

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BERKAH DUTA TIDAR**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu  
Program Studi Manajemen



**Oleh:**

**SIFA AMALIA**

**NIM. 2015511195**

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

**2019**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Sifa Amalia

NIM : 2015511195

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, karena itu pertanggung jawabannya berada di pundak saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar – benarnya dengan penuh kesadaran.

Cikeas, 13 Agustus 2019



Sifa Amalia  
2015511195

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

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

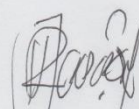
Nama Mahasiswa : Sifa Amalia

NIM : 2015511195

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja  
terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Duta Tidar

Cikeas, 13 Agustus 2019

Dosen pembimbing,



Rasipah SH, MM

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERKAH  
DUTA TIDAR**



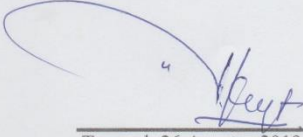
Oleh:

**SIFA AMALIA**

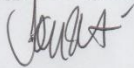
**NIM. 2015511195**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Senin tanggal 26 bulan Agustus tahun 2019 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

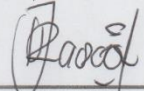
1. **Dr. Heru Mulyanto, SE, MM**  
Ketua

  
Tanggal: 26 Agustus 2019

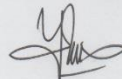
2. **Drs. Joni Heruwanto, SE, MM**  
Anggota

  
Tanggal: 26 Agustus 2019

3. **Rasipan, SH, MM**  
Anggota

  
Tanggal: 26 Agustus 2019

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



**Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM**

Tanggal: 26 Agustus 2019

## **ABSTRAK**

PT. Berkah Duta Tidar Dengan merupakan perusahaan berstatus Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) yang bergerak dibidang industri sabun, peleburan aluminium dan bahan pembersih keperluan rumah tangga. Meningkatnya permintaan produk.

Kepemimpinan dan Motivasi ker perlu ditingkatkan untuk dapat meningkatkan Kinerja karyawan. Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Duta tidar . Sampel peneltian ini adalah pelanggan PT. Berkah Duta Tidar, sejumlah 80 responden (perusahaan). Metode sampel yang digunakan ialah sampel jenuh, karena menggunakan semua sampel yaitu sebanyak 80 responden (perusahaan). Analisis dijalankan dengan perangkat lunak SPSS (Stastical Product and Service Solutions) for window ver. 16.0., yang digunakan untuk menganalisis data. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan memperhatikan uji asumsi klasik dan uji-t dan uji-f sebagai uji hipotesis.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini menunjukkan bahwa variable kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci :

Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*PT. Berkah Duta Tidar With is a company with the status of Domestic Investment (PMDN) which is engaged in the industry of soap, aluminum smelting and household cleaning materials. Increased product demand.*

*Leadership and motivation must be improved to improve employee performance. This study aimed to examine the effect of leadership and work motivation on employee performance at PT. Blessings of the Ambassador did not. This research sample is a customer of PT. Berkah Duta Tidar, a total of 80 respondents (companies). The sample method used is saturated sample, because it uses all samples as many as 80 respondents (companies). The analysis was carried out with SPSS (Stastical Product and Service Solutions) software for window ver. 16.0., Which is used to analyze data. The study was conducted quantitatively by describing research data. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis by taking into account the classical assumption test and t-test and f-test as hypothesis testing.*

*Based on the results of multiple linear regression analysis in this study shows that the variables of leadership and work motivation simultaneously affect employee performance.*

*Keywords :*

*Leadership, Motivation, Employee Performance*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka Skripsi dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERKAH DUTA TIDAR” 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. Rasipan, SH, MM, selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM selaku ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. Selaku ketua STIE IPWIJA
4. Pimpinan dan staf PT. Berkah Duta Tidar yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas Akamenika STIE IPWIJA
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
7. Keluarga tercinta senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
8. Dan pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Di dalam penyelesaian Skripsi ini, penulis mengharapkan kritik maupun saran yang membangun dari pembaca sehingga makalah ini dapat lebih disempurnakan

lagi. Akhir kata peneliti berharap agar Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kami khususnya dan mahasiswa umumnya.

Cikeas, 13 Agustus 2019

Penulis

**Sifa Amalia**



## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Orisinalitas .....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing .....	iii
Halaman Pengesahaan Skripsi .....	iv
Abstrak .....	v
<i>Abstract</i> .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi .....	ix
Daftar Tabel .....	xii
Daftar Gambar .....	xiii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.5 Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori .....	8
2.1.1. Manajemen .....	8
2.1.1.1. Pengertian Manajemen .....	8
2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2.1. Fungsi MSDM .....	9
2.1.3. Kepemimpinan .....	12
2.1.3.1. Pengertian kepemimpinan .....	12
2.1.3.2. Fungsi kepemimpinan .....	12
2.1.3.3. Tipe kepemimpinan .....	14
2.1.3.4. Indikator kepemimpinan .....	18

2.2	Motivasi .....	21
2.1.3.5.	Pengertian Motivasi .....	21
2.1.3.6.	Teknik motivasi kerja .....	21
2.1.3.7.	Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja .....	23
2.1.3.8.	Indikator motivasi kerja .....	25
2.1.4.	Kinerja Karyawan .....	26
2.1.4.1.	Pengertian kinerja Karyawan .....	26
2.1.4.2.	Faktor yang mempengaruhi kinerja .....	26
2.1.4.3.	Manfaat dan tujuan penilaian kinerja .....	28
2.1.4.4.	Indikator kinerja .....	30
2.2.	Hubungan antara variable .....	32
2.2.1.	Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja .....	32
2.2.2.	Pengaruh motivasi terhadap kinerja .....	32
2.3.	Hasil penelitian terdahulu .....	32
2.4.	Kerangka berfikir .....	34
2.5.	Hipotesis .....	36
<b>BAB 3</b>	<b>METODELOGI PENELITIAN</b>	
3.1	Tempat dan waktu penelitian .....	38
3.2	Disain Penelitian .....	38
3.3	Operasional Variabel .....	40
3.4	Populasi, Sampel dan metode Sampling .....	41
3.5	Instrumen Penelitian .....	42
3.6	Metode Analisis Data .....	43
3.7	Analisis Regresi Linear Berganda .....	45
3.8	Pengujian Hipotesis .....	46
1.8.1.	Uji F .....	46
1.8.2.	Uji T .....	47
<b>BAB 4</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1	Deskripsi Objek Penelitian .....	49
4.1.1	Sejarah singkat PT. Berkah Duta Tidar .....	49
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	49

4.1.3	Struktur Organisasi .....	50
4.2	Karakteristik Responden .....	60
4.3	Metode Pengujian Instrumen .....	62
4.3.1	Uji Validitas .....	62
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	65
4.4	Deskripsi Variabel Penelitian .....	68
4.5	Analisis Data .....	71
4.6	Uji Regresi Linear Ganda .....	75
4.6.1	Pengujian Hipotesis .....	79
4.7	Pembahasan .....	81
4.7.1	Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja .....	82
4.7.2	Pengaruh Motivasi terhadap kinerja .....	82
<b>BAB 5</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1	Kesimpulan .....	84
5.2	Saran .....	84
	DAFTAR PUSTAKA .....	86
	LAMPIRAN .....	88
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	118

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	33
3.1 Pelaksanaan Penelitian .....	38
3.2 Oprasionalisasi Variabel .....	40
3.3 Sebaran Populasi & sampel .....	42
4.1 Jenis Kelamin Responden .....	60
4.2 Usia Responden .....	61
4.3 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan .....	63
4.4 Uji Validitas Variabel Motivasi .....	64
4.5 Uji Validitas Variabel Kinerja .....	65
4.6 Uji Reliabilitas Kepemimpinan .....	66
4.7 Uji Reliabilitas Motivasi .....	67
4.8 Uji Reliabilitas Kinerja .....	67
4.9 Deskripsi Variabel Kepemimpinan .....	68
4.10 Deskripsi Variabel Motivasi .....	69
4.11 Deskripsi Variabel Kinerja .....	70
4.12 Uji Multikolonieritas .....	73
4.13 Uji Autokorelasi .....	74
4.14 Uji Regresi Linear Berganda .....	76
4.15 Anova Pengaruh Kepemimpinan & Motivasi Terhadap Kinerja	77
4.16 Koefisien Pengaruh Kepemimpinan&Motivasi Terhadap Kinerja	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Alur Pikir .....	36
3.1 Desain Penelitian .....	39
4.1 Struktur Organisasi Perusahaan .....	50
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
4.3 Usia Responden .....	62
4.4 Uji Normalitas .....	72
4.5 Uji Heteroskedastisitas .....	75

## **BAB 1**

### **PENDAHULAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Rivai (2014: 42) menyatakan Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Selanjutnya menurut Stonner (2015: 165) menyatakan bahwagaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

Pamela & Oloko (2015; 44) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014; 132) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Mangkunegara (2011:67) mengatakan: Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Objek penelitian ini adalah PT. Berkah Duta Tidar yang didirikan pada bulan juni 2005 di Bekasi, Indonesia. PT. Berkah Duta Tidar Dengan merupakan perusahaan berstatus Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) yang bergerak dibidang industri sabun, peleburan aluminium dan bahan pembersih keperluan rumah tangga. Meningkatnya permintaan produk. PT. Berkah Duta Tidar memperluas jaringannya di beberapa kota besar di Indonesia seperti Makasar, Padang, Papua dan hampir Seluruh indonesia. Menarik untuk diteliti karena perusahaan ini masih dapat mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) ditengah persaingan dengan perusahaan yang menyediakan berbagai produk detegent dan peleburan aluminium lainnya di

Indonesia dengan penuh dengan ketidakpastian mengenai resiko di masa datang dan resiko yang akan terjadi nantinya.

Keberhasilan dalam suatu tujuan diperlukan seorang pemimpin yang profesional, dimana ia memahami akan tugas dan kewajiban sebagai seorang pemimpin, pemimpin dalam memimpin perusahaannya tersebut memberikan perhatiannya kepada bawahan, dalam kepemimpinan inilah yang kemudian memberikan efek lingkungan yaitu terjadinya kedekatan dan muncul suasana keakraban antara pimpinan dengan bawahan dalam hubungan kerja. Dalam motivasi kerja karyawan memberikan rasa hormat kepada pimpinan dan munculnya semangat kerja dalam kinerja yang lebih baik.

Dari data absensi dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di PT. Berkah Duta Tidar masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Adanya fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi, dibulan tertentu presentase absensi diatas 10%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan karyawan yang terlambat bekerja. Berikut adalah absensi karyawan dalam enam bulan terakhir tahun 2019.

Terkait dengan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Duta Tidar didapat sejumlah informasi awal yang bisa dijadikan referensi atau landasan penelitian ini seperti :



1. Adanya sebagian kecil karyawan yang mengidentifikasi masih rendahnya semangat atau sikap antusiasme dalam menerima dan menjalankan tanggung jawab yang didelegasikan oleh perusahaan.
2. Hasil pengamatan dan penelitian awal menunjukkan terdapat indikasi pada sebagian kecil karyawan yang kurang mampu mencapai kinerja yang optimal dalam menjalankan pekerjaan atau tugas yang diembannya.
3. Ketaatan bawahan kepada pimpinan terlihat lemah, hal tersebut salah satunya dapat ditunjukkan dengan daftar hadir atau absensi yang sangat rendah bahkan jika atasan tidak berada dikantor terdapat sebagian kecil karyawan yang ikut meninggalkan kantor dengan berbagai alasan.

Berdasarkan berbagai uraian dan permasalahan di atas, maka penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Duta Tidar. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Diharapkan dengan dilakukan penelitian ini akan diperoleh konsep mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Duta Tidar.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka permasalahan umum penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.

Berkah Duta Tidar. Permasalahan tersebut selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Duta Tidar?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Duta Tidar?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Berkah Duta Tidar. Tujuan tersebut selanjutnya dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Duta Tidar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Duta Tidar.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk Akademis

Secara akademis di harapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat diantaranya :

1. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, dapat memberikan suatu karya peneliti baru yang dapat mendukung dalam pengembangan sistem informasi.
  2. Bagi peneliti dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan dan dapat dijadikan sebagai acuan terhadap pengembangan ataupun pembuatan dalam penelitian yang sama.
- b. Untuk Praktis
1. Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja.
  2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja di PT. Berkah Duta Tidar.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi

## BAB 2 KAJIAN PUSTAKA

Memaparkan konsep berupa landasan teori, Kepemimpinan, Motivasi kerja. Kinerja Karyawan disertai hasil penelitian yang terdahulu, kerangka pemikiran dan pengajuan hipotesis.

## BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Yang terdapat disain penelitian, oprasionalisasi penelitian, populasi, sampel dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumen variable penelitian, dan metode analisis dan pengujian hopotesis.

## BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini adalah pembahasan hasil penelitian atau analisis yang telah dilakukan oleh penulis yang diperoleh dari sumber data.

