertindak sebagai wasit dan pengarah

8. Merupakan bagian dari kelompok
9. Lambang kelompok
10. Pemegang tanggung jawab
11. Sebagai pencipta atau memiliki cita-cita
12. Bertindak sebagai ayah
13. Sebagai kambing hitam

Selain itu, peran pemimpin dalam sebuah perusahaan ialah sebagai penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Namun dalam proses untuk mencapai tujuan perusahaan tidak akan mudah, karena pada saat menjalankan tentu saja akan mengalami hambatan. Salah satu hambatan yang terjadi adalah kinerja sumber daya manusia yang tidak maksimal. Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Irham (2011:3) manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal. Dalam hal ini diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Apabila dalam prakteknya terjadi salah sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen perusahaan maka hal ini berkaitan dengan masalah kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan perusahaan, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok. Seseorang yang telah ditunjuk sebagai pemimpin untuk memimpin karyawannya harus menjalankan fungsi manajemen perusahaan itu sendiri yang menentukan atas berhasil tidaknya perusahaan. Fungsi manajemen yang harus dijalankan meliputi merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengawasi. Terlaksananya tugas-tugas tersebut tidak dapat dicapai hanya oleh pimpinan seorang diri, tetapi dengan menggerakkan sumber daya manusia yang dipimpinnya. Seorang pemimpin disamping harus memiliki inisiatif dan kreatif harus selalu memperhatikan hubungan manusiawi agar sumber daya manusia yang dipimpin dapat memberikan kinerja yang maksimal. Selain itu kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat erat pada diri seorang pemimpin, apapun tanggung jawab yang diterimanya. Apabila pemimpin tidak memiliki kemampuan dalam hal mengelola sumber daya manusia maka tidak mungkin seorang pemimpin berhasil dengan baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Pada dasarnya setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin para karyawannya hal ini diartikan sebagai gaya kepemimpinan. Menurut Tampubolon (2007) gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja

bawahannya. Dalam hal ini seorang pemimpin harus memiliki suatu program dan berperilaku secara bersama-sama dengan para karyawan untuk menggunakan cara atau gaya kepemimpinan tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting sebagai kekuatan dinamika yang mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan para karyawan dalam mencapai tujuan. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan untuk berkinerja dengan maksimal. Untuk dapat memiliki kinerja yang maksimal, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya.

PT. INNOPACK adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan biji plastik. Kinerja karyawan yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan ini. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global. Namun beberapa bulan terakhir ini kinerja karyawan PT. INNOPACK mengalami penurunan, hal ini dapat dilihat dari hasil produksi yang menurun dan tingkat riak produksi yang meningkat. Terjadinya penurunan kinerja karyawan dapat disebabkan karena pimpinan kerap kali memerintah para karyawannya dengan sesuka hati tanpa memperhatikan kondisi karyawan tersebut. Ketidakmampuan karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab mereka bukan disebabkan karena karyawan tersebut tidak mampu mengerjakannya namun dapat terjadi karena karyawan tidak dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan para pemimpin diperusahaan. Apabila hal ini benar terjadi maka seorang pemimpin harus mengubah gaya kepemimpinan yang

dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan yang bekerja didalam suatu perusahaan. Perubahan gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja seseorang untuk berprestasi.

Menurut Uno (2006) motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kekuatan-kekuatan ini pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan, seperti : keinginan yang hendak dipenuhinya, tingkah laku, tujuan, umpan balik. Karyawan yang termotivasi akan mengerti keinginan pemimpinnya dan akan menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan pemimpinnya. Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu juga jika ada seorang karyawan dengan keadaan posisi yang kurang semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan terhadap pemimpin untuk memotivasi karyawan tersebut.

Secara umum cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang. Akan tetapi meskipun perusahaan sudah memberikan motivasi kerja terhadap karyawan, kadang kala masih saja ada karyawan yang bersikap cenderung menunda pekerjaan, istirahat melebihi jam istirahat dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat

waktu dikarenakan banyaknya pekerjaan yang menumpuk, sehingga berdampak pada pengurangan optimalisasi kerja. Demikian pula dengan karyawan yang tidak mampu mengoptimalkan kerjanya, juga mendapatkan hak-hak yang sama seperti halnya yang diterima oleh karyawan yang mengerahkan semua potensinya sehingga dapat mencapai hasil yang optimal, hal ini akan berdampak kurang baik serta muncul terjadinya kecemburuan sosial antara karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul : :
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INNOPACK.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. INNOPACK ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. INNOPACK ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. INNOPACK ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. INNOPACK.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. INNOPACK.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. INNOPACK.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik.

3. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

1.5. Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis data dan pembahasan dari analisis data.

BAB 5 PENUTUP

Berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran besar dalam organisasi yaitu sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya. Menurut Yani (2012:1) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Panggabean (2007:15) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Malayu (2007:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat yang dilakukan melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu untuk mengatur kegiatan perencanaan,

pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasional. Jika manajemen sumber daya manusia diimplementasikan dengan baik dan benar maka dapat memberikan manfaat yang baik pada organisasi atau perusahaan.

2.1.2. . Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Menurut Ishak Arep dan Tanjung (2003:93) bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu. Kepemimpinan menurut Sutrisno (2015:213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut Kartini (2014:187) kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan definisi kepemimpinan diatas maka dapat diartikan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan para karyawannya dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka dan hal ini merupakan potensi untuk mampu membuat orang lain (yang dipimpin) mengikuti apa yang dikehendaki pimpinannya menjadi realita.

2.1.2.1. Pengertian gaya kepemimpinan

Menurut Thoha (2007:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Winardi (2000:78) gaya kepemimpinan adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan dalam hubungan mana kita memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut. Nawawi (2003:15) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Berikut ada beberapa gaya kepemimpinan. Berdasarkan kepribadian gaya kepemimpinan dibedakan menjadi :

a. Gaya kepemimpinan kharismatis

Gaya kepemimpinan kharismatis adalah gaya kepemimpinan yang mampu menarik perhatian banyak orang, karena berbagai faktor yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang merupakan anugerah dari Tuhan. Kelebihan gaya kepemimpinan kharismatis ini adalah mampu menarik orang sedangkan kelemahan terbesar gaya kepemimpinan ini adalah tidak konsisten terhadap yang diucapkan dengan yang dilakukan. Gaya kepemimpinan kharismatis dapat efektif jika :

- 1) Mereka belajar untuk berkomitmen, sekalipun seringkali mereka akan gagal.
- 2) Mereka menempatkan orang-orang untuk menutupi kelemahan mereka, dimana kepribadian ini berantakan dan tidak sistematis.

b. Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin dan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Dalam gaya kepemimpinan otoriter, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan. Pemimpin memberitahukan sasaran apa saja yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut, baik itu sasaran utama maupun sasaran minornya. Pemimpin yang menjalankan gaya kepemimpinan ini juga berperan sebagai pengawas terhadap semua aktivitas anggotanya dan pemberi jalan keluar bila anggota mengalami masalah. Kelebihan model kepemimpinan otoriter ini ada pada pencapaian prestasinya sedangkan kelemahan kepemimpinan otoriter adalah dingin dan kejam. Gaya kepemimpinan otoriter ini bisa efektif bila ada keseimbangan antara disiplin yang diberlakukan kepada bawahan serta ada kompromi terhadap bawahan. Ciri-ciri gaya kepemimpinan otoriter yaitu :

- 1) Wewenang mutlak terpusat pada pemimpin.
- 2) Keputusan selalu dibuat oleh pemimpin.
- 3) Kebijakan selalu dibuat oleh pemimpin.

- 4) Komunikasi berlangsung dalam satu arah dari pimpinan kepada bawahan.
- 5) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara kredit.
- 6) Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran pertimbangan atau pendapat.
- 7) Lebih banyak kritik atau pujian, menuntut prestasi dan kesetiaan sempurna dari bawahan tanpa syarat dan cenderung adanya paksaan, ancaman dan hukuman.
- 8) Pimpinan menentukan semua keputusan yang bertalian dengan seluruh pekerjaan dan memerintahkan semua bawahan untuk melaksanakannya.
- 9) Pemimpin menentukan semua standar bagaimana bawahan melakukan tugas.
- 10) Adanya sanksi yang jelas jika seorang bawahan tidak menjalankan tugas sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan.

c. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Pada gaya kepemimpinan demokratis, anggota memiliki peranan yang lebih

besar. Pada gaya kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran yang ingin dicapai saja, tentang cara untuk mencapai sasaran tersebut, anggota yang menentukan. Kelebihan gaya kepemimpinan demokratis ini ada di penempatan perspektifnya sedangkan kelemahan pemimpin dengan gaya demokratis adalah kesabaran dan kepasifan. Umumnya mereka sangat sabar dan sanggup menerima tekanan namun kesabarannya ini bisa membuat mereka menerima perlakuan yang tidak menyenangkan bahkan seringkali hal ini yang membuat para bawahannya meninggalkan pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis ini. Gaya kepemimpinan demokratis ini dapat efektif jika :

- 1) Pemimpin mau berjuang untuk berubah ke arah yang lebih.
- 2) Punya semangat bahwa hidup ini tidak selalu win-win solution, ada kalanya terjadi win-loss solution. Pemimpin harus mengupayakan agar dia tidak selalu kalah, tetapi ada kalanya menjadi pemenang.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis yaitu :

- a) Wewenang pemimpin tidak mutlak.
- b) Pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan.
- c) Keputusan dan kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.
- d) Komunikasi berlangsung secara timbal balik, baik yang terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun sesama bawahan.

- e) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar.
 - f) Prakarsa dapat datang dari pimpinan maupun bawahan.
 - g) Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat.
 - h) Pimpinan memperhatikan dalam bersikap dan bertindak, adanya saling percaya dan saling menghormati.
- d. Gaya kepemimpinan moralis

Gaya kepemimpinan moralis adalah gaya kepemimpinan yang paling menghargai bawahannya. Kelebihan gaya kepemimpinan moralis adalah memiliki sifat hangat, sopan dan memiliki empati yang tinggi terhadap permasalahan para bawahannya sedangkan kekurangan dari pemimpin bergaya moralis adalah sangat emosional. Gaya kepemimpinan moralis ini dapat efektif jika :

- 1) Keberhasilan seorang pemimpin moralis dalam mengatasi kelabilan emosionalnya seringkali menjadi perjuangan seumur hidupnya.
- 2) Belajar mempercayai orang lain.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan moralis yaitu :

- a) Bawahan diberikan kelonggaran atau fleksibel dalam melaksanakan tugas-tugas tetapi dengan hati-hati diberi batasan serta berbagai prosedur.

- b) Bawahan yang telah berhasil menyelesaikan tugasnya diberi hadiah atau penghargaan, disamping adanya sanksi-sanksi bagi mereka yang kurang berhasil, sebagai dorongan.
- c) Hubungan antara atasan dan bawahan dalam suasana yang baik secara umum manajer bertindak cukup baik.
- d) Manajer menyampaikan berbagai peraturan yang berkaitan dengan tugas-tugas atau perintah dan sebaliknya para bawahan diberikan kebebasan untuk memberikan pendapatnya.

2.1.2.2. Teori-teori gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan sangat penting karena gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pimpinan dalam mempengaruhi pengikutnya untuk merealisasi misinya. Teori gaya kepemimpinan merupakan bagian dari teori kepemimpinannya lainnya. Teori-teori gaya kepemimpinan berdasarkan penelitian diantaranya adalah :

a. Teori Ohio State University

Teori ini berdasarkan pada dua dimensi :

- 1) *Dimensi Consideration* (dimensi perhatian terhadap bawahan) adalah tinggi rendahnya pimpinan bertindak dan berperilaku dengan pola bersahabat dan mendukung, menunjukkan perhatian terhadap bawahannya dan memperhatikan kesejahteraan, indikator perilaku kepemimpinan dalam dimensi ini adalah: membantu bawahan dalam menyelesaikan tugas; menyediakan waktu untuk mendengarkan dan mendiskusikan masalah dan keluhan yang dihadapi bawahan;

menerima saran bawahan; memperlakukan bawahan dengan cara yang sama; dan memperhatikan kesejahteraan bawahan.

- 2) *Dimensi initiating structure* (perhatian terhadap tugas) adalah tinggi rendahnya pimpinan mendefinisikan dan menstrukturasi dan menentukan peran bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator perilaku pemimpin dalam dimensi ini adalah; mengkritik dan marah terhadap bawahannya yang malas dan berkinerja rendah; memberikan tugas kepada bawahannya secara rinci; mengingatkan bawahan untuk mengikuti prosedur standar kerja dan standar kinerja; menentukan target keluaran.

b. Teori University of Michigan

- 1) Perilaku berorientasi pada ketugasan

Para manajer yang efektif melakukan pekerjaan yang berbeda dengan para bawahannya. Mereka mengkonsentrasikan dirinya pada fungsi perilaku ketugasan seperti perencanaan, penekedulan, pekerjaan, mengkoordinasi aktivitas bawahan, menyediakan sumber-sumber dan bantuan teknis yang diperlukan bawahan.

- 2) Perilaku berorientasi hubungan

Para manajer dengan gaya ini memusatkan perhatiannya pada hubungan antar manusia. Mereka sopan dan mendukung bawahannya dengan percaya diri serta berupaya memahami masalah yang dihadapi bawahannya.

2.1.3. Motivasi kerja

Dalam perusahaan, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2006:164) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri individu yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2015:146) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Mathis dan Jackson (2009:114) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapatlah diketahui bahwa motivasi merupakan sesuatu yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan pekerjaan secara maksimal untuk mencapai pemenuhan kebutuhannya.

2.1.3.1. Teori-teori motivasi kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2009:115) pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Setiap pendekatan memberi kontribusi pada pemahaman motivasi manusia dan beberapa pendekatan tersebut dibahas secara singkat pada bagian berikutnya. Hierarki Kebutuhan Maslow satu teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Abraham Maslow mendapatkan banyak eksposur. Dalam teori ini, Maslow mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan yang mendasar

terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan
3. Kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri

2.1.4. Kinerja

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Namun dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Menurut Mangkunagara (2002:22) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rivai dan Basri (2005:50) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

2.1.4.1. Indikator kinerja karyawan

Menurut Robbins (2006:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f. **Komitmen kerja**

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.4.2. Karakteristik kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2002:68) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Guterres dan Supartha (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Pada SMUN 2 Baucau. Jumlah populasi sebanyak 58 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Dimana teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini bahwa 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- b. Penelitian yang dilakukan oleh Adri Agustiningrum (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat Daerah (SETDA)”. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Setda kota Magelang tahun 2012. (2) Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Setda Kota Magelang tahun 2012. (3) Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Setda Kota Magelang tahun 2012.
- c. Penelitian yang dilakukan oleh Eko Yudhi setiawan (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit Nasional Surabaya”. Jumlah populasi 60 karyawan

sehingga metode sampling yang digunakan adalah sensus yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian ini, maka sebanyak 60 karyawan *cleaning service* yang bekerja di PT. ISS Indonesia adalah sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya adalah 1) Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit Nasional Surabaya. 2) Gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit Nasional Surabaya. 3) Gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit Nasional Surabaya.

- d. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fauzan Baihaqi (2010) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)”. Jumlah sampel yang diambil 101 responden, dengan metode sampling *statisfied random sampling*. Dalam menganalisis data menggunakan metode analisis regresi linear dan analisis jalur serta *Sobel Test* dengan bantuan SPSS 15.0. Hasil penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Pada hakekatnya gaya kepemimpinan diduga mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan dan para karyawannya. Artinya pemilihan gaya kepemimpinan yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Hal yang sama juga berlaku untuk gaya kepemimpinan, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang semakin baik dengan sesuai kebutuhan perusahaan yang dipilih dan semakin tinggi kinerja karyawan, maka semakin baik pula tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

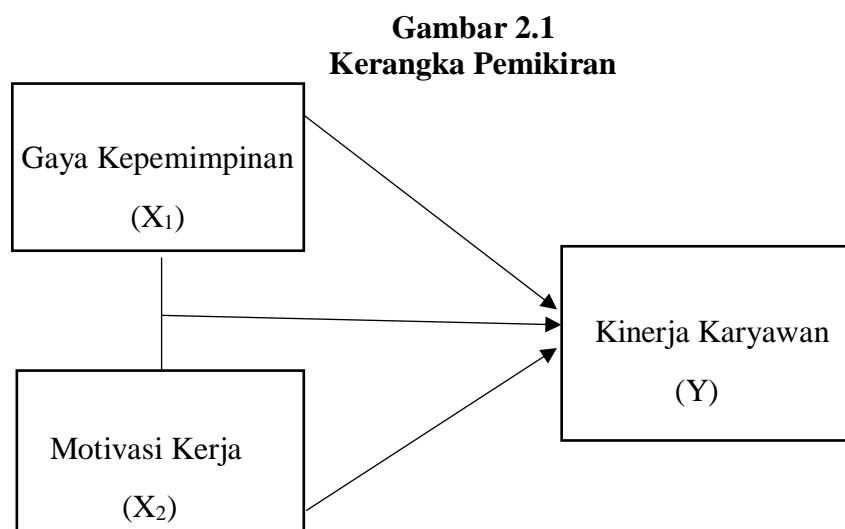
2.3.2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Sebagaimana telah diuraikan dimuka, bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan pekerjaan secara maksimal untuk mencapai pemenuhan kebutuhannya, namun dalam hal memotivasi tidaklah mudah karena diperlukan adanya keseimbangan antara keinginan organisasi dan keinginan karyawan. Perusahaan menginginkan adanya peningkatan efektivitas kinerja karyawan dengan jalan menegakkan aturan serta memberi keteladanan dari seorang pemimpin kepada para karyawan. Sedangkan keinginan para karyawan dalam memberikan motivasi dengan kebutuhan-kebutuhan, baik kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder. Dengan Demikian dapat diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

Melalui beberapa pengertian tentang gaya kepemimpinan, terlihat bahwa gaya kepemimpinan bukan merupakan sesuatu yang dapat berdiri sendiri melainkan akan diikuti dengan beberapa faktor lain untuk menggerakkan, seperti motivasi. Adanya motivasi di setiap perusahaan akan merubah sikap dan perilaku karyawan agar karyawan tersebut mengikuti gaya kepemimpinan atasannya yaitu taat, patuh dan sadar akan tugas serta tanggung jawab yang diberikannya. Dengan demikian gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sangat penting karena suatu usaha, tanpa adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan bawahan maka tidak akan memperoleh apapun.