## BAB 5 PENUTUP

Berisi kesimpulan yang menguraikan secara singkat jawaban dari permasalahan yang diangkat penulis, selanjutnya berisikan saran yang terdapat beberapa saran akademik baik bagi lembaga terkait maupun bagi peneliti selanjutnya untuk perbaikan dimasa mendatang.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Menurut Ulber Silalahi (2016: 7) mendefinisikan bahwa manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengatur sumber daya, pengomunikasian, kepemimpinan, pemotivasian, dan pengendalian pelaksanaan tugas-tugas dan penggunaan sumber-sumber untuk mencapai tujuan organisasional secara efektif dan secara efisien.

###### **2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015: 2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Dari pendapat para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu ilmu dalam bidang manajemen yang khusus mempelajari bagaimana hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan, dengan kata lain manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu pengakuan terhadap pentingnya tenaga kerja dalam organisasi atau perusahaan dan

manfaatnya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan dimulai dari:

1. Mendapatkan tenaga kerja yang bertanggungjawab.
2. Mengembangkan kecakapan dan keterampilan dari tenaga kerja.
3. Memelihara agar kondisi kerja yang baik dan tenaga kerja tetap betah dalam pekerjaan yang dilakukannya.
4. Hingga pemberhentian tenaga kerja itu sendiri.

Dengan demikian manajemen sumber daya manusia dapat menciptakan kerjasama yang harmonis antara pimpinan dan karyawan yang akan menambah semangat tenaga kerja sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan lebih mudah karena manajemen perusahaan tidak mengabaikan tenaga kerjanya.

#### **2.1.2.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia ialah aktivitas yang mengatur tentang cara mengadakan pekerja dalam organisasi, pengembangan tenaga kerja, pemberian kompensasi dan pemilihan serta penggolongan tenaga kerja melalui proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Cherrington membagi fungsi manajemen sumber daya manusia pada organisasi menjadi 7. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia yang dijelaskan oleh Cherrington (2011: 201) adalah sebagai berikut:

##### **1. Staffing/Employment**

Fungsi staffing pada fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup tiga aktivitas penting yaitu perencanaan, penarikan, dan

proses seleksi. Pada setiap lini maupun departemen, manajer memiliki tanggung jawab untuk merencanakan keperluan primer akan sumber daya manusia.

## 2. *Performance Evaluation*

Fungsi manajemen sumber daya manusia yang kedua adalah penilaian kinerja karyawan/pekerja. Tiap manajer di setiap departemen memiliki kewajiban untuk melaksanakan evaluasi termasuk melakukan evaluasi pada kinerja karyawan.

## 3. *Compensation*

Manajer di tiap departemen bersama departemen sumber daya manusia mempunyai kewajiban untuk memberikan reward atau kompensasi kepada karyawan yang berprestasi. Kompensasi dapat berupa peningkatan gaji, bonus, ataupun promosi kenaikan jabatan.

Pemberian kompensasi ditujukan untuk membangun suasana yang kompetitif di antara karyawan pada perusahaan yang bersifat adil dan sesuai dengan kebijakan yang berlaku (contoh: UMR). Kompensasi merupakan bentuk motivasi di dalam fungsi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi.

## 4. *Training and Development*

Pengembangan dan pelatihan perlu diterapkan pada tiap karyawan supaya keahlian dan pengetahuan berkembang. Program pelatihan dan pengembangan sebagai salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi dilaksanakan oleh departemen sumber daya

manusia dan para manajer yang dikelola sesuai dengan keperluan perusahaan. Oleh karena itu sebelumnya dilaksanakan evaluasi kinerja kepada para karyawan untuk mengetahui kondisi yang ada.

#### 5. *Employe Relations*

Menjalin hubungan yang baik kepada para karyawan terlebih yang memiliki serikat pekerja perlu dilakukan oleh departemen sumber daya manusia. Negosiasi dalam penyelesaian berbagai permasalahan dan menciptakan kesepakatan yang saling menguntungkan diantara kedua belah pihak perlu dilakukan untuk menciptakan suasana yang harmoni.

#### 6. *Safety and Health*

Setiap perusahaan dalam menjalankan fungsi manajemen sumber daya manusia wajib memperhatikan keselamatan karyawan/pekerjanya melalui program yang dijalankan. Hal ini dilaksanakan untuk meminimalisir kejadian yang tidak diharapkan dan menciptakan suasana aman di sekitar perusahaan.

#### 7. *Personel Research*

Melakukan identifikasi mengenai permasalahan personalia pada perusahaan penting dilakukan untuk mengembangkan keefektifan dari tujuan perusahaan. Departemen sumber daya manusia dalam hal ini melaksanakan analisis yang berkaitan dengan permasalahan seperti penyebab terjadinya ketidakhadiran dan keterlambatan tiap-tiap karyawan, bagaimana prosedur penarikan dan proses seleksi yang baik, serta penyebab ketidakpuasan karyawan.



### **2.1.3. Kepemimpinan**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kepemimpinan**

Menurut A. Dale Timple (2010: 58), kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial di dalam mana manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi.

#### **2.1.3.2. Fungsi–fungsi Kepemimpinan**

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Rivai (2005: 53) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

##### **a. Fungsi Instruktif**

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang mempunyai kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapinya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

**2.1.3.3. Tipe–tipe kepemimpinan**

Dalam upaya menggerakkan dan memotivasi orang lain agar melakukan tindakan–tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan, seorang pemimpin memiliki beberapa tipe (bentuk) kepemimpinan. Tipe kepemimpinan sering disebut perilaku kepemimpinan atau gaya kepemimpinan. Berikut adalah tipe– tipe kepemimpinan yang luas dan dikenal dan diakui keberadaannya:

1. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Menurut Hadari Nawawi dalam Sutikno (2014: 36), “Pemimpin otoriter senang mempergunakan ungkapan dalam kehidupan sehari – hari dengan mengatakan: “kantor saya” atau

“pegawai saya” dan lain – lain seolah – olah organisasi atau anggota merupakan miliknya.” Ungkapan yang menyatakan milik itu merupakan manifestasi dari sikap berkuasa. Jadi, seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang:

- Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- Menganggap bawahan sebagai alat semata–mata
- Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat
- Terlalu tergantung kepada kekuasaan formilnya
- Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

## 2. Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu bersedia untuk mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu. Menurut Max Webber, pemimpin yang kharismatik biasanya dipandang sebagai orang yang mempunyai kemampuan atau kualitas supernatural dan mempunyai daya yang istimewa. Kemampuan ini tidak dimiliki oleh orang biasa karena kemampuan ini bersumber dari Illahi, dan berdasarkan hal ini seseorang kemudian dianggap sebagai seorang pemimpin. Pemimpin kharismatik mempunyai banyak cara untuk memperoleh simpati dari

karyawannya yaitu dengan menggunakan pernyataan visi untuk menanamkan tujuan dan sasaran kepada karyawannya, kemudian mengkomunikasikan ekspektasi kinerja yang tinggi dan meyakini dengan meningkatkan rasa percaya diri bahwa bawahan bisa mencapainya, kemudian pemimpin memberikan contoh melalui kata-kata dan tindakan, serta memberikan teladan supaya ditiru para bawahannya.

### 3. Tipe Kendali Bebas (*Laissez-Faire*)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Sifat kepemimpinan pada tipe kendali bebas seolah – olah tidak tampak. Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing – masing, baik perseorangan maupun kelompok – kelompok kecil. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas – luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

#### 4. Tipe Demokratik

Yang dimaksud dengan tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan di mana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Untuk mencapai keefektifan organisasi, penerapan beberapa tipe kepemimpinan di atas perlu disesuaikan dengan tuntutan keadaan. Inilah yang dimaksud dengan kepemimpinan situasional. Untuk dapat mengembangkan tipe kepemimpinan situasional ini, seseorang perlu memiliki tiga kemampuan khusus yakni:

- Kemampuan analitis, kemampuan untuk menilai tingkat pengalaman dan motivasi bawahan dalam melaksanakan tugas
- Kemampuan untuk fleksibel, kemampuan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang paling tepat berdasarkan analisa terhadap situasi
- Kemampuan berkomunikasi, kemampuan untuk menjelaskan kepada bawahan tentang perubahan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

#### 5. Tipe Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik adalah seorang pemimpin yang mempunyai ciri menggabungkan antara ciri negatif dan positif, ciri-cirinya adalah:

1. Bersikap selalu melindungi
2. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
3. Tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
4. Sering menonjolkan sikap paling mengetahui.
5. Melakukan pengawasan yang ketat.

#### **2.1.3.4. Indikator Kepemimpinan**

Menurut Wahjosumidjo (2001: 154) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan daripada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi;

2. Memberi sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri

serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3. Mendukung tercapainya tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

4. Sebagai katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

5. Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas - tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.



#### 6. Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segala-segalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.

#### 7. Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

#### 8. Bersikap Menghagai

Menghargai Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

## **2.1.4. Motivasi Kerja**

### **2.1.4.1. Pengertian Motivasi**

Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, di bawah ini dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja. Abraham Spering (2008:183) mengemukakan bahwa “*Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*”. (Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif).

William J. Stanton (2009:101) mendefinisikan bahwa “*A motive is a stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy*”. (Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas). Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (1969:173) bahwa “*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*”. (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

### **2.1.4.2. Teknik Motivasi Kerja Pegawai**

Terdapat beberapa teknik memotivasi pegawai menurut Mangkunegara (2012: 101), yaitu :

## 1. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawai

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja dan tidak mungkin memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan pegawainya. Kebutuhan dasar manusia menurut Maslow dalam Mangkunegara (2000 : 102) adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Jika tidak terpenuhi maka pegawai tersebut mengalami konflik diri, keluarga, dan bisa juga menjadi penyebab terjadinya konflik kerja, dengan demikian jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka pemimpin akan mengalami kesulitan dalam memotivasi kerja pegawai.

## 2. Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstrologis. Teknik ini dirumuskan “ AIDDAS ”

A = *Attention* (Perhatian)

I = *Interest* (Minat)

D = *Desire* (Hasrat)

Ds = *Decision* (Keputusan)

A = *Action* (Tindakan)

S = *Satisfaction* (Kepuasan)

Terpenuhinya faktor dari dalam pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap motivasi kerja, sedangkan

faktor dari luar pekerjaan akan menghilangkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada meningkatnya semangat kerja dan kinerja (Slamet, 2007: 204).

#### **2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut siagian dalam buku novita (2011: 33) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu:

1. Karakteristik Biografi yang meliputi:
  - a. Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dan tingkat kedewasaan teknis yaitu keterampilan tugas.
  - b. Jenis kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
  - c. Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.
  - d. Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya

hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.

- e. Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti: produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

## 2. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

## 3. Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitar akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.

## 4. Kemampuan belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah

belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan dan perubahan dalam tindakan.

#### **2.1.4.4. Indikator Motivasi**

Menurut Wibowo (2011: 162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi :
  - a. Target kerja
  - b. Kualitas kerja
  - c. Tanggung jawab
  - d. Resiko.
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
  - a. Komunikasi
  - b. Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
  - a. Pemimpin
  - b. Duta perusahaan
  - c. Keteladanan

Pendapat penulis dari pengertian di atas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

## **2.1.5. Kinerja Karyawan**

### **2.1.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010: 18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015: 11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

### **2.1.5.2. Faktor – Faktor Yang mempengaruhi Kinerja**

Kinerja seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya dalam perusahaan tentunya berbeda-beda, tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Rasa puas yang di dapatkan karyawan disaat mereka bekerja, dapat membuat mereka bekerja secara maksimal dan menunjukkan hasil terbaik. Hal tersebut merupakan wujud timbal balik yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Selain memberikan kepuasan kepada karyawan, kegairahan kerja dengan memberikan motivasi perlu diciptakan agar karyawan bekerja dengan efektif.

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiono (2009: 12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu;

- a. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
- b. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- c. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- d. Kerjasama Tim (*Teamwork*) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
- e. Kreatifitas (*Creativity*) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu



menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

- f. Inovasi (*Inovation*) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
- g. Inisiatif (*initiative*) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.
- h. Sikap seseorang tentunya akan mempengaruhi segala aktivitas yang dilakukan, karena sikap merupakan bagian yang hakiki dari kepribadian seseorang. Oleh karena itu besar kecilnya hasil kerja seseorang akan dipengaruhi pula oleh sikap yang dimiliki dalam berbagai kondisi yang ada.

### **2.1.5.3. Manfaat dan Tujuan Penelitian Kinerja**

Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka akan menimbulkan dampak positif terhadap produktifitas perusahaan, keadaan ini merupakan suatu aktifitas perusahaan yang akan ditingkatkan agar dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

- Manfaat dan Tujuan Kinerja Menurut Mangkunegara (2011: 99) kegunaan penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan adalah :
  - a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.

- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
  - c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
  - d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
  - e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
  - f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
  - g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
  - h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
  - i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
  - j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description)
- Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2011) adalah :

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang - kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

#### **2.1.5.4. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Robert L. Mathis-John H..Jackson (2006: 378) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan

b. Kualitas

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

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d. Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

e. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan, sehingga indikator yang

digunakan pada variabel kinerja adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama.

## **2.2. Hubungan Antara Variable**

### **2.2.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Alberto et al. (2005) kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja, juga berpengaruh signifikan terhadap learning organisasi. Temuan ini memberikan indikasi bahwa perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya.

### **2.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (mangkunegara, 2005: 14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Henry Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri.

## **2.3. Hasil Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 2.1  
Hasil Penelitian Terahulu

PENGARANG	TOPIK PENELITIAN	METODE	KESIMPULAN
Adri Agustiningrum, C. Dyah S. Indrawati, Andre N. Rahmanto 2010	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang dilakukan di Sekretariat Daerah Kota Magelang	Regresi Linier Berganda	Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Setda Kota Magelang.
Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno 2008	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia).	Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif tetapi signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dan variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

<p>Imam Fauzi 2011</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada unit SKT Brak BL 53 PT. Djarum Kudus.</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.</p>
----------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

#### 2.4. Kerangka Berfikir

Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Berkah Duta Tidar dengan menggunakan metode wawancara terdapat pengaruh yang signifikan. Contoh dari penelitian terdahulu Imam Fauzi 2011 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada unit SKT Brak BL 53 PT. Djarum Kudus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Keterkaitan antar masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong, dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif guna pencapaian tujuan tertentu.

Indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan yaitu: bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai, Wahjosumidjo (2001: 154)

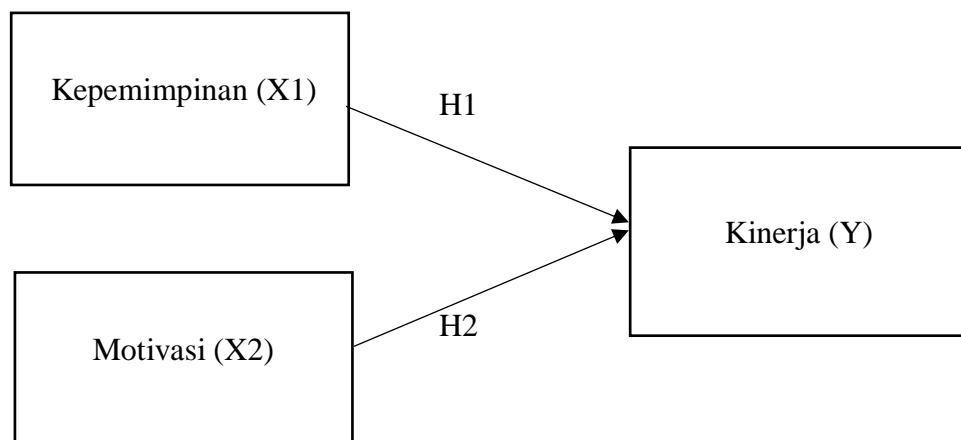
2. Dalam hal ini, motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, karena keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang lebih baik harus dikerjakan dengan penuh rasa tanggung jawab serta adanya minat dan daya pendorong untuk bekerja dengan baik, dari dalam diri individu maupun dari organisasi. Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang membuat seseorang mempunyai tujuan dan ukuran standar yang akan dicapai. Indikator dari motivasi meliputi kebutuhan untuk berprestasi (target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, resiko), kebutuhan memperluas pergaulan (komunikasi dan persahabatan), kebutuhan menguasai suatu pekerjaan (pemimpin, duta perusahaan dan keteladanan), Wibowo (2011: 162}
3. Perlu diketahui skema penelitian yang menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di dalam suatu perusahaan, kinerja merupakan hal yang terpenting. Setiap karyawan dituntut untuk dapat menampilkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal. Kinerja dipengaruhi oleh kondisi input dan proses sumber daya manusia sebagai faktor pendukung dalam menjalankan tugas. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses bekerja. Dalam penelitian ini yang menjadi indikator kinerja adalah kuantitas, kualitas, ketepatan



waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama, Robert L. Mathis-John H.Jackson, (2006: 378).

Berdasar uraian di atas, maka kerangka pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1  
Alur pikir



## 2.5. Hipotesis

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, model penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Duta Tidar. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pada PT. Berkah Duta Tidar
2. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Duta Tidar

## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan pada PT. Berkah Duta Tidar. Penelitian dilaksanakan selama 3(tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini;

Tabel 3.1  
Pelaksanaan Penelitian

No.	Kegiatan	Januari				Februari				Maret			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1.	Penelitian Pendahuluan	■	■										
2.	Penyusunan Proposal		■	■	■								
3.	Pengumpulan Data					■	■						
4.	Analisis Data							■	■	■			
5.	Penyusunan Laporan										■	■	■

#### 3.2. Disain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Duta Tidar.

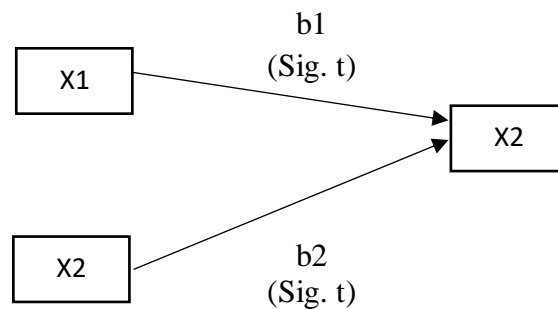
Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Kepemimpinan

dengan simbol X1 dan variabel independen kedua yaitu Motivasi dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu Kinerja dengan simbol Y. Kelayakan model penelitian ditunjukkan oleh nilai R Square dengan uji F (Sig. F) dan pengaruh antar variabel ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (b1 untuk koefisien regresi X1 terhadap Y dan b2 untuk koefisien regresi X2 terhadap Y). Rerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1  
Desain Penelitian

$$R^2; (\text{Sig. F})$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$



### 3.3. Oprasionalisasi Variabel

Definisi konseptual dan oprasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2  
Operasionalisasi Variabel

Variable	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong, dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif guna pencapaian tujuan tertentu. Wahjosumidjo (2001: 154).	1. Bersifat adil	Likert	2
	2. Memberi sugesti		2
	3. Mendukung tercapainya tujuan		2
	4. Sebagai katalisator		2
	5. Menciptakan rasa aman		2
	6. Sebagai wakil organisasi		2
	7. Sumber inspirasi		2
	8. Bersikap menghargai.		2
Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang membuat seseorang mempunyai tujuan dan ukuran standar yang akan dicapai. Wibowo (2011: 162).	1. Kebutuhan untuk berprestasi (target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, resiko)	Likert	2
	2. Kebutuhan memperluas pergaulan (komunikasi dan persahabtan)		2
	3. Kebutuhan menguasai suatu pekerjaan (pemimpin, duta perusahaan dan keteladanan).		2
Kinerja adalah kinerja yang dipengaruhi oleh kondisi input dan proses sumber daya manusia sebagai faktor pendukung dalam menjalankan tugas. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses bekerja. Robert L. Mathis-John H.Jackson, (2006: 378).	1. Kuantitas	Likert	2
	2. Kualitas		2
	3. Ketepatan waktu		1
	4. Kehadiran		2
	5. Kemampuan bekerja sama.		2

### 3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Menurut Sugiyono (2017: 80), definisi populasi adalah sebagai berikut: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Berkah Duta Tidar. Jumlah populasi adalah sebanyak 236 orang karyawan.

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100). Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari 236 pegawai PT. Berkah Duta Tidar. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 103) dengan margin error 10% yaitu sebagai berikut:

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

$$n = \frac{236}{1 + (236 \cdot 0.1^2)} = 70.74$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Populasi

E = Margin Error 10%

Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti maka jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 80 pegawai.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Cluster Sampling* berdasar tingkat divisi. Sebaran sampel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3  
Sebaran Populasi dan Sampel

<b>Blok</b>	<b>Populasi</b>	<b>Sempel</b>
Produksi	200	$(200/236) \times 80 = 68$
Administrasi	30	$(30/236) \times 80 = 10$
Marketing	6	$(6/235) \times 80 = 2$
Jumlah	236	80

### 3.5. Instrumen Variabel

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Suharsimi, 2006: 168). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dalam penelitian ini nilai kevaliditasan suatu data atau butir pertanyaan berdasarkan nilai  $r_{\text{Product Moment}}$ .

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut cukup baik (Suharsimi, 2006: 178). Instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan

adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai cronbach's Alpha  $> 0,60$  (Ghozali, 2006: 45).

### **3.6. Metode Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

#### **a. Uji Normalitas**

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi



jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel *orthogonal* adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Multikoloneritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Regresi bebas dari multikoloneritas apabila nilai toleransinya di atas 0,0001 dan VIF kurang dari 5 (Santoso, 2000: 281) Imam Ghozali (2002: 64) mengatakan bahwa nilai VIF multikoloneritas adalah kurang dari 10 dan *tolerance* mendekati 1.

b. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai  $d_l$  dan  $d_u$  pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$  = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$  = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$  = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$  dan  $DW > 2.79$  = terjadi autokorelasi

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

### 3.7. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Motivasi

$Y$  = Kinerja

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi Kepemimpinan

$b_2$  = Koefisien Regresi Motivasi

Nilai koefisien determinasi ganda ( $R^2$ ) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja. Nilai koefisien regresi  $b_1$  menunjukkan besar dan arah pengaruh

Kepemimpinan terhadap Kinerja sedangkan nilai koefisien regresi  $b_2$  menunjukkan besar dan arah pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja.

### 3.8. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Duta Tidar. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : p = 0$  : model tidak baik/tidak layak

$H_a : p \neq 0$  : model baik/layak

#### 3.8.1. Uji F

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis kedua penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika  $\text{Sig F} < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Duta Tidar.
- Jika  $\text{Sig F} > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Duta Tidar.

### 3.8.2. Uji T

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

#### 1. Uji Hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Duta Tidar. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_1 : b_1 \neq 0$  : ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ( $\text{sig } t$ ) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika  $\text{Sig } t < \alpha$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Duta Tidar.
- Jika  $\text{Sig } t > \alpha$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak terdapat Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Duta Tidar.

## 2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Duta Tidar. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H<sub>2o</sub> :  $b_2 = 0$  : tidak ada pengaruh

H<sub>2a</sub> :  $b_2 \neq 0$  : ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ( $\text{sig } t$ ) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika  $\text{Sig } t < \alpha$  , maka H<sub>2o</sub> ditolak dan H<sub>1a</sub> diterima, artinya terdapat Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Duta Tidar.
- Jika  $\text{Sig } t > \alpha$  , maka H<sub>2o</sub> diterima dan H<sub>1a</sub> ditolak, artinya tidak Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Duta Tidar.

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Deskripsi Objek Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah Singkat PT. Berkah Duta Tidar**

PT. Berkah Duta Tidar yang didirikan pada bulan juni 2005 di Bogor, Indonesia. PT. Berkah Duta Tidar merupakan perusahaan berstatus Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) yang bergerak di bidang industri sabun dan bahan pembersih keperluan rumah tangga sesuai dengan izin usaha dengan Nomor Induk Berusaha Nomor 8120005741582, tanggal 18 Juli 2008. Kegiatan yang dilakukan di PT. Berkah Duta Tidar adalah memproduksi sabun pembersih (laundry soap, soap noodle dan bath soap) untuk memenuhi permintaan konsumen yang memerlukan.

##### **4.1.2. Vissi dan Missi Perusahaan**

###### **a. Vissi Perusahaan**

Menjadi salah satu perusahaan terbaik dibidang alumunium treatment dan industri sabun laundry di Indonesia.

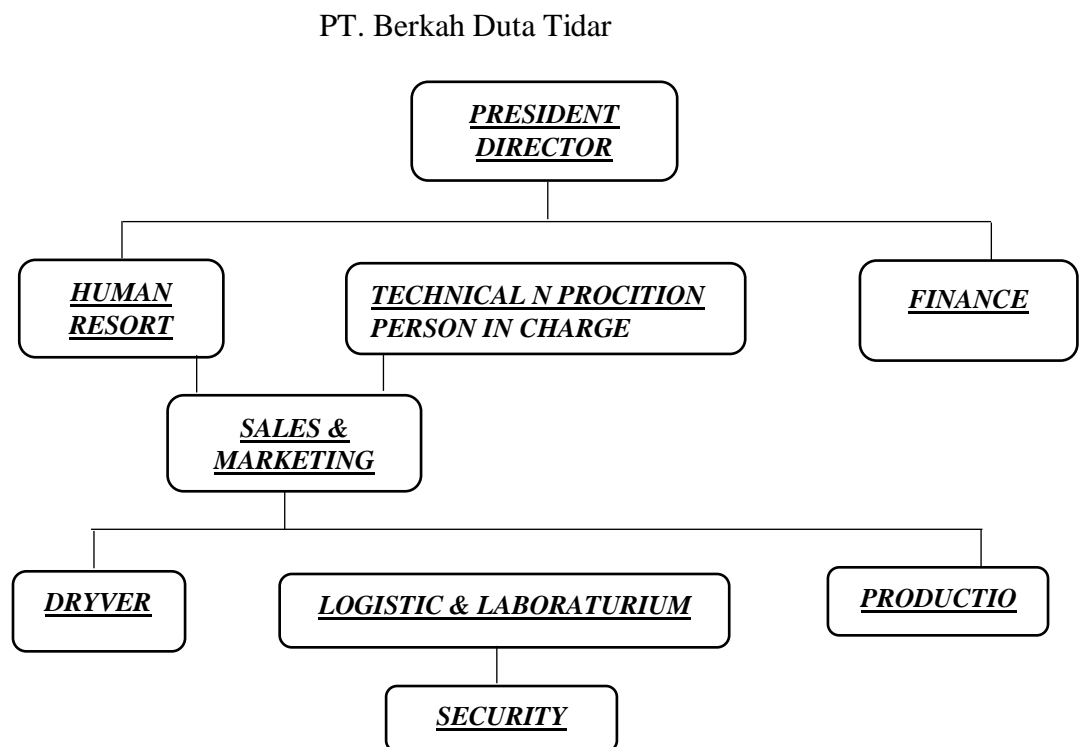
###### **b. Missi Perusahaan**

Memberikan pelayanan terbaik dalam proses perbaikan performa foundry dengan memberikan pengetahuan aplikasi produk, membantu perbaikan proses produksi dan kualitas casting dengan biaya produksi yang lebih rendah dalam lingkungan kerja yang sehat dan aman.