Dari uraian pemikiran tersebut dapat diperjelas melalui variabel pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini :



Sumber : Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini.

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu, serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

H₂ : Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

H₃ : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

BAB 3

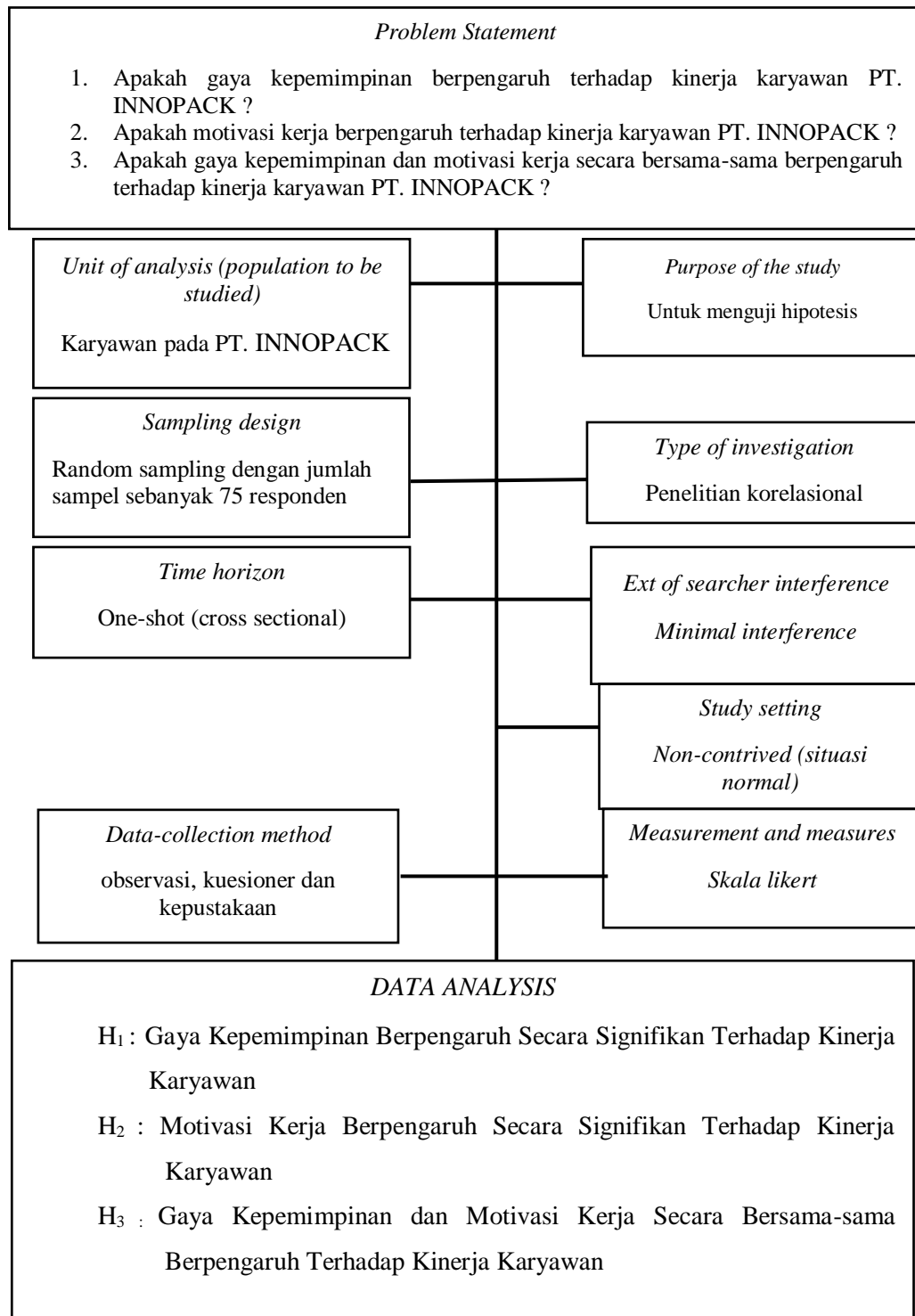
METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Pemilihan tempat dan lokasi penelitian memang merupakan hal yang sangat penting karena dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian akan memudahkan penulis untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan oleh penulis guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Dalam hal ini penulis melakukan penelitian pada PT. INNOPACK yang terletak pada jalan pancasila 5, Gunungputri Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan mulai pada bulan Juni 2017 sampai Agustus 2017.

3.2. Desain Penelitian

Menurut Heru dan Anna (2010:51) desain penelitian mencakup serangkaian keputusan bagaimana penelitian akan dilakukan. Desain penelitian menjadi landasan pada proses penelitian untuk memastikan bahwa penelitian dapat dilaksanakan. Sebagai sebuah rancangan, desain penelitian digunakan untuk menjawab beberapa pertanyaan dalam proses penelitian, yaitu berkaitan dengan rumusan masalah penelitian, telaah pustaka, hipotesis, detail penelitian, pengukuran variabel penelitian dan jumlah sampel, analisa data, kesimpulan serta berkaitan dengan pelaporan penelitian. Berikut merupakan gambar desain penelitian :

Gambar 3.1.Desain Penelitian

Sumber : Sekaran (2003:118) dalam metode penelitian Heru dan Anna (2010:54)

3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.3.1. Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang memiliki variasi nilai. Sebagaimana dikemukakan oleh Heru dan Anna (2010:59) variabel penelitian dapat diartikan secara singkat sebagai segala sesuatu yang memiliki variasi nilai, digunakan dalam penelitian untuk dianalisis sehingga dapat ditarik kesimpulan. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

a. Variabel Dependen

Menurut Heru dan Anna (2010:60) variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian karena variabel ini mencerminkan masalah pokok penelitian sehingga dengan mengamati beberapa variabel dependen dapat dengan mudah dikenali permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

b. Variabel Independen

Menurut Heru dan Anna (2010:61) variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan terjadinya perubahan pada variabel dependen baik positif maupun negatif. Variabel independen merupakan variabel yang menunjukkan jalan atau cara sebuah masalah dipecahkan.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen sebagai berikut :

- 1) Gaya Kepemimpinan (X_1)
- 2) Motivasi Kerja (X_2)

3.3.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Butir pernyataan
Gaya kepemimpinan (X ₁)	Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat. (Thoha, 2007:49)	Perhatian terhadap bawahan	1 dan 2
		Perhatian terhadap tugas	3 dan 4
		Orientasi kepemimpinan	5 dan 6
Motivasi kerja (X ₂)	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Sutrisno, 2015:146)	Kebutuhan fisiologis	1
		Kebutuhan rasa aman	2
		Kebutuhan sosial	3 dan 6
		Kebutuhan Penghargaan	4
		Aktualisasi Diri	5
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. (Mathis dan Jackson, 2006:65)	Kualitas	5
		Kuantitas	3
		Ketepatan waktu	4
		Efektivitas	1
		Kemandirian	2
		Komitmen organisasi	6

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013:119). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. INNOPACK Bogor sejumlah 300 karyawan.

b. Sampel

Menurut Heru dan Anna (2010:100) sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa benda atau objek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin sebagai berikut : Rumus Slovin

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

Keterangan : n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = *sampling error* (10%=0.1)

Sehingga sampel (responden) yang digunakan adalah sebanyak 75.

c. Metode sampling

Metode sampling adalah bagian dari metodologi statistik yang berhubungan dengan pengambilan sebagian dari populasi. Dalam penelitian ini metode sampling yang digunakan adalah *probability sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan semua elemen (orang, kelompok rumah tangga, benda, objek lainnya)

dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel penelitian.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data sekunder dan data primer. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara seperti internet sedangkan sumber data primer yang digunakan berupa :

a. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagikan daftar pernyataan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup.

b. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data primer mengenai perilaku atau fenomena tertentu tanpa mengajukan pertanyaan.

c. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.6. Instrumentasi variabel penelitian

Menurut Sugiyono (2013:148) instrumentasi penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Dalam penelitian ini dikenal tiga alat penelitian yaitu pernyataan, wawancara, dan observasi langsung. Alat untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan.

Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner-kuesioner tersebut yang diajukan kepada responden skala yang digunakan adalah skala likert. Adapun skor bagi penilaian lewat kuesioner tersebut dihitung dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.2 Skor Penilaian Kuesioner

Kriteria	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.7 Metode analisis dan pengujian hipotesis

3.7.1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sedangkan batasan validitas menurut Sugiyono (2007:363) dikatakan bahwa validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dalam hal ini digunakan beberapa butir pernyataan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah :

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot*

atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.600 .

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

a. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat
- 2) Mengalisis matrix korelasi variabel-variabel bebas, apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0.90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas
- 3) Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Faktor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap

variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$

Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaiknya.

b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan yang lain. Jika varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Dasar analisisnya adalah :

- 1) Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Apabila tidak terjadi pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

3.7.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = variabel dependen (terikat)

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien garis regresi

X_1, X_2 = variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja)

e = *error* / variabel pengganggu

3.7.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk memperoleh kebenaran atas apa yang telah di hipotesiskan di bab tinjauan pustaka. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya, dengan melakukan pembuktian statistik. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Analisis koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

b. Uji signifikan pengaruh parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 dan X_2 (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah
 H_0 : Variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

H_a : Variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- 1) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

- 2) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Uji signifikan simultan (uji statistik F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah

H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

H_a : Variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- 1) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Objek Penelitian

PT. INNOPACK merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang penjualan kemasan plastik. PT. INNOPACK dulu bernama PT. Bumi Tirto Sumber Koyo (BTSK).