### 4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, yang berhubungan dengan fungsi, wewenang dan tanggung jawab untuk memcerminkan mekanisme-mekanisme formal pada pengelolaan organisasi. Struktur organisasi yang diterapkan PT. Berkah Sarana Fluxindo adalah bentuk vertikal. Dalam bentuk ini, sistem organisasi pimpinan sampai organisasi atau pejabat yang lebih rendah digariskan dari atas ke bawah secara vertikal.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber: PT. Berkah Duta Tidar

Berikut ini pembagian wewenang dan tanggung jawab masing-masing jabatan berdasarkan uraian pekerjaan struktur organisasi di atas adalah sebagai berikut:

1. Director

Tugas dan wewenang :

- a. Merupakan posisi tertinggi di dalam perusahaan, yang dimana memiliki wewenang penuh dalam pengambilan keputusan
- b. Mengkoordinasikan dan mengendalikan semua kegiatan-kegiatan yang ada di dalam perusahaan
- c. Bertindak sebagai perwakilan organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar

2. Human resort

Tugas dan wewenang :

- a. Membuat kebijakan
- b. Bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia
- c. Membuat sistem HRD yang efektif dan efisien

3. Technical n prodaction person in charge

Tugas dan wewenang :

- a. Bertanggung jawab atas tersedianya mesin, peralatan dan kebutuhan listrik demi kelancara produksi
- b. Mengedelegasikan dan mengkoordinasikan tugas – tugas dibagian perawatan mesin dan listrik.



#### 4. Finance manager

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Membantu pencapaian sasaran keuangan perusahaan dengan mempersiapkan laporan secara tepat waktu.
- b. Membantu General Manager mengumpulkan atau menyusun data untuk rancangan keuangan jangka pendek maupun jangka panjang.
- c. Merencanakan dan mengawasi kegiatan pelaksanaan pembukuan dan keuangan perusahaan.
- d. Mengembangkan dan mendukung kebutuhan sarana dan prasarana informasi bagi departemen lain.
- e. Memeriksa dan menganalisa data atau laporan keuangan perusahaan.
- f. Bertanggung jawab kepada General Manager.

#### 5. Finance Officer

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Melakukan penyusunan keuangan perusahaan
- b. Melakukan penginputan semuanya transaksi keuangan kedalam program
- c. Melakukan transaksi keuangan perusahaan
- d. Melakukan pembayaran pada suplier
- e. Berhubungan dengan pihak internal ataupun eksternal berkaitan dengan kesibukan keuangan perusahaan

- f. Melakukan penagihan pada customer
  - g. Mengontrol kesibukan keuangan/transaksi keuangan perusahaan
  - h. Membuat laporan tentang kesibukan keuangan perusahaan
  - i. Menerima dokumen dari vendor internal ataupun external
  - j. Melakukan verifikasi pada keabsahan dokumen
  - k. Entry SAP
  - l. Melakukan Pelajari budget
6. Sales dan marketing

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Melaksanakan kegiatan penjualan melalui telepon terhadap target konsumen (perusahaan-perusahaan perdagangan dan industri, kantor-kantor pemerintah, asosiasi perkumpulan keagamaan, olahraga, sosial, konsulat) secara sistematis, serta melengkapi laporan kegiatan untuk setiap hubungan yang dilakukan.
- b. Memelihara semua hasil analisis penjualan yang telah dibuat.
- c. Atas persetujuan pimpinan, dalam melaksanakan kerjasama dengan perwakilan perusahaan lain dalam memperoleh peluang usaha, melakukan penjualan bersama, mendiskusikan strategi dan sebagainya.
- d. Melakukan tindak lanjut pelayanan, untuk memberikan kepuasan kepada konsumen.
- e. Melakukan tindak lanjut setiap kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh peluang usaha pada saat mendatang.

- f. Menghubungi humas setiap saat dan memberikan bantuan apabila diperlukan, misalnya dalam memberikan hadiah-hadiah promosi kepada para pelanggan.
- g. Melaksanakan kegiatan pemasaran lainnya sesuai dengan tugas yang diberikan oleh manajer penjualan.

#### 7. Driver

Tugas dan tanggung jawab :

- a. supir wajib menjalankan tugas yang diberikan oleh user atau klient
- b. Supir wajib merawat dan menjaga serta bertanggung jawab atas mobil yang dikendarainya setiap hari
- c. Pemeriksaan rutin kendaraan bermotor/mobil sebelum bertugas.
- d. Periksa perlengkapan pendukung operasioanal kendaraan.
- e. Kebersihan serta kenyamanan kendaraan
- f. Keamanan kendaraan dalam berkendara dijalan.
- g. Melaporkan kepada pihak yang berkompeten mengenai kondisi kendaraan.
- h. Melakukan tugas tugas lain yang ditentukan kemudian sepanjang tidak bertentangan dengan tujuan pokok.

#### 8. Logistic & laboratorium

Tugas dan wewenang logistik :

- a. Menentukan sistem logistics management yang dipakai.
- b. Menentukan pemakaian logistik secara privat atau agen.

- c. Menentukan moda transportasi yang akan dipakai.
- d. Membuat rancangan organisasi logistik.
- e. Menentukan lokasi pergudangan pada lokasi terbaik.
- f. Menentukan kegiatan operasional gudang.
- g. Membuat rancangan bauran logistik.

Tugas dan wewenang laboratorium :

- a. Memahami jenis dan mutu campuran aspal yang tertuang dalam kontrak dan pengujiannya.
  - Memahami spesifikasi teknis jenis campuran aspal yang dikontrakkan
  - Mengetahui metode pengujian dan mutu yang dipersyaratkan untuk material, campuran aspal dan pekerjaan terpasang
- b. Menguasai sifat dan karakteristik material dasar pembentuk campuran aspal.
  - Menguasai sifat-sifat material agregat
  - Menguasai sifat-sifat material aspal
  - Menguasai sifat-sifat dan karakteristik campuran aspal
- c. Merancang dan menguji campuran aspal berdasarkan metode dan prosedur yang disyaratkan dalam spesifikasi termasuk persyaratan standar mutu yang harus dipenuhi.

- Melakukan pengujian laboratorium terhadap sifat-sifat material
  - Menyiapkan rancangan campuran kerja sesuai karakteristik material pembentuk campuran aspal.
  - Melakukan uji coba laboratorium dan lapangan terhadap rancangan campuran kerja
  - Melakukan pengujian pada tahap yang ditentukan selama proses produksi
  - Melakukan pengujian pada bagian-bagian yang hasil produksinya meragukan untuk mengukur penampilan hasil pekerjaan
- d. Melakukan perhitungan terhadap hasil setiap pengujian dan melaporkan kepada atasannya secara lengkap
- Membuat laporan hasil pengujian di laboratorium
  - Membuat laporan hasil pengujian ujicoba laboratorium dan lapangan
  - Membuat laporan hasil pengujian terhadap pekerjaan terpasang
- e. Melakukan koordinasi dengan semua pihak yang terkait dengan pengendalian mutu pekerjaan aspal

- Menginformasikan ketetapan hasil rancangan campuran kerja kepada operator instalasi mesin pencampur.
- Menginformasikan ketetapan metode kerja penghamparan dan pemadatan campuran aspal kepada operator dan pelaksana lapangan
- Mengorganisir pengendalian mutu proses produksi bersama operator instalasi mesin pencampur dan operator serta pelaksana lapangan.

#### 9. Production manager

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi
- b. Menilai proyek dan sumber daya persyaratan
- c. Memperkirakan, negosiasi dan menyetujui anggaran dan rentang waktu dengan klien dan manajer
- d. Menentukan standar kontrol kualitas
- e. Mengawasi proses produksi
- f. Me re-negosiasi rentang waktu atau jadwal yang diperlukan
- g. Melakukan pemilihan, pemesanan dan bahan pembelian
- h. Mengorganisir perbaikan dan pemeliharaan rutin peralatan produksi
- i. Menjadi penghubung dengan pembeli, pemasaran dan staf penjualan
- j. Mengawasi pekerjaan staf junior

## 10. Security

Tugas dan tanggung jawab :

Tugas pokok yaitu menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan obyek pengamanan khususnya pengamanan fisik yang bersifat preventif.

- a. Mengamankan suatu aset, instansi, proyek, bangunan, properti atau tempat dan melakukan pemantauan peralatan, pengawasan, pemeriksaaa dan jalur akses, untuk memastikan keamanan dan mnecegah kerugian atau kerusakan yang disengaja.
- b. Melakukan tindakan preventif keamanan.
- c. Kontrol lalu lintas dengan mengarahkan driver.
- d. Melengkapi laporan dengan mencatat pengamatan, informasi, kejadian, dan kegiatan pengawasan.
- e. Mempertahankan lingkungan dengan memantau dan pengaturan bangunan dan kontrol peralatan.
- f. Menjaga stabilitas dan reputasi organisasi dengan memenuhi persyaratan hukum.
- g. Memastikan pengoperasian peralatan dengan melengkapi persyaratan pemeliharaan preventif; mengikuti instruksi, mengevaluasi peralatan baru dan teknik.
- h. Kontribusi untuk tim upaya mencapai hasil terkait yang diperlukan.

- i. Mencegah dan deteksi dini penyusup, kegiatan atau orang yang masuk secara tak sah, vandalisme atau penerobos/peloncat pagar di wilayah kuasa tempat perusahaan (teritoir gebied/ruimte gebied)
- j. Mencegah dan deteksi dini pencurian, kehilangan, penyalahgunaan atau penggelapan perkakas, mesin, komputer, peralatan, sediaan barang, uang, obligasi, saham, catatan atau dokumen atau surat-surat berharga milik perusahaan
- k. Melindungi (pengawasan) terhadap bahaya fisik (orang dan barang yang menjadi aset milik perusahaan atau perorangan)
- l. Melakukan kontrol/pengendalian, pengaturan lalu lintas (orang, kendaraan dan barang) untuk menjamin perlindungan aset perusahaan
- m. Melakukan upaya kepatuhan, penegakan tata tertib dan menerapkan kebijakan perusahaan, peraturan kerja dan praktik-praktik dalam rangka pencegahan tindak kejahatan
- n. Melapor dan menangani awal (TPTKP) terhadap pelanggaran
- o. Melapor dan menangani kejadian dan panggilan/permintaan bantuan Satpam, termasuk konsep, pemasangan dan pemeliharaan sistem alarm.



## 4.2. Karakteristik Responden

### a. Jenis Kelamin Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 80 pegawai PT. Berkah Duta Tidar sebagai responden penelitian. Karakteristik Responden sebagai berikut:

Tabel 4.1

Jenis kelamin Responden

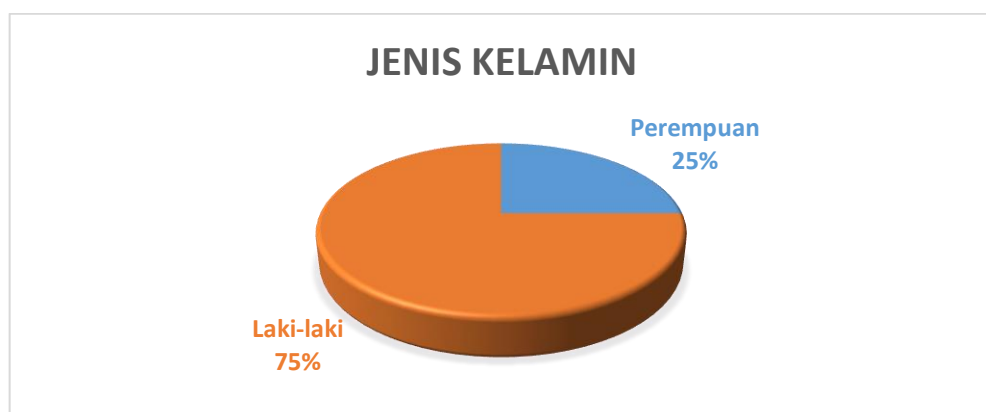
Jenis Kelamin	Jumlah	%
Perempuan	11	25%
Laki-laki	69	75%
Total	80	100%

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 25%, sedangkan Laki-laki 75%. Perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.2

Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin



*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019*

### b. Usia Responden

Berdasarkan usia responden, hasil analisis dapat ditunjukkan pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2

#### Usia Responden

Usia	Jumlah	%
20 – 30 tahun	60 responden	70%
31 – 40 tahun	20 responden	20%
41 tahun ke atas	10 responden	10%
Total	80 responden	100%

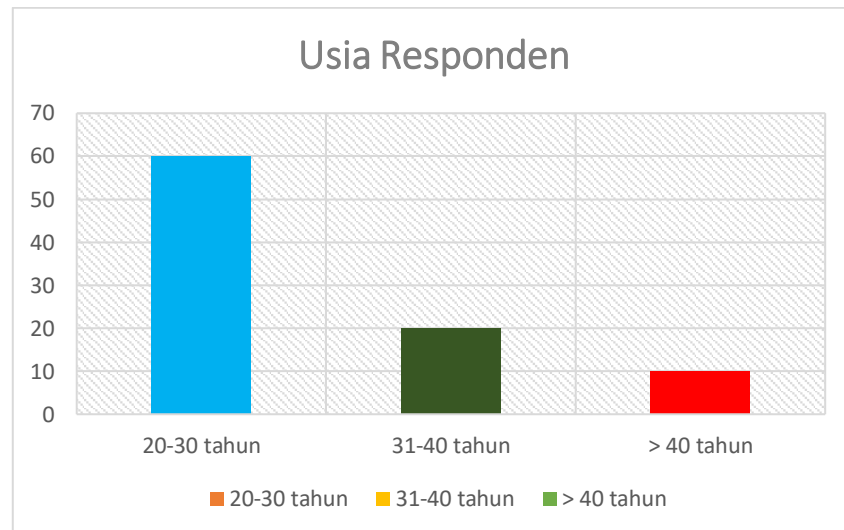
*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh kelompok 20-30 tahun sebanyak 60 (70%) responden, kemudian kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 20 (20%) responden, kemudian kelompok 41 tahun keatas 10 (10%) responden.

Data tersebut apabila ditampilkan dalam bentuk grafik terlihat dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 4.3

## Usia Responden



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

### 4.3. Metode Pengujian Instrumen

#### 4.3.1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada ketiga variabel yang diteliti. Hasil uji validitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

##### 1. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (Y)

Data variabel Kepemimpinan (X1) diperoleh dari 16 butir pernyataan yaitu X1.1 sampai dengan X1.16. Validitas variabel kepemimpinan diuji dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for window ver. 16.0. dengan nilai  $r$  tabel, dengan kriteria:

- Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau  $r$  hitung  $>$  0,3 maka valid
- Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel atau  $r$  hitung  $<$  0,3 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Kepemimpinan yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.3

## Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	60.7250	46.025	.446	.557	.809
X1.2	60.6250	47.807	.415	.559	.811
X1.3	60.7250	47.139	.433	.690	.810
X1.4	60.7250	46.911	.444	.687	.809
X1.5	60.6500	46.306	.446	.684	.809
X1.6	60.7750	48.556	.279	.625	.819
X1.7	60.8625	47.994	.326	.347	.816
X1.8	60.7375	46.019	.489	.606	.806
X1.9	60.6500	47.851	.312	.491	.817
X1.10	60.9000	44.446	.485	.748	.806
X1.11	60.8750	45.731	.452	.669	.808
X1.12	60.8375	45.885	.478	.547	.807
X1.13	60.7625	46.487	.417	.569	.811
X1.14	60.7375	46.145	.448	.577	.809
X1.15	60.7500	46.671	.454	.544	.809
X1.16	60.8500	45.851	.467	.588	.807

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019*

Dari tabel 4.3 diatas terdapat 16 butir indikator pernyataan dan dapat dilihat nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Untuk  $N=80$  maka taraf signifikansi 5% maka nilai  $r$  tabel adalah 0,220 . Maka dapat disimpulkan bahwa dari 16 butir indikator pernyataan penelitian dinyatakan valid karena masing-masing butir memiliki  $r$  hitung  $> 0,220$ .

## 2. Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4

### Uji Validitas Variabel Motivasi

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	20.1000	11.433	.622	.636	.817
X2.2	20.0750	11.691	.682	.643	.803
X2.3	20.0375	12.467	.599	.474	.820
X2.4	19.9625	12.112	.652	.514	.809
X2.5	19.9375	12.262	.626	.516	.814
X2.6	19.9500	13.111	.545	.440	.830

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019*

Dari tabel 4.4 di atas terdapat 6 butir indikator pernyataan dan dapat dilihat nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Untuk  $N= 80$  maka taraf signifikansi 5% nilai  $r$  tabel adalah 0,220. Maka dapat disimpulkan bahwa dari 6 butir indikator pernyataan penelitian dinyatakan valid karena masing-masing butir memiliki  $r$  hitung  $> 0,220$ .

## 3. Uji Validasi Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.5

## Uji Validasi Variabel Kinerja

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	32.7500	17.911	.508	.537	.800
Y2	32.6500	19.319	.457	.510	.805
Y3	32.7500	18.924	.464	.624	.804
Y4	32.7500	18.367	.539	.637	.796
Y5	32.6750	17.209	.647	.627	.781
Y6	32.8000	18.111	.562	.546	.793
Y7	32.8875	18.810	.448	.320	.806
Y8	32.7625	17.449	.633	.554	.783
Y9	32.6750	18.982	.385	.406	.815

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Dari tabel 4.5 di atas terdapat 9 butir indikator pernyataan dan dapat dilihat nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Untuk  $N= 80$  maka taraf signifikansi 5% nilai  $r$  tabel adalah 0,220. Maka dapat disimpulkan bahwa dari 9 butir indikator pernyataan penelitian dinyatakan valid karena masing-masing butir memiliki  $r$  hitung  $> 0,220$ .

#### 4.3.2. Uji Reliabilitas

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ), yang merupakan salah satu fasilitas dari SPSS yaitu :

- a. Apabila hasil koefisien Alpha  $>$  taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut *reliable*.

- b. Apabila hasil koefisien Alpha < taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

Hasil uji reliabilitas variabel Kepemimpinan yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

1. Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.6

Uji Reliabilitas Kepemimpinan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.820	.820	16

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel ( andal ), karena nilai *Cronbach's Alpha*  $0.820 > 0,600$ .

## 2. Uji Reliabilitas Motivasi (X2)

Tabel 4.7

## Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.842	.842	6

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel (andal), karena nilai *Cronbach's Alpha*  $0.842 > 0,600$ .

## 3. Uji Reliabilitas Kinerja

Tabel 4.8

## Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.817	.817	9

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019*



Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kinerja memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel ( andal ), karena nilai *Cronbach's Alpha*  $0.817 > 0,600$ .

#### 4.4. Deskripsi Variabel Penelitian

##### 1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Data variabel kepemimpinan berasal dari jawaban 16 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah satu dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah lima. Nilai tengah teoritik adalah tiga sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variabel yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik. Deskripsi nilai rata-rata variabel kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Deskripsi variabel kepemimpinan  
statistics

		X1.16
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		3.9625
Median		4.0000
Mode		4.00
Minimum		1.00
Maximum		5.00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel kepemimpinan adalah 1 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 5 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 4. Nilai rata-rata variabel kepemimpinan adalah 3,00 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada nilai tengah teoritik ( $4,00 > 3$ ) maka dapat diartikan bahwa kepemimpinan cenderung baik.

## 2. Deskripsi Variabel Motivasi

Data variabel motivasi berasal dari jawaban 6 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah satu dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah lima. Nilai tengah teoritik adalah tiga sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variabel yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik. Deskripsi nilai rata-rata variabel motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10

### Deskripsi variabel Motivasi

		Statistics					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
N	Valid	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.9125	3.9375	3.9750	4.0500	4.0750	4.0625
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode		5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel motivasi adalah 2 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 5 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 4. Nilai rata-rata variabel motivasi adalah 4,00 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik sama pada nilai tengah teoritik ( $4,00=4$ ) maka dapat diartikan bahwa motivasi cenderung baik.

### 3. Deskripsi Variabel Kinerja

Data variabel kinerja berasal dari jawaban 9 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah satu dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah lima. Nilai tengah teoritik adalah tiga sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variabel yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik. Deskripsi nilai rata-rata variabel kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11  
Deskripsi Variabel Kinerja

		Statistics					
		Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
N	Valid	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.0875	4.1625	4.0375	3.9500	4.0750	4.1625
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode		4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00
Minimum		2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel kinerja adalah 2 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 5 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 4. Nilai rata-rata variabel motivasi adalah 4,00 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik sama pada nilai tengah teoritik ( $4,00=4$ ) maka dapat diartikan bahwa kinerja cenderung baik.

#### 4.5. Analisis Data

Analisis regresi linier ganda diawali dengan pengujian persyaratan analisis. Hasil pengujian persyaratan analisis adalah sebagai berikut:

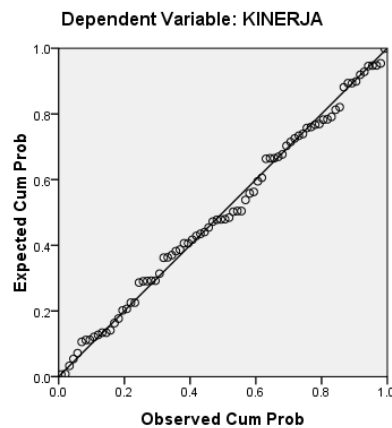
##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara grafik dan analisa statistik. Uji normalitas dengan cara analisis grafik dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal *P-P Plots Of Regression Standardized Residual*. Adapun pengambilan keputusan didasarkan pada :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau garis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.4  
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019*

Grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolinieritas

Adalah bahwa tidak ada korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas (tidak terjadi multikolinieritas). Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan bahwa antara variabel bebas satu dengan lainnya merupakan variabel yang setara. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi multikolinieritas, diuji dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Tolerance. Terpenuhiya asumsi kolinearitas adalah jika pada model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas yang dibuktikan dengan :

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan lebih besar dari pada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

Tabel 4.12

## Uji Multikolinieritas

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.772	4.125		5.521	.316		
	KEPEMIMPINAN	.174	.068	.297	2.552	.000	.519	1.926
	MOTIVASI	.126	.125	.118	1.009	.000	.519	1.926

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Untuk menguji persyaratan analisis multikolinieritas menggunakan tabel coefficients Collinearity Statistics diatas. Dari tabel tersebut nilai tolerance kedua variabel penjelas tidak kurang dari 0,2 ( $0,519 > 0,2$ ) serta nilai VIF keduanya adalah kurang dari 10 ( $1,926 < 10$ ), maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### 3. Uji Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar  $DW = 1.618$ . Berdasar kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range  $1.5859 <$

DW(1.618) < 1.6882 yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Tabel 4.13

## Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.981 <sup>a</sup>	.962	.961	.94369	1.618

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

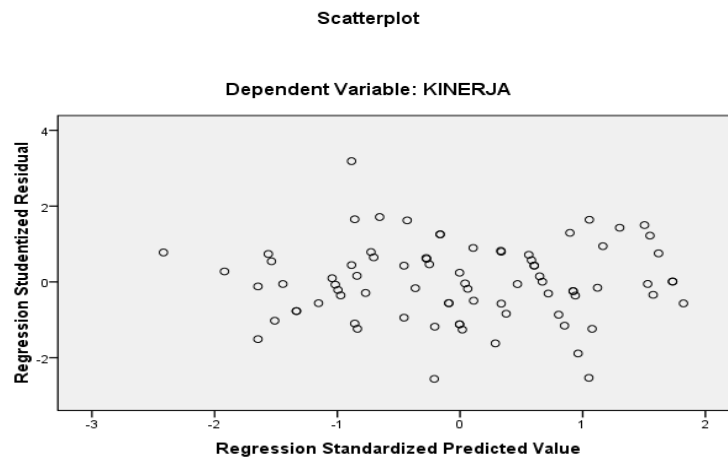
*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019*

## 4. Uji Heteroskedastisitas

Grafik scatter plot memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan menyebar secara acak di atas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil analisis regresi ganda benar-benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Gambar 4.5

## Uji Heteroskedastisitas



*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019*

Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua.

#### 4.6. Uji Regresi Linear Ganda

Analisa yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear ganda. Analisis regresi linear ganda bertujuan untuk melakukan peramalan besarnya nilai terikat (Y) bila nilai variabel bebas (X) variabel bebas telah diketahui atau sebaliknya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) bila variabel terikat (Y) telah diketahui.