PT. Bumi Tirto Sumber Koyo (BTSK) didirikan oleh Alex Wijaya di Pandaan pada tahun 1998. Pada bulan September 2003 PT. Bumi Tirto Sumber Koyo (BTSK) berubah nama menjadi PT. INNOPACK setelah dibuka pabrik baru di Bogor pada tahun 2001. Dengan bergantinya nama, PT. INNOPACK ingin menunjukkan semangat baru dan berusaha untuk menjadi salah satu perusahaan plastik terbaik di Indonesia. Sampai saat ini, berbagai upaya Perusahaan PT. INNOPACK telah menunjukkan perkembangan yang signifikan sebagai perusahaan yang tumbuh menjadi produsen utama yang selalu berkomitmen untuk menghasilkan produk kemasan plastik yang berkualitas. Produk yang dihasilkan PT. INNOPACK seperti gelas plastik, toples, botol, tutup botol dan baki.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi merupakan pandangan masa depan yang merangsang orang untuk berfikir, memahami dan menggunakan energinya untuk merealisasikannya. Sedangkan misi merupakan langkah yang bertujuan untuk mencapai sasaran organisasi dalam jangka pendek. Berikut adalah visi dan misi PT. INNOPACK :

1. Visi

Menjadi perusahaan kemasan plastik terbaik yang menghasilkan produk bermutu tinggi dan aman untuk kemasan pangan dengan memenuhi persyaratan konsumen.

2. Misi

PT. INNOPACK konsisten menghasilkan produk kemasan plastik dengan produktivitas tinggi, teknologi paling mutakhir sehingga menghasilkan produk berkualitas, inovatif dengan harga kompetitif didukung oleh SDM yang kuat serta terus menerus melakukan perbaikan secara berkesinambungan.

4.1.3. Struktur Organisasi

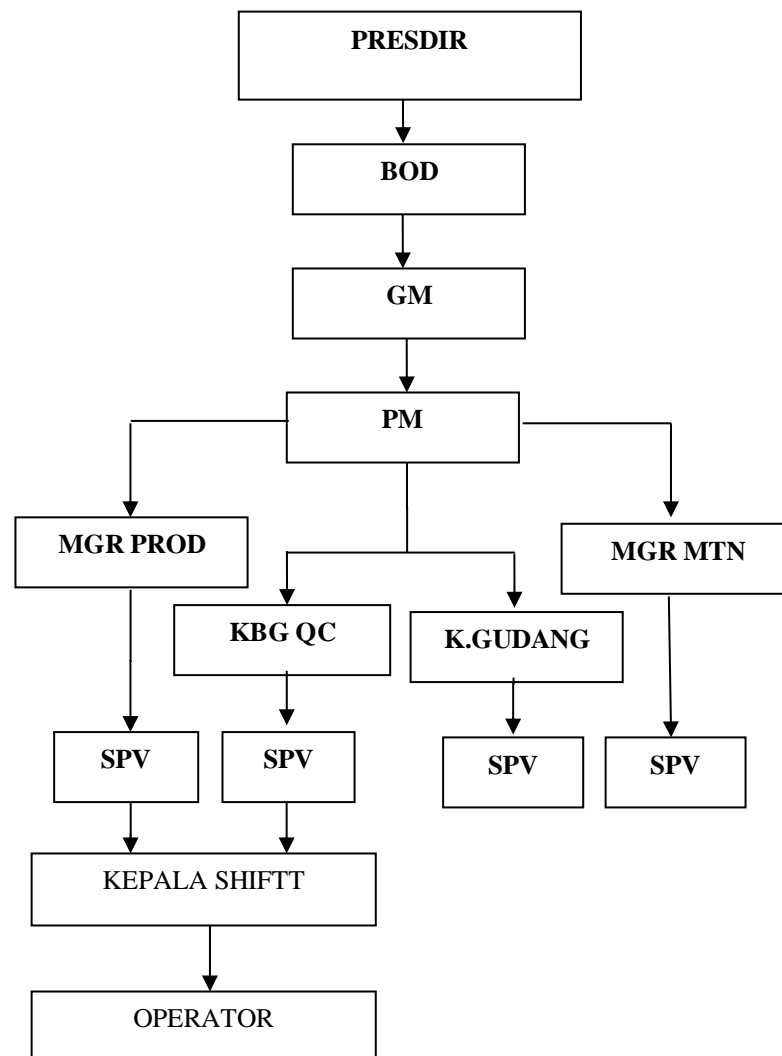
Suatu perusahaan akan berhasil dan dapat mencapai prestasi kerja yang efektif dan efisien dari karyawan apabila terdapat suatu sistem kerja yang baik dan fungsi-fungsi yang ada harus jelas dalam melaksanakan tugas masing-masing dimana terdapatnya tugas dan wewenang serta tanggung jawab dari karyawan perusahaan.

Didalam menjalankan kegiatan untuk mencapai sasaran yang telah direncanakan maka PT. INNOPACK telah mengembangkan jaringan kerja antara satu unit dengan unit lainnya untuk mendukung terselenggaranya tujuan perusahaan dalam bentuk pencapaian keuntungan atau laba perusahaan yang maksimal melalui peningkatan omset penjualan kemasan plastik kepada setiap konsumen di wilayah Indonesia. Untuk mendukung sistem jaringan kerja tersebut PT. INNOPACK telah menetapkan pembagian tugas dan bertanggung

jawab atau struktur organisasi, struktur organisasinya berbentuk line staff dengan menetapkan asset manajer dari tiap manajer yang ada. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi PT. INNOPACK secara lengkap dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber : profil perusahaan PT. INNOPACK

4.1.4 Uraian Tugas

Penjabaran tugas pokok dan fungsi unit kerja yang ada pada struktur organisasi PT. INNOPACK sebagai berikut :

1. Presdir

Memiliki tugas untuk memberikan nasihat kepada direktur dalam melaksanakan pengurusan perusahaan serta melakukan pengawasan atas jalannya usaha pada perusahaan dagang tersebut.

2. BOD

Memiliki tugas dalam membuat rencana pengembangan dan usaha perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang serta memberikan laporan pertanggungjawaban kepada rapat umum pemegang saham. Selain itu BOD bertanggung jawab penuh atas tugasnya untuk kepentingan perseroan dalam mencapai maksud dan tujuan. BOD memiliki wewenang dalam mengawasi serta mengurus kekayaan perusahaan, menunjuk atau mengangkat dan memberhentikan direktur, menandatangani permintaan pengeluaran kas yang jumlahnya besar dan sifatnya penting, menetapkan pencapaian tujuan untuk jangka panjang, serta mengambil keputusan dan strategi bagi perusahaan.

3. *General Manager (GM)*

GM bertanggung jawab atas seluruh kegiatan pabrik (produksi, *QC*, logistik, dan distribusi) untuk pencapaian target perusahaan. Selain itu *GM* memiliki tugas untuk merencanakan implementasi strategi dan operasional pabrik secara tepat sesuai strategi bisnis perusahaan, memonitor penyusunan rencana

kerja harian pabrik sesuai rencana tahunan dan bulanan, memonitor dan menganalisa pencapaian produktivitas pabrik serta rencana operasional harian untuk pemenuhan target yang telah ditetapkan, mengevaluasi produktivitas serta kapasitas pabrik untuk penentuan pencapaian target serta penentuan target berikutnya, mengatasi dan mengarahkan pemecahan masalah strategis pabrik untuk meminimalisir kesalahan serta efisiensi, dan menjalankan tugas-tugas terkait lainnya dalam upaya pencapaian target sales perusahaan.

4. *Plant Manager (PM)*

Plant Manager memiliki tanggung jawab dalam pengawasan kinerja karyawan yang ada di *plant* tersebut, memberikan saran dalam penyelesaian *problem* yang terjadi pada *plant* tersebut, melakukan koordinasi dengan manajer lain yang ada dibawahnya.

5. Manajer Produksi (MGR PROD)

Manajer produksi memiliki wewenang dalam memberikan saran dan nasehat serta penilaian terhadap kinerja bawahannya, memberikan sanksi terhadap kesalahan dan pelanggaran bawahan, membuat inovasi baru dalam pekerjaan produksi, memberikan masukan kepada perusahaan terkait dengan departemennya, dan melakukan koordinasi dalam mengevaluasi kinerja produksi dengan departemen lain yang terkait (*Quality, Maintenance, HRD, Logistik, PDD, PPIC, Moldshop*) secara periodik untuk perbaikan dan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan, menentukan kebutuhan personel

sesuai dengan fungsinya dan meminta material produksi untuk mendukung proses produksi.

6. Manajer *Maintenance* (MGR MTN)

Tanggung jawab utama manajer *maintenance* adalah membuat perencanaan kegiatan operasional administrasi *maintenance* seperti merencanakan tempat penyimpanan barang-barang kebutuhan *maintenance*, mengajukan proposal kebutuhan material berdasarkan order, mengupdate data preventive yang dilakukan *maintenance*, merilis PR, merencanakan kebutuhan alat yang dibutuhkan, membuat *roster* karyawan, selain itu manajer *maintenance* memiliki tanggung jawab dalam mengatur pelaksanaan kegiatan operasional administrasi *maintenance* seperti melakukan koordinasi dengan supervisor yang berhubungan dengan kebutuhan order *maintenance*, mencatat setiap permintaan perbaikan pada *form work order report*, mengontrol posisi stok material *maintenance* terutama oli pelumas mesin, spartor dan mengontrol kebutuhan dan penggunaan barang diluar kebutuhan untuk *maintenance*.