Hasil analisis regresi linear ganda yang pertama adalah tabel model summary sebagai berikut:

Tabel 4.14

## Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.362 <sup>a</sup>	.131	.108	4.40824

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019*

Dari tabel tersebut diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (Adjusted R Square) sebesar 0.108. Nilai  $R^2 = 0.131$  menunjukkan bahwa X1 (kepemimpinan) dan X2 (motivasi) dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 13,1% variasi Y sedangkan 13.1% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat yaitu pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja.

Tabel 4.15

Anova pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225.641	2	112.821	5.806	.004 <sup>a</sup>
	Residual	1496.309	77	19.433		
	Total	1721.950	79			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

c. Dependent Variable: KINERJA

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai F sebesar 5.806 dan Sig. Sebesar 0.004, karena nilai sig. < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja.

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.16

Koefisien Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.772	4.125		5.521	.316
	KEPEMIMPINAN	.174	.068	.297	2.552	.000
	MOTIVASI	.126	.125	.118	1.009	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019*

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 22.772 + 0.174X_1 + 0.126X_2$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar  $a = 22.772$ , artinya bahwa jika  $X_1$  dan  $X_2$  dianggap konstan maka  $Y$  akan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar  $b_1 = 0.174$  menunjukkan bahwa  $X_1$  berpengaruh terhadap  $Y$  dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar  $b_2 = 0.126$  menunjukkan bahwa  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$  dengan arah positif.

#### 4.6.1. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, langkah pertama adalah melakukan pengujian kelayakan model. Kelayakan model dalam menunjukkan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda R Square = 0.131 dengan nilai sig F = 0.004. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho : = 0 : tidak layak

Ha :  $\neq$  0 : ada layak

R Square = 0.131 memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 5.806. Karena  $\neq$  0 dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian (Sig F < atau 0.000 < 0.05), maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti model persamaan regresi ganda pengaruh kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) adalah layak. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa model penelitian ini diterima dan layak untuk menunjukkan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja dimana model persamaan hasil penelitian mampu menjelaskan 13.1% variasi kinerja (Y) karena adanya masukan faktor kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2).

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut:

### 1. Pengujian Hipotesis Pengaruh kepemimpinan Terhadap kinerja

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada PT. Berkah Duta Tidar. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar  $b_1 = 0.174$  pada regresi linier ganda  $\hat{Y} = 22.772 + 0.174X_1 + 0.126X_2$ . Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_a : b_1 \neq 0$  : ada pengaruh

Koefisien regresi kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar  $b_1 = 0.174$  memiliki nilai probabilitas  $t$  hitung sebesar 0.000. Karena  $b_1 \neq 0$  dan probabilitas  $t$  hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } t < 0.000 < 0.05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial kepemimpinan terhadap kinerja dengan arah positif sehingga makin tinggi kepemimpinan maka makin tinggi pula kinerja.

### 2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PT. Berkah Duta Tidar. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi motivasi ( $X_2$ )

sebesar  $b_2 = 0.126$  pada regresi linier ganda  $\hat{Y} = 22.772 + 0.174X_1 + 0.126X_2$ . Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_2 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_a : b_2 \neq 0$  : ada pengaruh

Koefisien regresi motivasi ( $X_2$ ) sebesar  $b_2 = 0.126$  memiliki nilai probabilitas  $t$  hitung sebesar 0.000. Karena  $b_2 \neq 0$  dan probabilitas  $t$  hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } t < \text{atau } 0.000 < 0.05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja dengan arah positif sehingga makin tinggi motivasi maka makin tinggi pula kinerja.

#### 4.7. Pembahasan

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. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian. Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama

untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap kepemimpinan, motivasi dan kinerja cenderung baik.

#### **4.7.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja**

Kepemimpinan memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap Kinerja dengan arah positif, artinya semakin tinggi Kepemimpinan yang ditawarkan maka akan semakin tinggi Kinerja karyawan. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kepemimpinan  $b_1 = 0,174$  pada model persamaan regresi linier ganda  $Y = 22.772 + 0,174X_1 + 0,126X_2$ .

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Imam Fauzi (2011) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini berarti faktor kepemimpinan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### **4.7.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Motivasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.  $R^2 = 0,131$  memiliki nilai probabilitas sebesar 0,000, Karena  $p \neq 0$  dan probabilitas  $F$  hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } t < \text{atau } 0.000 < 0.05$ ), maka motivasi terhadap kinerja adalah signifikan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis menunjukkan

bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif tetapi signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dan variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.



## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda  $Y = 22.772 + 0,174X_1 + 0,126X_2$  yang layak untuk menjelaskan pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja ( $R \text{ Square} = 0.131$ ) dimana Kepemimpinan dan Motivasi dalam model tersebut mampu menjelaskan 13,1% variasi Kinerja.

Pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja pada PT. Berkah Duta Tidar dengan arah positif sebesar  $b_1 = 0.174$ , artinya makin tinggi Kepemimpinan maka makin tinggi pula Kinerja di PT. Berkah Duta Tidar.
2. Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja pada PT. Berkah Duta Tidar dengan arah positif sebesar  $b_2 = 0.126$ , artinya makin tinggi Motivasi maka makin tinggi pula Kinerja di PT. Berkah Duta Tidar.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Berkah Duta Tidar harus terus meningkatkan kepemimpinan dengan baik dan terus memberikan arahan kepada karyawannya. Terus mengasah kemampuan dengan pelatihan dan sebagainya serta menanamkan motivasi yang tinggi dalam diri pegawai

tersebut, dengan membentuk sifat seorang pegawai dalam menghadapi situasi.

2. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Para pemimpin yang ada pada PT. Berkah Duta Tidar hendaknya memberikan motivasi yang lebih tinggi pada karyawan guna terciptanya kinerja karyawan yang tinggi. Salah satunya dengan cara pimpinan memberikan bonus atau kenaikan gaji bagi karyawan yang berprestasi dan dana pensiun setelah masa kerja habis. Hasil penelitian ini bisa dijadikan masukan dan menentukan kebijakan untuk menyusun strategi yang lebih meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

A.F Stoner, James dan Edward Freeman (eds), Manajemen Jilid I, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo, 1996.

Abraham Sperling. (1987). *Psychology : Made Simple*". London, The Publisher W. H. Allen & Co. Ltd.

Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur manajem Penelitian* Jakarta: RinekaCipta.

Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus.(2008). "*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*". Dalam *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Universitas 17 Agustus Surabaya, Vol.10, No.2,September 2008:124-135.

Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). *Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*. *Journal of Managerial Studies and Research*2 (7).

Drs. Bintoro, M.T.; Drs. Daryanto.; (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Pulau jawa.

Davis, K. (2005). *Human Behavior at Work*.New York: McGraw-Hill Publishing Company Ltd.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Sess*.Cetakan keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Henry Sumamora, 2015: 1, *manajemen sumber daya manusia*.

Husein, Umar. (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*.Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

----- . (2009). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Handoko T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta

Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta Bumi Aksara.

- Mathis, Robert L dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies*5 (2).
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. et al. (2003). *Foundation of Management*. Pearson Education Australia: Prentice Hall.
- Sugiyono.2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung PT. Alfabet.
- Siagian, P.Sondang. (2011). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. “Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Veithzal, Rivai (2014). *Manajemen Sumber daya manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Wahab, A. dan Umiarso. (2010). *Kependidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Jogjakarta: Ar-Ruzz.
- Wibowo (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

# Kuesioner

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERKAH DUTA TIDAR

Pengantar:

Kuesioner ini digunakan untuk mengumpulkan data yang akan menjadi bagian dari tesis. Pada kuesioner ini tidak ada jawaban yang benar atau salah, untuk itu Anda diharapkan untuk menjawab semua pertanyaan yang diberikan seakurat mungkin berdasarkan pengalaman dan pengetahuan Anda.

Terima kasih sebelumnya untuk bantuan dan dukungan Anda.

Hormat saya,

Sifa Amalia

---

Pilih salah satu jawaban dari pertanyaan-pertanyaan berikut ini yang Bapak/Ibu/Sdr. anggap paling tepat dan berilah tanda silang (X) atau tanda cek (V) pada tempat yang tersedia.

### I. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis kelamin:

( 1 ) Laki-laki

( 2 ) Perempuan

Apa tingkat pendidikan terakhir Anda:

( ) SMA

( ) DIPLOMA

( ) STRATA 1

( ) STRATA 2

Berapa usia Anda saat ini:

( ) 20 – 30 tahun

( ) 41 tahun ke atas

( ) 31 - 40 tahun

Untuk menilai semua pertanyaan yang diberikan pada kuesioner ini, Anda cukup menilai pertanyaan-pertanyaan di bawah dengan ketentuan sebagai berikut:

**1 = Sangat Tidak Setuju (STS)**

**2 = Tidak Setuju (TS)**

**3 = Netral (N)**

**4 = Setuju (S)**

**5 = Sangat Setuju (SS)**

## I. KUESIONER KEPEMIMPINAN

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
	<b>A. Bersikap Adil</b>					
1.	Pimpinan tidak membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas.	1	2	3	4	5
2.	Pimpinan bekerja dengan menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja	1	2	3	4	5
	<b>B. Memberikan sugesti</b>					
3.	Pimpinan memberikan keteladannya dan membagi pengalaman kerjanya.	1	2	3	4	5
4.	Pimpinan memberikan arah kepada karyawan.	1	2	3	4	5
	<b>C. Mendukung tercapainya tujuan</b>					
5.	Pimpinan mengadakan pendekatan dalam upaya meningkatkan hasil kerja.	1	2	3	4	5
6.	Pimpinan memberikan masukan kerja terhadap karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja	1	2	3	4	5
	<b>D. Sebagai katalisator</b>					
7.	Pimpinan memberikan informasi lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja kepada semua karyawannya.	1	2	3	4	5
8.	Pimpinan memperhatikan kinerja karyawannya.	1	2	3	4	5
	<b>E. Menciptakan rasa aman</b>					
9.	Pimpinan mencari alternatif penyelesaian jika di kantor terjadi kondisi ketidakharmonisan diantara para karyawan.	1	2	3	4	5
10.	Pimpinan membuat SOP yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan karyawan.	1	2	3	4	5
	<b>F. Sebagai wakil organisasi</b>					
11.	Pimpinan ikut berpartisipasi dalam memberikan contoh cara bekerja kepada karyawan.	1	2	3	4	5
12.	Pimpinan bertanggung jawab dalam kegiatan oprasional perusahaan.	1	2	3	4	5
	<b>G. Sumber inspirasi</b>					
13.	Pimpinan berbicara menggunakan bahasa santun kepada karyawannya.	1	2	3	4	5
14.	Pimpinan meberikan contoh dalam bekerja.	1	2	3	4	5
	<b>H. Bersikap menghargai</b>					
15.	Pimpinan memberikan pujian kepada karyawan atas hasil kerja yang maksimal.	1	2	3	4	5
16.	Pimpinan menegur karyawan yang melakukan kesalahan pada saat tidak di depan teman sekerjanya.	1	2	3	4	5

## II. KUESIONER MOTIVASI KERJA

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
	<b>A. Kebutuhan untuk berprestasi</b>					
1.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.	1	2	3	4	5
2.	Perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya.	1	2	3	4	5
	<b>B. Kebutuhan memperluas pergaulan</b>					
3.	Dapat menyelesaikan pekerjaan secara team work	1	2	3	4	5
4.	Dapat bersosialisasi dengan karyawan lainnya.	1	2	3	4	5
	<b>C. Kebutuhan menguasai suatu pekerjaan</b>					
5.	Bekerja secara efisien dan teladan	1	2	3	4	5
6.	Fokus meningkatkan kualitas pekerjaan	1	2	3	4	5

## III. KUESIONER KINERJA

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
	<b>A. Kuantitas</b>					
1.	Saudara merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan.	1	2	3	4	5
2.	kerjaan yang dihasilkan oleh saudara sudah sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.	1	2	3	4	5
	<b>B. Kehadiran</b>					
3.	Saudara tidak keluar pabrik tanpa izin saat jam kantor.	1	2	3	4	5
4.	Saudara masuk kantor sesuai jam yang telah di tentukan.	1	2	3	4	5
	<b>C. Kemampuan dalam bekerjasama</b>					
5.	Saudara melakukan koordinasi bersama rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.	1	2	3	4	5
6.	Saudara mengutamakan kerjasama bersama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	1	2	3	4	5
	<b>D. Tepat waktu</b>					
7.	Saudara tidak menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	1	2	3	4	5
	<b>E. Kualitas</b>					
8.	Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan rapi.	1	2	3	4	5
9.	Saudara berusaha melakukan pekerjaan secara maksimal.	1	2	3	4	5

Responde n	KEPEMIMPINAN																
	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1.1 0	X1.1 1	X1.1 2	X1.1 3	X1.1 4	X1.1 5	X1.1 6	TOTA L X1
1	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	67
2	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	70
3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	67
4	5	4	5	5	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	71
5	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	56
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	71
7	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	75
8	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	64
12	4	4	4	4	5	5	3	3	3	1	3	4	4	3	5	1	56
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	75
14	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	63
15	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	3	70
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	66
17	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4	61
18	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	64



19	2	3	3	3	4	3	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	60
20	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	44
21	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
22	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	55
23	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
24	4	3	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	2	3	3	53
25	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	5	3	59
26	3	3	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	4	3	3	3	59
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	68
28	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	69
29	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	65
30	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	77
31	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
32	3	3	5	5	3	3	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	65
33	3	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	67
34	5	5	3	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	68
35	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	70
36	4	4	3	3	2	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	56
37	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	52
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	70
39	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	58
40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	57

41	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	54
42	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	67
43	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	3	3	69
44	4	4	3	3	5	5	4	5	5	3	4	3	3	4	4	3	62
45	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
46	5	5	3	2	3	3	1	5	5	5	4	5	4	5	4	5	64
47	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	72
48	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	1	2	3	5	4	60
49	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	3	3	4	5	69
50	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	58
51	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	72
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	76
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	69
54	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	62
55	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	46
56	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	57
57	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	64
58	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	5	66
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	66
60	5	5	3	3	4	5	5	5	5	2	1	4	4	3	3	4	61
61	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	71
62	4	4	5	5	5	4	4	4	5	2	2	2	3	3	3	5	60

63	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	3	3	5	4	4	3	64
64	5	4	5	5	5	4	2	5	2	4	5	5	4	3	3	4	65
65	3	5	2	5	1	2	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	61
66	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	1	4	4	65
67	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	65
68	5	5	5	4	4	4	3	3	2	4	4	5	5	5	5	3	66
69	4	4	5	5	4	4	5	4	2	5	5	4	5	4	3	4	67
70	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	72
71	5	5	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	1	4	4	5	56
72	5	4	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	72
73	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	61
74	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	2	5	64
75	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	3	3	64
76	4	5	5	3	2	3	3	1	3	5	5	3	4	5	5	4	60
77	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	56
78	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	5	4	4	4	4	66
79	5	4	4	5	5	4	5	5	5	2	3	5	2	5	5	3	67
80	4	5	5	5	4	4	4	4	4	1	2	4	3	5	5	3	62

Responden	MOTIVASI						
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL X2
1	5	4	4	5	4	4	26
2	4	4	4	4	5	5	26
3	4	4	3	4	4	4	23
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	3	3	4	4	4	22
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	3	4	4	4	4	23
12	1	3	4	4	3	5	20
13	4	4	4	4	5	5	26
14	4	4	3	5	4	4	24
15	3	3	4	4	5	5	24
16	5	4	4	4	4	4	25
17	4	5	4	5	5	4	27
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	4	4	4	27
20	2	2	3	3	3	3	16
21	4	4	4	4	4	4	24
22	3	4	4	4	4	3	22
23	5	5	5	5	5	5	30
24	3	4	3	3	2	3	18
25	3	4	4	3	3	5	22
26	3	3	4	4	3	3	20
27	3	3	4	4	3	3	20
28	5	5	3	3	4	4	24
29	3	3	3	4	3	3	19
30	5	5	4	4	5	5	28
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	5	5	4	4	28
33	5	5	4	4	4	4	26
34	4	5	4	5	5	5	28
35	4	4	5	5	4	4	26
36	3	4	3	3	3	4	20
37	3	4	4	3	3	4	21
38	3	3	4	4	4	4	22
39	3	3	4	4	4	3	21
40	3	3	3	3	4	3	19
41	3	3	3	3	3	3	18

42	4	4	4	3	3	3	21
43	3	4	5	4	3	3	22
44	3	4	3	3	4	4	21
45	4	4	4	4	4	4	24
46	5	4	5	4	5	4	27
47	4	4	5	5	5	5	28
48	4	3	1	2	3	5	18
49	5	5	3	3	3	4	23
50	4	4	4	3	4	4	23
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	4	4	4	5	4	26
53	4	5	5	5	5	5	29
54	4	4	4	5	5	4	26
55	2	2	2	3	3	2	14
56	3	3	3	3	4	3	19
57	4	3	3	3	3	3	19
58	5	3	5	5	4	4	26
59	5	5	5	4	4	4	27
60	2	1	4	4	3	3	17
61	4	4	5	5	5	4	27
62	2	2	2	3	3	3	15
63	5	3	3	5	4	4	24
64	4	5	5	4	3	3	24
65	4	4	4	4	5	4	25
66	5	4	3	3	1	4	20
67	5	4	4	5	5	5	28
68	4	4	5	5	5	5	28
69	5	5	4	5	4	3	26
70	5	5	4	5	5	5	29
71	2	3	3	1	4	4	17
72	4	5	5	5	5	5	29
73	4	4	4	5	3	4	24
74	4	5	4	4	3	2	22
75	5	4	3	4	5	3	24
76	5	5	3	4	5	5	27
77	3	3	3	5	4	4	22
78	3	3	5	4	4	4	23
79	2	3	5	2	5	5	22
80	1	2	4	3	5	5	20

Responden	KINERJA									
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	TOTAL Y
1	5	4	4	4	4	3	3	4	5	36
2	5	4	4	4	5	3	5	5	5	40
3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	40
4	5	4	5	5	3	3	4	3	4	36
5	3	4	4	3	3	3	4	4	2	30
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	4	4	4	4	5	5	5	4	5	40
8	4	5	5	5	4	4	4	5	5	41
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
12	4	4	4	4	5	5	3	3	3	35
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	5	4	4	4	4	4	3	3	4	35
15	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17	3	3	4	4	3	3	4	3	3	30
18	3	3	3	3	3	3	4	3	4	29
19	2	3	3	3	4	3	4	3	3	28
20	2	3	3	3	3	4	3	2	3	26
21	3	3	4	4	4	4	3	3	4	32
22	3	4	3	4	3	3	3	3	4	30
23	4	4	5	5	5	4	4	5	5	41
24	4	3	4	3	3	4	3	3	5	32
25	3	4	3	3	4	4	4	4	5	34
26	3	3	4	4	5	5	3	4	5	36
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
28	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
29	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
30	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
31	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
32	3	3	5	5	3	3	4	3	3	32
33	3	3	4	4	5	5	3	4	5	36
34	5	5	3	3	5	5	4	3	3	36
35	5	5	4	4	5	5	3	4	5	40
36	4	4	3	3	2	4	4	4	5	33
37	3	3	2	2	3	3	4	4	4	28
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
39	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
41	3	3	4	4	4	4	4	4	3	33

42	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42
43	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
44	4	4	3	3	5	5	4	5	5	38
45	5	5	4	4	4	5	5	4	4	40
46	5	5	3	2	3	3	1	5	5	32
47	4	5	4	4	5	5	4	5	4	40
48	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
49	5	5	5	4	4	5	4	5	4	41
50	5	5	3	3	3	3	3	3	3	31
51	5	5	4	4	4	3	4	4	4	37
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
54	2	4	4	4	4	3	3	4	4	32
55	4	4	3	3	3	3	4	3	3	30
56	2	4	4	4	4	4	4	4	4	34
57	3	4	4	4	5	5	5	5	5	40
58	3	4	4	4	5	4	3	4	4	35
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
60	5	5	3	3	4	5	5	5	5	40
61	5	5	4	5	5	4	4	4	4	40
62	4	4	5	5	5	4	4	4	5	40
63	4	4	5	5	4	4	3	4	4	37
64	5	4	5	5	5	4	2	5	2	37
65	3	5	2	5	1	2	5	4	5	32
66	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
67	3	3	3	3	4	4	4	5	5	34
68	5	5	5	4	4	4	3	3	2	35
69	4	4	5	5	4	4	5	4	2	37
70	4	4	3	3	5	5	4	5	5	38
71	5	5	4	4	4	3	3	3	3	34
72	5	4	5	5	4	3	3	5	5	39
73	3	4	4	4	4	2	4	4	4	33
74	5	5	4	3	4	4	4	5	3	37
75	5	4	3	4	4	5	4	4	4	37
76	4	5	5	3	2	3	3	1	3	29
77	3	3	4	4	3	3	3	3	4	30
78	4	5	5	5	5	4	5	3	3	39
79	5	4	4	5	5	4	5	5	5	42
80	4	5	5	5	4	4	4	4	4	39

## OUTPUT SPSS KARAKTERISTIK RESPONDEN

### Jenis kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Perempuan	11	25%
Laki-laki	69	75%
Total	80	100%

### Usia Responden

Usia	Jumlah	%
20 – 30 tahun	60 responden	70%
31 – 40 tahun	20 responden	20%
41 tahun ke atas	10 responden	10%
Total	80 responden	100%



## OUTPUT SPSS UJI VALIDASI

VARIABEL KEPEMIMPINAN  
R HITUNG

**Correlations**

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	HUMX1
X1.1 Pearson Correlation	1	.691**	.360**	.301**	.328**	.316**	.173	.347**	.171	.125	.152	.159	.025	.146	.196	.156	.544**
X1.1 Sig. (2-tailed)		.000	.001	.007	.003	.004	.124	.002	.130	.267	.177	.160	.823	.197	.082	.166	.000
X1.1 N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.2 Pearson Correlation	.691**	1	.310**	.282*	.214	.226*	.253*	.289**	.092	.089	.074	.168	.005	.195	.197	.226*	.495**
X1.2 Sig. (2-tailed)	.000		.005	.011	.057	.043	.024	.009	.416	.432	.515	.137	.965	.082	.080	.043	.000
X1.2 N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.3 Pearson Correlation	.360**	.310**	1	.737**	.421**	.252*	.164	.199	-.003	.193	.144	.113	.156	.045	.130	.255*	.519**
X1.3 Sig. (2-tailed)	.001	.005		.000	.000	.024	.147	.078	.982	.087	.202	.319	.168	.694	.251	.023	.000
X1.3 N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.4 Pearson Correlation	.301**	.282*	.737**	1	.413**	.208	.372**	.306**	.178	.069	.041	.200	.153	.132	.089	.127	.531**

	Sig. (2-tailed)	.007	.011	.000		.000	.064	.001	.006	.114	.542	.719	.075	.177	.243	.435	.262	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.5	Pearson Correlation	.328**	.214	.421**	.413**	1	.696**	.308**	.558**	.310**	.016	-.033	.152	.054	-.016	.127	.103	.541**	
	Sig. (2-tailed)	.003	.057	.000	.000		.000	.005	.000	.005	.891	.769	.179	.636	.890	.262	.362	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.6	Pearson Correlation	.316**	.226*	.252*	.208	.696**	1	.340**	.449**	.344**	-.055	-.095	-.051	-.071	-.107	-.004	-.101	.382**	
	Sig. (2-tailed)	.004	.043	.024	.064	.000		.002	.000	.002	.630	.402	.653	.529	.343	.975	.375	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.7	Pearson Correlation	.173	.253*	.164	.372**	.308**	.340**	1	.419**	.308**	.009	-.004	.050	.003	.108	.117	.082	.426**	
	Sig. (2-tailed)	.124	.024	.147	.001	.005	.002		.000	.005	.934	.972	.658	.976	.341	.300	.469	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.8	Pearson Correlation	.347**	.289**	.199	.306**	.558**	.449**	.419**	1	.592**	.134	.053	.187	.045	.075	.048	.184	.576**	
	Sig. (2-tailed)	.002	.009	.078	.006	.000	.000	.000		.000	.238	.641	.097	.695	.507	.675	.103	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.9	Pearson Correlation	.171	.092	-.003	.178	.310**	.344**	.308**	.592**	1	.056	-.018	.070	.022	.097	.180	.135	.419**	

Sig. (2-tailed)	.130	.416	.982	.114	.005	.002	.005	.000		.619	.873	.535	.849	.393	.110	.232	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.10 Pearson Correlation	.125	.089	.193	.069	.016	-.055	.009	.134	.056	1	.754**	.335**	.537**	.381**	.329**	.670**	.593**
Sig. (2-tailed)	.267	.432	.087	.542	.891	.630	.934	.238	.619		.000	.002	.000	.000	.003	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.11 Pearson Correlation	.152	.074	.144	.041	-.033	-.095	-.004	.053	-.018	.754**	1	.482**	.465**	.394**	.415**	.514**	.553**
Sig. (2-tailed)	.177	.515	.202	.719	.769	.402	.972	.641	.873	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.12 Pearson Correlation	.159	.168	.113	.200	.152	-.051	.050	.187	.070	.335**	.482**	1	.590**	.496**	.405**	.283*	.570**
Sig. (2-tailed)	.160	.137	.319	.075	.179	.653	.658	.097	.535	.002	.000		.000	.000	.000	.011	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.13 Pearson Correlation	.025	.005	.156	.153	.054	-.071	.003	.045	.022	.537**	.465**	.590**	1	.514**	.341**	.282*	.517**
Sig. (2-tailed)	.823	.965	.168	.177	.636	.529	.976	.695	.849	.000	.000	.000		.000	.002	.011	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.14 Pearson Correlation	.146	.195	.045	.132	-.016	-.107	.108	.075	.097	.381**	.394**	.496**	.514**	1	.633**	.331**	.544**