7. Kepala Bagian *QC* (KBG *QC*)

Kepala bagian *QC* memiliki tanggung jawab dalam menyetujui atau menolak bahan awal, bahan pengemas, produk antara, produk ruahan dan produk jadi, memastikan bahwa seluruh pengujian yang diperlukan telah dilaksanakan, memberi persetujuan terhadap spesifikasi, petunjuk kerja pengambilan sampel, metode pengujian dan prosedur pengawasan mutu lain, memastikan bahwa validasi metode analisis yang tepat dilaksanakan, menyusun dan

merevisi prosedur pengawasan mutu dan spesifikasi bahan atau produk, menyusun rancangan dan prosedur pengambilan sampel secara tertulis.

8. Kepala Gudang (K.Gudang)

Memiliki tanggung jawab menandatangani segala urusan pembelian, penerimaan digudang, bertanggung jawab atas penyimpanan kembali barang yang diterima dari retur penjualan, mengkoordinasi pembagian tugas pada bawahannya dan memeriksa penjualan yang dibawa pelanggan saat ingin melakukan retur penjualan serta mengontrol retur penjualan dan retur pembelian.

9. Supervisor Produksi (SPV)

Memiliki tanggung jawab untuk merencanakan kebutuhan personil untuk produksi pada saat *over time*, mempersiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan pergantian produk, mengkoordinasikan pembagian tugas dan penempatan personel sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing, menjaga dan mengawasi kebersihan, ketertiban, keamanan serta melakukan perawatan seluruh aset yang dimiliki sehingga terpeliharanya aset perusahaan dengan baik, menjalin kerjasama yang baik didalam departemen sendiri maupun antar departemen agar tercipta suasana komunikasi yang baik dan produktif, meminimalkan tingkat kerusakan material dengan merencanakan tindakan perbaikan berdasarkan hasil analisis produk rusak, melakukan koordinasi antar shift agar tercipta komunikasi yang efektif, membuat surat perintah lembur bawahan apabila dibutuhkan dan mengendalikan pelaksanaan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja.

10. Kepala Shift

Memiliki tanggung jawab membagi tugas dan menempatkan personil sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing, membaca perintah pergantian produksi dan memberikan instruksi kepada bawahannya terhadap tugas yang harus dikerjakan, memastikan bahwa material yang digunakan sesuai dengan spesifikasi dan tersedia di produksi, memberikan arahan kepada operator mesin dan helper, melakukan pengawasan dan fungsi koordinasi kepada operator mesin dan helper material pada setiap shift, melakukan pengecekan terhadap produk yang dihasilkan secara periodik baik *quality* maupun *quantity*, memastikan semua laporan harian diisi dengan benar dan sesuai dengan kondisi.

11. Operator

Operator memiliki tanggung jawab dalam memastikan bahwa material yang digunakan sesuai dengan spesifikasi, melakukan pengecekan kondisi temperatur barrel, temperatur chiler, pressure kompresor, level oli dan sebagainya sebelum start mesin, melakukan pengecekan terhadap produk yang dihasilkan secara periodik dua jam sekali, melakukan perbaikan proses apabila terjadi penyimpangan kualitas produk (komplain *QC*), melakukan pencatatan parameter setting mesin, membantu atau memantau perbaikan mold dan mesin, membuat laporan harian produksi dengan baik dan benar.

12. Supervisor *Maintenance*

Memiliki tanggung jawab untuk membuat rencana kerja disub bagian masing-masing untuk kemudian memasukkan ke dalam WO/PK, memasukkan data *over time*, cuti karyawan dan data lainnya yang diperlukan ke HRD, memeriksa laporan kegiatan yang dibuat oleh bawahannya, memberikan laporan kegiatan yang dilaksanakan oleh bawahannya kepada kepala bagian, membina dan mengarahkan bawahannya untuk meningkatkan produktivitas kerja, mengawasi kegiatan perawatan dan perbaikan mesin-mesin yang dilaksanakan oleh bawahannya, mengawasi disiplin dan tata cara kerja personil teknik, mengawasi penggunaan *sparepart* untuk kegiatan perawatan dan perbaikan dan menjaga keutuhan peralatan teknik.

13. Supervisor Gudang

Memiliki tanggung jawab dalam penataan ruang simpan barang jadi, mengatur produk yang akan dikirim kepada konsumen, memantau produk pada sistem yang bergerak maupun tidak bergerak dan mengawasi jalannya proses muat barang.

4.2. Hasil Analisa

4.2.1 Deskripsi Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif dari responden sehingga diperoleh profil responden dari data penelitian.

a. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persen
Laki-Laki	35	46,6 %
Perempuan	40	53,4 %
Total	75	100 %

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2017

Jika dilihat dari tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki lebih sedikit dibandingkan responden perempuan.

b. Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur karyawan dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Umur Responden

Umur Responden	Frekuensi	Persen
DI BAWAH 35 TAHUN	37	49,3 %
36-45 TAHUN	28	37,3 %
46-70 TAHUN	10	13,4 %
Total	75	100 %

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2017

c. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3

Pendidikan Terakhir Responden

Lama Bekerja Responden	Frekuensi	Persen
SMA	38	50,6%
SMK	24	32%
DIPLOMA	8	10,6 %
SI	5	6.6 %
Total	75	100 %

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2017

4.2.2 Analisa Data

4.2.2.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengoreksi dan mengetahui apakah dari masing-masing pernyataan yang ada pada kuesioner dari setiap variabel dapat digunakan untuk dijadikan pengambilan data. Dalam pengujian ini peneliti melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *SPSS for Window versi 20.0*.

Untuk jumlah responden dari penelitian ini sebanyak 75 responden dengan tingkat kesalahan 5% maka dapat diketahui nilai r_{tabel} sebesar 0,227. Dari nilai r_{tabel} yang sudah diketahui selanjutnya dapat digunakan sebagai kriteria masing-masing item pada kuesioner. Kuesioner dari masing-masing variabel dinyatakan valid jika koefisien validitas lebih besar dari r_{tabel} (0,227).

Berdasarkan dari tabel 4.4, 4.5 dan 4.6 di bawah ini dari hasil uji pengolahan data dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid,

karena $r_{hitung} > 0,227$ maka semua pernyataan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Hasil dari uji validitas dari masing-masing variabel dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.4

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Instrumen	r_{hitung}	r_{table}	Status
1	0,691	0,227	Valid
2	0,436	0,227	Valid
3	0,533	0,227	Valid
4	0,701	0,227	Valid
5	0,279	0,227	Valid
6	0,631	0,227	Valid

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2017

Tabel 4.5

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Instrumen	r_{hitung}	r_{table}	Status
1	0,624	0,227	Valid
2	0,582	0,227	Valid
3	0,832	0,227	Valid
4	0,705	0,227	Valid
5	0,826	0,227	Valid
6	0,563	0,227	Valid

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2017

Tabel 4.6**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Instrumen	r hitung	r tabel	Status
1	0,388	0,227	Valid
2	0,642	0,227	Valid
3	0,402	0,227	Valid
4	0,687	0,227	Valid
5	0,673	0,227	Valid
6	0,302	0,227	Valid

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2017

4.2.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan dalam penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Window versi 20.0* untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Table 4.7**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Nilai Pemanding	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,785	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja	0,877	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,764	0,600	Reliabel

Sumber : Data primer diolah Tahun 2017

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,600 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

4.2.3. Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi syarat yaitu tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan untuk menghilangkan masalah tersebut. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan berikut ini.

4.2.3.1. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Nilai VIF dari variabel bebas pada model regresi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Gaya Kepemimpinan	.420	2.381
Motivasi Kerja	.420	2.381

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran output SPSS

Berdasarkan output tersebut nilai *tolerance* kedua variabel penjelasan tidak kurang dari 0,1 serta nilai VIF keduanya adalah kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

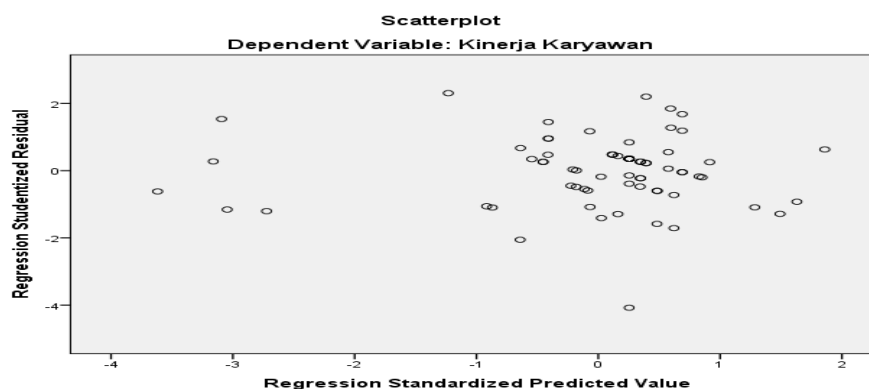
4.2.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel independen.

Dari *Scatterplots* dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



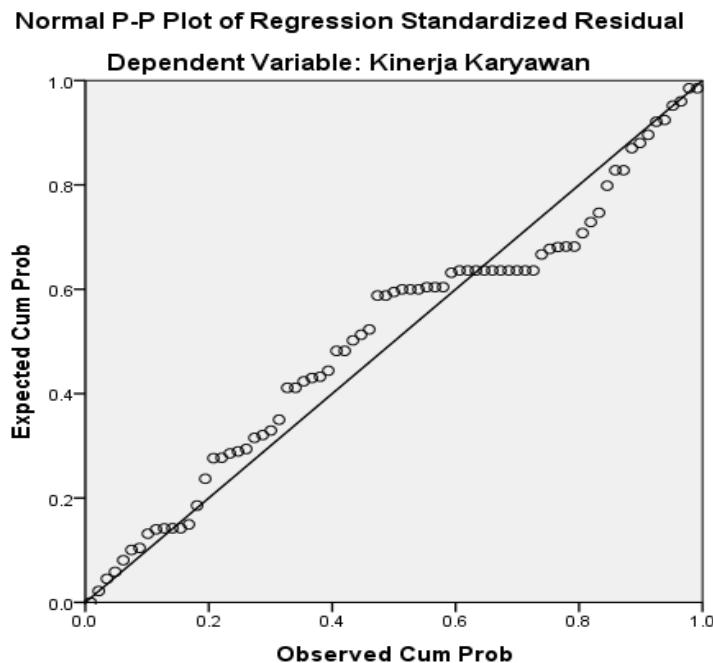
Sumber : Lampiran output *SPSS*

4.2.3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik *P-P Plot*. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linier dengan grafik normal *P-P Plot* terhadap residual *error* model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal, yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal.

Gambar 4.3

Kurva Uji Normalisasi



Sumber : Lampiran output SPSS

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

4.2.4. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel dimensi-dimensi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows* versi 20.0 selengkapnya dapat dilihat pada lampiran tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9
Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.486	.341		4.353	.000
	Gaya Kepemimpinan	.171	.133	.172	1.284	.203
	Motivasi Kerja	.422	.106	.534	3.982	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel 4.9 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,468 + 0,171X_1 + 0,422X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 1,468 artinya gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 1,468
- b. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,171 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan gaya kepemimpinan (X_1) mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,171. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y),

semakin naik gaya kepemimpinan (X_1) maka semakin naik pula kinerja karyawan (Y).

- c. Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,422 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi kerja (X_2) mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,422 dan Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y).

4.2.5. Hasil Pengujian Hipotesis

4.2.5.1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10

Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.455	.440	.40953

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran output SPSS

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,440. Hal ini berarti 44,0% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya yaitu 56,0% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4.2.5.2. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Hipotesis 1 dan hipotesis 2 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial.

Dalam penelitian ini digunakan sebanyak 75 responden dengan taraf signifikansi 5% maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,666. Hasil pengujian dengan bantuan *SPSS* dapat dilihat pada tabel 4.12 di bawah ini.

Tabel 4.11

Hasil Uji t-Test

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.486	.341		4.353	.000
	Gaya Kepemimpinan	.171	.133	.172	1.284	.203
	Motivasi Kerja	.422	.106	.534	3.982	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran output *SPSS*

1) Uji hipotesis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (H_1)

H_a : ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H_o : tidak ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian *SPSS* nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan sebesar 1,284 dengan sig 0,203 maka diperoleh $t_{hitung} < t_{table}$ ($1,284 < 1,666$) dan nilai sig $> 0,05$ ($0,203 > 0,05$) maka H_o diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Uji hipotesis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (H_2)

H_a : ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H_o : tidak ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian *SPSS* nilai t_{hitung} motivasi kerja sebesar 3,982 dengan sig 0,000 maka diperoleh $t_{hitung} > t_{table}$ ($3,982 > 1,666$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_o ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.5.3. Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)

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

Tabel 4.12

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.097	2	5.049	30.103	.000 ^b
	Residual	12.075	72	.168		
	Total	22.173	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel 4.12 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Hasil pengujian dengan bantuan *SPSS for Windows versi 20.0* menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 30,103 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30,103 > 3,124$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. INNOPACK.

4.3. Pembahasan Penelitian

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian, ditemukan bahwa

seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Apabila kuesioner telah valid dan reliabel, maka kuesioner penelitian ini merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. INNOPACK

Berdasarkan koefisien regresi berganda, gaya kepemimpinan mendapat nilai sebesar 0,171, yang berarti apabila variabel independen lain nilainya tetap dan gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,171. Koefisien bernilai positif, artinya terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Semakin naik gaya kepemimpinan maka semakin naik pula kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai sig. 0,203 sehingga nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas ($0,203 > 0,05$) maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. INNOPACK. Hal ini terjadi dikarenakan karyawan pada PT. INNOPACK sudah memahami serta selalu menerapkan *SOP (Standart Operational Procedur)* yang telah ditetapkan pada masing-masing tugas sehingga gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. INNOPACK. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Setiawan (2015) yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasioal dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap

kinerja karyawan dengan hasil gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan koefisien regresi berganda, koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,422 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,422 dan koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai sig. 0,000 sehingga nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. INNOPACK. Hasil ini mendukung pada penelitian sebelumnya oleh Guterres dan Supartha (2016) yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMUN 2 Baucau dengan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan bantuan *SPSS for Window versi 20.0* menunjukkan nilai sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. INNOPACK. Hasil ini mendukung pada penelitian sebelumnya oleh Agustiningrum (2012) dengan judul

penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah (SETDA) dengan hasil ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Setda kota Magelang Tahun 2012.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, melalui koefisien determinasi nilai *adjusted R²* diperoleh sebesar 0,440 atau 44,0%. Kesimpulan yang didapat ialah variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 44,0% terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. INNOPACK sedangkan sisanya 56,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel valid dan reliabel.

Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolonieritas, uji heterokedastisitas dan uji normalitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya multikolonieritas antar variabel bebas dan tidak terjadi heterokedastisitas serta memiliki distribusi normal.

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. INNOPACK.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. INNOPACK.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. INNOPACK.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti perlu memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan hendaknya dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada motivasi kerja karyawan, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT. INNOPACK tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan perusahaan memberikan motivasi lebih kepada karyawan seperti pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau kenaikan jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Pada uji koefisien determinasi dalam penelitian ini diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,44 yang artinya sebesar 44,0% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan 56,0% lainnya yang tidak diajukan dalam penelitian ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hendaknya penelitian selanjutnya menambah variabel lain tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta. Penerbit : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Fattah, Nanang. 2004. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu ?*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunagara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Penerbit : Remaja Rosdakarya
- Mangkunagara, Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Penerbit : PT. Refika Aditama
- Mathis, R.L & J.H. Jackson. 2009. *Human resource Management : Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Diana Angelica. Jakarta. Penerbit : Salemba Empat.
- Mathis, R.L & J.H. Jackson. 2006. *Human resource Management : Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta. Penerbit : Salemba Empat.
- Mulyanto, Heru dan Wulandari, Anna. 2010. *Penelitian : Metode & Analisis*. Semarang : cv. Agung.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Panggabean, Mutiara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Purwanto, Ngalim. 2004. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal : Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta. Penerbit : PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. Penerbit : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sekaran, U.,2003. *Research Methods for Bussines*. NY : John Willey and Sons.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*.
- Thoha, Muhammad. 2007. *Perilaku Organisasi: Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Uno, H. B. 2006. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Winardi, J. 2000. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Mitra Wacana Media.
- Sumber lain** : Data Primer Profil PT. INNOPACK.

LAMPIRAN 1

KUESIONER

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INNOPACK

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari

Mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari untuk mengisi Kuesioner berikut dengan sejujur-jujurnya untuk keperluan penelitian ilmiah (Skripsi). Data isian Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari akan dijaga kerahasiannya. Atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/Saudari, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

KHOIRUL NINGSAH

(Mahasiswa Manajemen STIE IPWIJA)

1. IDENTITAS RESPONDEN

a. Nama : (Boleh tidak diisi)

- b. Usia : Tahun
- c. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
- d. Pendidikan Terakhir : SMP / SMA / S1 / S2

2. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda,

Dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia. Keterangan :

- Skor 1 : Sangat Tidak Setuju
- Skor 2 : Tidak Setuju
- Skor 3 : Netral
- Skor 4 : Setuju
- Skor 5 : Sangat Setuju

GAYA KEPEMIMPINAN

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1.	Pemimpin saya selalu mengikutsertakan bawahannya dalam mengambil keputusan.					
2.	Pemimpin saya selalu memperhatikan kesejahteraan bawahannya.					
3.	Pemimpin saya selalu memberikan tugas kepada bawahan secara rinci.					
4.	Pemimpin saya akan mengkritik dan menegur terhadap bawahan yang malas dan berkinerja rendah.					
5.	Pemimpin saya tidak hanya mementingkan kepentingan karyawan tetapi juga kepentingan perusahaan.					
6.	Pemimpin saya selalu memantau orientasi kerja bawahannya.					

MOTIVASI KERJA

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1.	Saya mendapatkan kebutuhan yang layak.					
2.	Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan.					
3.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan semua karyawan.					
4.	Saya ingin selalu mendapat penghargaan atas kinerja yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5.	Saya suka melaksanakan tugas yang menantang.					
6.	Saya bersedia menolong meskipun tidak diminta temen sekerja.					