	Sig. (2-tailed)	.197	.082	.694	.243	.890	.343	.341	.507	.393	.000	.000	.000	.000		.000	.003	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.15	Pearson Correlation	.196	.197	.130	.089	.127	-.004	.117	.048	.180	.329**	.415**	.405**	.341**	.633**	1	.260*	.542**
	Sig. (2-tailed)	.082	.080	.251	.435	.262	.975	.300	.675	.110	.003	.000	.000	.002	.000		.020	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.16	Pearson Correlation	.156	.226*	.255*	.127	.103	-.101	.082	.184	.135	.670**	.514**	.283*	.282*	.331**	.260*	1	.562**
	Sig. (2-tailed)	.166	.043	.023	.262	.362	.375	.469	.103	.232	.000	.000	.011	.011	.003	.020		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
HUMX 1	Pearson Correlation	.544**	.495**	.519**	.531**	.541**	.382**	.426**	.576**	.419**	.593**	.553**	.570**	.517**	.544**	.542**	.562**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

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

VARIABEL MOTIVASI

R HITUNG

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	HUMX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.754**	.335**	.537**	.381**	.329**	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.000	.003	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X2.2	Pearson Correlation	.754**	1	.482**	.465**	.394**	.415**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X2.3	Pearson Correlation	.335**	.482**	1	.590**	.496**	.405**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X2.4	Pearson Correlation	.537**	.465**	.590**	1	.514**	.341**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.002	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X2.5	Pearson Correlation	.381**	.394**	.496**	.514**	1	.633**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X2.6	Pearson Correlation	.329**	.415**	.405**	.341**	.633**	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.002	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
HUMX2	Pearson Correlation	.767**	.795**	.728**	.768**	.749**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80

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

VARIABEL KINERJA

R HITUNG

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	HUMY
Y1	Pearson Correlation	1	.691**	.360**	.301**	.328**	.316**	.173	.347**	.171	.644**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.007	.003	.004	.124	.002	.130	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y2	Pearson Correlation	.691**	1	.310**	.282 <sup>†</sup>	.214	.226 <sup>†</sup>	.253 <sup>†</sup>	.289**	.092	.572**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.011	.057	.043	.024	.009	.416	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y3	Pearson Correlation	.360**	.310**	1	.737**	.421**	.252 <sup>†</sup>	.164	.199	-.003	.588**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005		.000	.000	.024	.147	.078	.982	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y4	Pearson Correlation	.301**	.282 <sup>†</sup>	.737**	1	.413**	.208	.372**	.306**	.178	.653**
	Sig. (2-tailed)	.007	.011	.000		.000	.064	.001	.006	.114	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y5	Pearson Correlation	.328**	.214	.421**	.413**	1	.696**	.308**	.558**	.310**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.003	.057	.000	.000		.000	.005	.000	.005	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y6	Pearson Correlation	.316**	.226 <sup>†</sup>	.252 <sup>†</sup>	.208	.696**	1	.340**	.449**	.344**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.004	.043	.024	.064	.000		.002	.000	.002	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y7	Pearson Correlation	.173	.253 <sup>†</sup>	.164	.372**	.308**	.340**	1	.419**	.308**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.124	.024	.147	.001	.005	.002		.000	.005	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

Y8	Pearson Correlation	.347**	.289**	.199	.306**	.558**	.449**	.419**	1	.592**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.002	.009	.078	.006	.000	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y9	Pearson Correlation	.171	.092	-.003	.178	.310**	.344**	.308**	.592**	1	.536**
	Sig. (2-tailed)	.130	.416	.982	.114	.005	.002	.005	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
HUM Y	Pearson Correlation	.644**	.572**	.588**	.653**	.748**	.674**	.581**	.735**	.536**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

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

## OUTPUT SPSS Uji RELIABILITAS

### VARIABEL KEPEMIMPINAN

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.820	.820	16

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.0875	.91671	80
X1.2	4.1875	.71323	80
X1.3	4.0875	.78262	80
X1.4	4.0875	.79863	80
X1.5	4.1625	.87791	80
X1.6	4.0375	.81821	80
X1.7	3.9500	.82523	80
X1.8	4.0750	.85351	80
X1.9	4.1625	.87791	80
X1.10	3.9125	1.05775	80
X1.11	3.9375	.94593	80
X1.12	3.9750	.88554	80
X1.13	4.0500	.89866	80
X1.14	4.0750	.89690	80



## VARIABEL MOTIVASI

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.842	.842	6

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.9125	1.05775	80
X2.2	3.9375	.94593	80
X2.3	3.9750	.88554	80
X2.4	4.0500	.89866	80
X2.5	4.0750	.89690	80
X2.6	4.0625	.81666	80

## VARIABEL KINERJA

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

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

**Reliability Statistics**

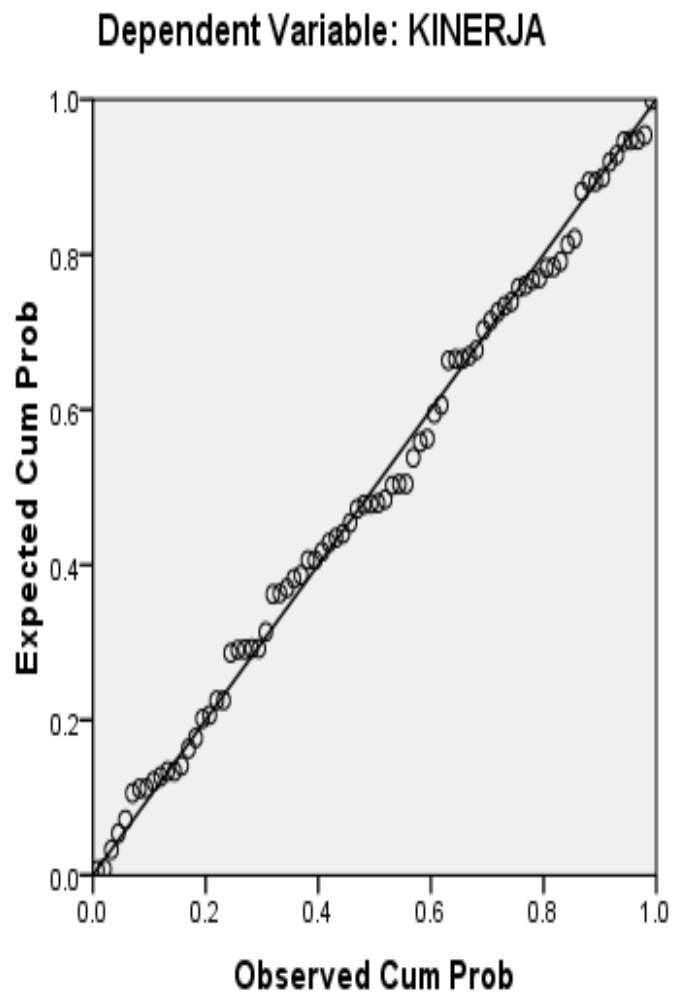
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.817	.817	9

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.0875	.91671	80
Y2	4.1875	.71323	80
Y3	4.0875	.78262	80
Y4	4.0875	.79863	80
Y5	4.1625	.87791	80
Y6	4.0375	.81821	80
Y7	3.9500	.82523	80
Y8	4.0750	.85351	80
Y9	4.1625	.87791	80

## UJI NORMALITAS

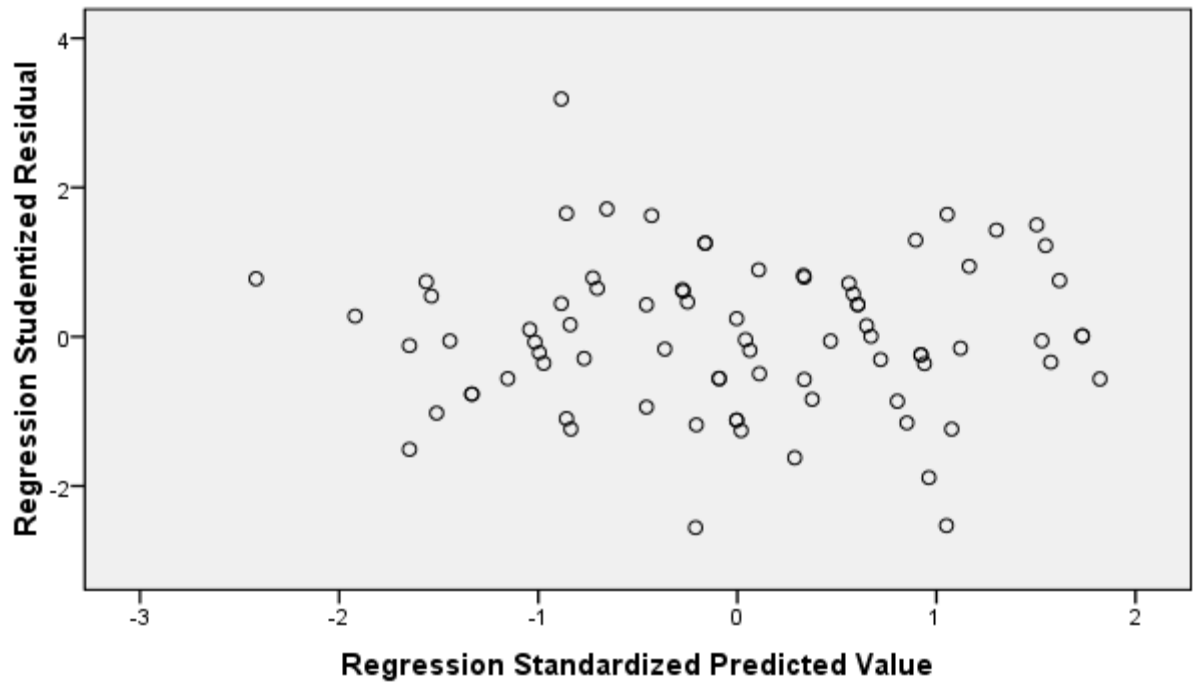
### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## UJI HETEROSKEDATISITAS

### Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA



## UJI MULTIKOLINEARITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.271	1.566		1.451	.151		
	KEPEMIMPINAN	.856	.033	1.301	25.747	.000	.519	1.926
	MOTIVASI	.865	.057	.762	15.080	.000	.519	1.926

a. Dependent Variable: KINERJA

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model			MOTIVASI	KEPEMIMPINAN
				N
1	Correlations	MOTIVASI	1.000	.693
		KEPEMIMPINAN	.693	1.000
	Covariances	MOTIVASI	.003	.001
		KEPEMIMPINAN	.001	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KEPEMIMPINAN	MOTIVASI
1	1	2.981	1.000	.00	.00	.00
	2	.015	14.281	.37	.00	.56
	3	.004	26.680	.62	1.00	.44

a. Dependent Variable: KINERJA

## UJI ASUMSI KLASIK

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.981 <sup>a</sup>	.962	.961	.94369	1.618

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1724.316	2	862.158	968.127	.000 <sup>a</sup>
	Residual	68.572	77	.891		
	Total	1792.887	79			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

## UJI REGRESI BERGANDA

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI, KEPEMIMPINA N <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.362 <sup>a</sup>	.131	.108	4.40824

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225.641	2	112.821	5.806	.004 <sup>a</sup>
	Residual	1496.309	77	19.433		
	Total	1721.950	79			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22.772	4.125		5.521	.000
	KEPEMIMPINAN	.174	.068	.297	2.552	.013
	MOTIVASI	.126	.125	.118	1.009	.316

a. Dependent Variable: KINERJA



**TABEL NILAI r PRUDUCT MOMENT**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307

## KARTU BIMBINGAN

### KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Dosen Pembimbing : Pasripan, SE, MM

Nama Mahasiswa : Sifa Amalia

NIM : 2019111195

Konsentrasi : SPM

Judul Skripsi : Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Berkah Duta Tidar

Tgl. Bimbingan	Topik Bimbingan	Td. Tangan Pembimbing
22 Juni	Cover - BAB 3 & asroner	[Signature]
6 Juli	Cover, BAB 1-3 & kwioner	[Signature]
12 Juli	———— " ————	[Signature]
15 Juli	———— " ————	[Signature]
26 Agustus	BAB 4 - 5	[Signature]
13 Agustus	Cover - Daftar pustaka	[Signature]

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Sifa Amalia  
Tempat, tanggal lahir : Bogor, 30 Oktober 1997  
Agama : Islam  
Alamat : Kp. Jampang Rt 002/ 003 Desa Wanaherang Kec. Gunung  
Putri – Bogor 16965

## **RIWAYAT PENDIDIKAN**

---

2004 - 2009 : SDN WANAHERANG 004  
2009 - 2012 : SMPN 002 GUNUNG PUTRI  
2012 – 2015 : SMK SMIP TAMAN WISATA CILEUNGSI  
2015 – 2019 : S1 STIE IPWI JAKARTA

## **RIWAYAT PENGALAMAN**

---

2015 – 2016 : CHASIER IN PT. OUTOBRIDAL INDONESIA  
2016 – 2017 : SALES ADMINISTRATION IN PT. RUMAH  
INSPIRASI JAYA  
2017 – NOW : STAF ACCOUNTANT IN PT. BERKAH SARANA  
FLUXINDO