KINERJA KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat seperti yang diharapkan pemimpin.					
2.	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaan yang diberikan pemimpin.					
3.	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang ditargetkan perusahaan.					
4.	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat bekerja.					
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tanpa membuat rijk.					
6.	Saya dapat mengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah dan bersedia menanggung resikonya.					

Terimakasih atas perhatian anda

LAMPIRAN 2

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN DALAM DATA EXCEL

RESPONDEN	GAYA KEPEMIMPINAN (X ₁)						RATA-RATA
	g1	g2	g3	g4	g5	g6	
1	4	5	4	4	4	4	4,2
2	4	4	4	4	4	4	4,0
3	4	4	4	4	4	4	4,0
4	4	4	4	4	4	4	4,0
5	4	4	4	4	4	4	4,0
6	4	5	4	4	4	4	4,2
7	4	4	4	4	4	4	4,0
8	4	4	4	4	4	4	4,0
9	5	4	4	3	5	5	4,3
10	4	4	4	4	4	4	4,0
11	4	4	4	4	4	4	4,0
12	4	4	4	4	4	4	4,0
13	4	4	4	4	4	4	4,0
14	5	4	4	4	4	4	4,2
15	4	4	5	5	4	4	4,3
16	4	4	4	4	4	4	4,0
17	5	5	4	3	4	3	4,0
18	3	5	4	3	3	3	3,5
19	5	5	4	3	4	3	4,0
20	5	5	4	3	2	4	3,8
21	3	5	4	3	3	3	3,5
22	5	5	4	3	4	3	4,0
23	5	5	4	3	4	3	4,0
24	3	5	4	3	3	3	3,5
25	5	5	4	3	4	3	4,0
26	5	4	5	4	4	5	4,5
27	4	4	4	4	4	4	4,0
28	4	4	4	3	3	4	3,7
29	2	2	2	2	1	2	1,8
30	3	1	2	2	1	2	1,8
31	4	4	4	4	4	4	4,0
32	4	4	4	4	4	4	4,0
33	2	2	2	2	1	2	1,8

34	3	2	1	1	1	2	1,7
35	4	4	4	4	4	4	4,0
36	4	4	4	4	4	4	4,0
37	4	4	4	4	3	4	3,8
38	5	5	5	5	5	5	5,0
39	4	4	4	4	4	4	4,0
40	4	4	3	3	4	4	3,7
41	3	4	3	2	1	3	2,7
42	4	4	4	4	5	4	4,2
43	5	4	3	5	2	1	3,3
44	4	4	5	5	4	4	4,3
45	5	5	4	3	4	3	4,0
46	3	5	4	3	2	3	3,3
47	5	5	4	3	4	3	4,0
48	3	5	4	3	2	3	3,3
49	3	5	4	3	2	3	3,3
50	5	5	4	3	4	3	4,0
51	5	5	4	3	4	3	4,0
52	3	5	4	3	3	3	3,5
53	5	5	4	3	4	3	4,0
54	2	1	1	1	1	2	1,3
55	4	3	4	3	3	3	3,3
56	3	3	4	4	3	4	3,5
57	3	3	4	2	4	5	3,5
58	4	4	4	4	5	4	4,2
59	4	5	5	5	5	4	4,7
60	4	5	5	5	4	5	4,7
61	4	4	4	5	5	4	4,3
62	4	4	4	5	4	4	4,2
63	4	4	4	4	4	5	4,2
64	5	5	4	4	4	4	4,3
65	4	4	3	4	4	4	3,8
66	4	4	3	4	3	5	3,8
67	4	4	4	4	4	5	4,2
68	4	4	3	3	3	4	3,5
69	4	4	3	4	4	5	4,0
70	5	4	4	4	4	5	4,3
71	4	4	3	3	2	4	3,3
72	5	5	5	5	5	4	4,8
73	5	5	5	5	5	4	4,8
74	4	4	4	4	4	4	4,0

75	4	4	4	4	4	4	4,0
RESPONDEN	MOTIVASI KERJA (X ₂)						RATA-RATA
	m1	m2	m3	m4	m5	m6	
1	4	4	5	4	4	4	4,2
2	4	4	4	4	4	4	4,0
3	4	4	4	4	4	4	4,0
4	4	4	4	3	4	4	3,8
5	4	4	4	4	4	4	4,0
6	5	5	5	5	4	5	4,8
7	5	5	4	4	4	4	4,3
8	4	4	4	4	4	4	4,0
9	5	4	5	4	4	3	4,2
10	3	3	3	3	3	3	3,0
11	4	2	4	4	4	4	3,7
12	4	4	4	4	4	4	4,0
13	5	3	5	4	4	4	4,2
14	4	4	5	4	4	4	4,2
15	5	5	5	4	4	4	4,5
16	5	4	5	4	4	4	4,3
17	5	3	5	4	3	5	4,2
18	5	3	4	4	3	4	3,8
19	5	3	5	4	3	5	4,2
20	5	5	5	4	2	4	4,2
21	5	3	4	4	3	4	3,8
22	5	4	5	4	3	5	4,3
23	4	3	5	4	3	5	4,0
24	5	3	4	4	3	4	3,8
25	5	3	4	3	3	5	3,8
26	4	3	4	3	4	3	3,5
27	4	3	4	4	4	3	3,7
28	3	3	4	3	4	3	3,3
29	3	3	4	3	2	3	3,0
30	2	3	4	2	1	2	2,3
31	3	3	4	3	4	3	3,3
32	4	4	4	4	4	4	4,0
33	2	1	3	2	3	2	2,2
34	2	3	3	2	3	1	2,3
35	4	3	4	3	4	3	3,5
36	4	4	4	4	4	4	4,0
37	4	4	4	4	4	4	4,0
38	5	5	5	5	5	5	5,0

39	4	4	4	4	4	4	4,0
40	4	4	4	4	4	3	3,8
41	4	4	5	3	4	4	4,0
42	3	4	2	5	4	4	3,7
43	4	5	4	3	2	5	3,8
44	4	4	5	4	4	4	4,2
45	4	5	5	4	3	3	4,0
46	5	3	4	4	5	4	4,2
47	5	3	5	4	5	5	4,5
48	5	5	5	4	2	4	4,2
49	5	3	4	5	3	4	4,0
50	4	4	5	4	2	5	4,0
51	5	3	5	4	3	5	4,2
52	5	3	4	4	5	4	4,2
53	5	3	5	3	4	5	4,2
54	2	3	3	2	3	1	2,3
55	3	3	4	3	4	3	3,3
56	5	5	5	4	4	4	4,5
57	5	5	5	5	3	3	4,3
58	4	5	5	5	4	3	4,3
59	5	5	3	3	3	3	3,7
60	5	5	4	3	5	5	4,5
61	4	4	4	4	4	4	4,0
62	4	5	4	4	4	5	4,3
63	4	4	4	4	4	4	4,0
64	5	4	4	4	4	4	4,2
65	4	3	4	4	4	4	3,8
66	4	3	4	4	4	3	3,7
67	5	5	4	4	3	3	4,0
68	4	3	4	3	3	3	3,3
69	4	4	4	4	4	4	4,0
70	5	4	4	4	4	4	4,2
71	4	3	3	3	3	3	3,2
72	5	5	5	5	5	5	5,0
73	4	5	5	5	5	4	4,7
74	4	4	4	4	4	4	4,0
75	4	4	4	4	4	4	4,0

RESPONDEN	KINERJA KARYAWAN (Y)						RATA-RATA
	k1	k2	k3	k4	k5	k6	
1	4	4	5	4	4	4	4,2
2	4	4	5	4	4	4	4,2
3	4	4	4	4	4	4	4,0
4	4	4	4	4	4	4	4,0
5	4	4	4	4	4	4	4,0
6	4	4	4	4	4	4	4,0
7	4	4	4	4	4	4	4,0
8	4	4	4	4	4	4	4,0
9	4	4	4	4	4	4	4,0
10	4	4	4	3	4	3	3,7
11	4	4	4	4	4	4	4,0
12	4	4	4	4	4	4	4,0
13	4	4	4	4	4	4	4,0
14	4	4	4	4	4	4	4,0
15	5	4	3	4	4	4	4,0
16	5	5	4	5	5	5	4,8
17	4	4	4	4	4	4	4,0
18	4	4	4	4	4	4	4,0
19	4	4	4	4	4	4	4,0
20	4	4	4	4	4	4	4,0
21	4	4	5	4	4	4	4,2
22	4	4	4	4	4	4	4,0
23	4	4	4	4	4	4	4,0
24	4	4	4	4	4	4	4,0
25	2	4	4	3	4	3	3,3
26	4	5	4	5	5	5	4,7
27	4	4	4	4	4	4	4,0
28	5	3	4	4	3	4	3,8
29	4	1	4	2	1	2	2,3
30	4	1	3	2	1	2	2,2
31	4	4	5	4	4	4	4,2
32	4	4	4	4	4	4	4,0
33	3	3	4	3	3	3	3,2
34	4	2	2	3	2	3	2,7
35	4	4	2	4	4	4	3,7
36	4	4	4	4	4	4	4,0
37	3	3	4	3	3	3	3,2

38	5	5	3	5	5	5	4,7
39	4	4	3	4	4	4	3,8
40	3	3	4	4	3	4	3,5
41	5	5	4	3	5	3	4,2
42	3	4	3	4	4	4	3,7
43	4	5	5	2	5	2	3,8
44	5	5	4	4	5	4	4,5
45	4	4	4	4	4	4	4,0
46	3	4	3	4	4	4	3,7
47	4	4	4	3	4	3	3,7
48	4	4	2	4	4	4	3,7
49	4	5	4	4	3	2	3,7
50	4	3	4	4	4	3	3,7
51	4	5	4	4	4	2	3,8
52	4	5	3	4	3	2	3,5
53	4	5	4	3	4	3	3,8
54	3	3	2	1	1	3	2,2
55	4	3	3	2	3	3	3,0
56	3	3	4	3	4	4	3,5
57	3	4	4	3	4	4	3,7
58	2	4	3	3	4	4	3,3
59	3	4	4	5	5	4	4,2
60	3	5	4	4	5	2	3,8
61	4	5	5	5	5	3	4,5
62	3	4	4	4	4	3	3,7
63	4	4	4	2	4	2	3,3
64	5	5	5	4	4	5	4,7
65	4	2	4	3	2	5	3,3
66	3	3	4	4	4	3	3,5
67	3	3	4	4	4	4	3,7
68	2	1	3	2	4	4	2,7
69	1	2	2	2	2	4	2,2
70	3	5	4	3	4	5	4,0
71	2	2	3	3	4	3	2,8
72	3	4	5	3	5	4	4,0
73	3	5	4	3	4	4	3,8
74	4	4	4	4	4	5	4,2
75	4	4	4	4	4	5	4,2

LAMPIRAN 3

OUTPUT SPSS

1. Variabel gaya kepemimpinan (X_1)

Tabel uji validitas gaya kepemimpinan (X_1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	19.2800	7.123	.691	.711
X1.2	19.7200	7.907	.436	.779
X1.3	19.2533	8.327	.533	.755
X1.4	19.7067	7.561	.701	.716
X1.5	19.8400	8.812	.279	.812
X1.6	19.6667	7.063	.631	.726

Tabel uji realibilitas gaya kepemimpinan (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.785	6

Tabel frekuensi gaya kepemimpinan (X_1)

Statistics		
Gaya Kepemimpinan		
N	Valid	75
	Missing	0
Mean		3.9160
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		.55167
Variance		.304
Range		2.80
Minimum		2.20
Maximum		5.00

Sum	293.70
-----	--------

Gaya Kepemimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.20	1	1.3	1.3	1.3
	2.30	3	4.0	4.0	5.3
	3.00	2	2.7	2.7	8.0
	3.20	1	1.3	1.3	9.3
	3.30	4	5.3	5.3	14.7
	3.50	2	2.7	2.7	17.3
	3.70	5	6.7	6.7	24.0
	3.80	8	10.7	10.7	34.7
	4.00	20	26.7	26.7	61.3
	4.20	15	20.0	20.0	81.3
	4.30	6	8.0	8.0	89.3
	4.50	4	5.3	5.3	94.7
	4.70	1	1.3	1.3	96.0
	4.80	1	1.3	1.3	97.3
	5.00	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

2. Variabel motivasi kerja (X_2)

Tabel uji validitas motivasi kerja (X_2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	18.8667	12.982	.624	.866
X2.2	18.7467	12.624	.582	.873
X2.3	19.0533	11.997	.832	.834
X2.4	19.2933	11.859	.705	.852
X2.5	19.3200	10.329	.826	.830
X2.6	19.1867	12.965	.563	.875

Tabel uji realibilitas motivasi kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.877	6

Tabel frekuensi motivasi kerja (X_2)

Statistics

Motivasi Kerja

N	Valid	75
	Missing	0
Mean		3.8120
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		.69301
Variance		.480
Range		3.70
Minimum		1.30
Maximum		5.00
Sum		285.90

Motivasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.30	1	1.3	1.3	1.3
1.70	1	1.3	1.3	2.7
1.80	3	4.0	4.0	6.7
2.70	1	1.3	1.3	8.0
3.30	6	8.0	8.0	16.0
3.50	7	9.3	9.3	25.3
3.70	2	2.7	2.7	28.0
3.80	4	5.3	5.3	33.3
4.00	30	40.0	40.0	73.3
4.20	8	10.7	10.7	84.0
4.30	6	8.0	8.0	92.0
4.50	1	1.3	1.3	93.3
4.70	2	2.7	2.7	96.0

4.80	2	2.7	2.7	98.7
5.00	1	1.3	1.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

3. Kinerja karyawan (Y)

Tabel uji validitas kinerja karyawan (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	18.8133	8.586	.378	.761
Y.2	18.7067	6.805	.639	.691
Y.3	18.7200	8.691	.399	.755
Y.4	18.9200	7.237	.688	.681
Y.5	18.7067	7.021	.683	.679
Y.6	18.8667	8.982	.273	.785

Tabel uji realibilitas kinerja karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	6

Tabel frekuensi kinerja karyawan (Y)

Kinerja Karyawan		
N	Valid	75
	Missing	0
Mean		3.7640
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		.54739
Variance		.300
Range		2.60
Minimum		2.20
Maximum		4.80
Sum		282.30

Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.20	3	4.0	4.0	4.0
	2.30	1	1.3	1.3	5.3
	2.70	2	2.7	2.7	8.0
	3.00	2	2.7	2.7	10.7
	3.20	2	2.7	2.7	13.3
	3.30	4	5.3	5.3	18.7
	3.50	4	5.3	5.3	24.0
	3.70	11	14.7	14.7	38.7
	3.80	7	9.3	9.3	48.0
	4.00	27	36.0	36.0	84.0
	4.20	6	8.0	8.0	92.0
	4.50	2	2.7	2.7	94.7
	4.70	3	4.0	4.0	98.7
	4.80	1	1.3	1.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Regresi linear berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Tabel koefisien determinasi X_1 , dan X_2 , terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.455	.440	.40953

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	10.097	2	5.049	30.103	.000 ^b
Residual	12.075	72	.168		
Total	22.173	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

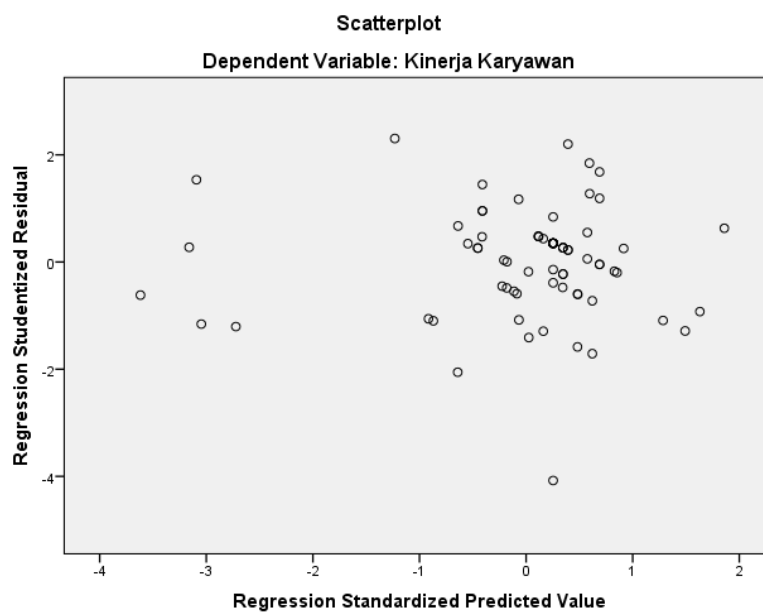
Tabel uji t

Coefficients^a

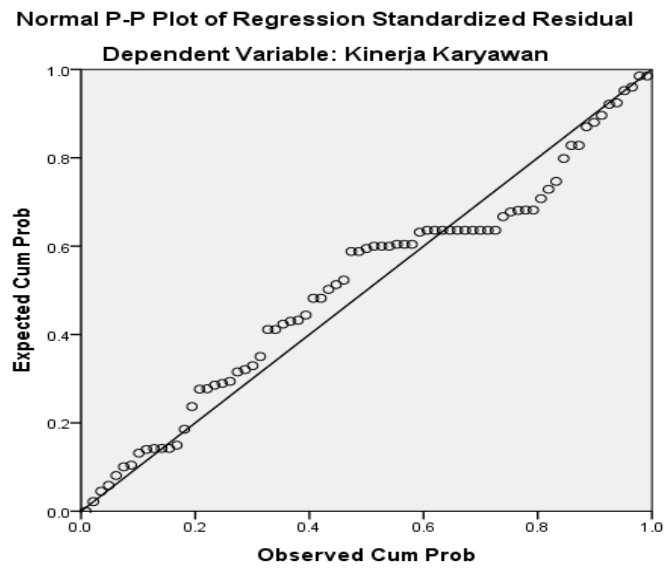
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.486	.341		4.353	.000
Gaya Kepemimpinan	.171	.133	.172	1.284	.203
Motivasi Kerja	.422	.106	.534	3.982	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel heterokedastisitas



Tabel uji normalisasi



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Khoirul Ningsah
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 28 Mei 1994
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat Tempat Tinggal : Kp. Pabuaran Rt 004/007 Cicadas
Gunungputri, Bogor
Pendidikan Terakhir : Sma
No. Hp : 085692454324
Alamat Email : kningsah@gmail.com

Data Orang Tua

Nama Ayah : Triono
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ibu : Taryati
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat Orang Tua : Kp. Pabuaran Rt 004/007 Cicadas
Gunungputri, Bogor