

No. Dok: 6004.

Copy: 1

D
658-4092
Utk
P

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT NUSA
INDAH JAYA UTAMA**

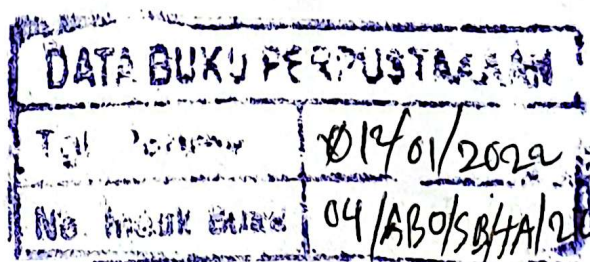
TUGAS AKHIR



MARIYANI DIFYA

1716011

**POLITEKNIK STMI JAKARTA
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN R. I.
JAKARTA
2020**



LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT NUSA INDAH JAYA UTAMA

Disusun Oleh:

Nama : Mariyani Difya
NIM : 1716011
Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Telah diperiksa dan disetujui untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis
pada Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif di Politeknik STMI Jakarta

Jakarta, 3 November 2020

Menyetujui,

Dosen Pembimbing


Angelia Merdiyanti, S.TP, MM

NIP. 198408062014022001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif

Politeknik STMI Jakarta


Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM

NIP. 198607262014021001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NUSA INDAH JAYA UTAMA

Disusun Oleh:

Nama : Mariyani Difya
NIM : 1716011
Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Telah diuji dan disahkan oleh Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta
Pada Hari Selasa, Tanggal 3 November 2020

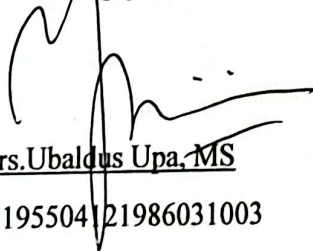
Menyetujui,

Penguji 1



Bambang Gunadi, SH, M.Si
NIP.195807201984031002

Penguji 3



Drs. Ubaldus Upa, MS
NIP.195504121986031003

Penguji 2



Drs. Marison Sitorus, MM
NIP.196306201989031003

Penguji 4



Angelia Merdiyanti, S.TP, MM
NIP.198408062014022001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif
Politeknik STMI Jakarta



Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM
NIP. 198607262014021001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Politeknik STMI Jakarta yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mariyani Difya
NIM : 1716011
Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang Saya buat dengan judul :

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT NUSA INDAH JAYA UTAMA”

- Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan beberapa literatur pustaka, jurnal dan penelitian terdahulu, survey lapangan serta diskusi maupun asistensi dosen pembimbing dan pihak *industry*.
- Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Sarjana Terapan/Sarjana di Politeknik STMI Jakarta atau Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang digunakan sebagai referensi dengan mencantumkan sumbernya pada karya Tugas Akhir ini.
- Bukan merupakan karya tulis terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada karya Tugas Akhir ini.

Jika terbukti Saya memenuhi apa yang telah Saya nyatakan di atas, maka Saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.













Jakarta, 3 November 2020

Yang membuat Pernyataan



LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN TUGAS AKHIR

Nama : Mariyani Difya
NIM : 1716011
Judul TA : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan
Pembimbing : Angelia Merdiyanti, S.TP, MM

Tanggal	BAB	Keterangan	Paraf
13/07/2020	I	Bimbingan mengenai Pembahasan Bab I	
20/07/2020	I & II	Bimbingan mengenai Bab I dan Bab II	
30/07/2020	I&II	Bimbingan mengenai Bab I dan Bab II	
07/08/2020	I & II	Acc Bab I	
10/08/2020	II	Bimbingan mengenai Bab II	
21/08/2020	II & III	Bimbingan mengenai finalisasi Bab II dan pembahasan Bab III	
28/08/2020	II & III	Acc Bab II dan Bimbingan mengenai Bab III	
03/08/2020	III	Bimbingan mengenai Bab III	
12/09/2020	III	Bimbingan mengenai finalisasi Bab III	
18/09/2020	I - III	Persetujuan mengenai Bab I hingga Bab III	
5/10/2020	IV & V	Bimbingan mengenai Bab IV dan Bab V	
31/10/2020	IV & V	Persetujuan mengenai Bab IV hingga Bab V	

Mengetahui,

Ka Prodi Administrasi Bisnis Otomotif



Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM
NIP. 198607262014021001

Pembimbing



Angelia Merdiyanti, S.TP, MM
NIP. 198408062014022001

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Indah Jaya Utama, (2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Indah Jaya Utama, (3) Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Indah Jaya Utama.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data yang diperoleh berasal dari kuesioner yang diisi oleh responden. Populasi yang digunakan adalah sebesar 45 orang yang mana hal tersebut merupakan jumlah karyawan yang bekerja di PT Nusa Indah Jaya Utama. Sampel penelitian ini sebesar 45 orang seperti populasi. Metode yang digunakan menggunakan metode analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Indah Jaya Utama. Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Indah Jaya Utama. Hasil dari uji Koefisien Determinasi sebesar 73,4% menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 26,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Analisis Regresi Berganda.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala atas rahmat dan karunia-Nya yang diberikan kepada Penulis agar dapat menyusun dan menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Nusa Indah Jaya Utama”**. Penyusunan Laporan Tugas Akhir ini merupakan salah satu syarat kelulusan mata kuliah Tugas Akhir, dan merupakan salah satu syarat penyelesaian Program Sarjana Terapan di Politeknik STMI Jakarta.

Penulis menyadari bahwa Laporan Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan baik dilihat dari segi isi maupun penyajiannya, walaupun penulis telah berupaya melakukannya sebaik mungkin. Untuk itu, Penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun kepada semua pihak guna perbaikan dimasa yang akan datang. Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dan mendukung selama penulis melaksanakan Praktik Kerja Lapangan sampai dengan tersusunnya Laporan Tugas Akhir. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Mustofa, S.T, M.T, selaku Direktur Politeknik STMI Jakarta.
2. Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif.
3. Angelia Merdiyanti, S.TP, MM selaku dosen pembimbing Tugas Akhir yang telah memberikan arahan dan masukan dalam proses pembuatan Tugas Akhir.
4. Ir. Djodi Hidayat, MBA, Fitra Aprilindo Sase, MM, Bambang Gunadi, SH, M.Si, Drs. Marison Sitorus, MM, dan Drs. Ubaldus Upa, MS selaku dosen penguji yang senantiasa memberikan masukan dan arahan kepada penulis.
5. Seluruh Dosen Prodi Administrasi Bisnis Otomotif yang ada di Politeknik STMI Jakarta yang telah memberikan ilmunya selama

perkuliahan guna menambah pengetahuan dan pengalaman yang sangat bermanfaat.

6. PT Nusa Indah Jaya Utama yang telah memberikan kesempatan pada Penulis untuk melakukan Praktik Kerja Lapangan dan dapat membantu Penulis dalam proses penulisan Tugas Akhir.
7. Orang Tua, kakak dan tante yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada Penulis.
8. Kepada sahabat-sahabat saya Theofilia Kusumaningtyas, Cornelya Mery Fardani, Sherly Permatasari, Maya Diah Astari, Gabriella Christya, Ruth Romatua atas dukungannya kepada penulis.
9. Teman-teman Administrasi Bisnis Otomotif 2016 yang telah membantu memberikan saran, semangat serta bantuan dalam menyusun Tugas Akhir ini.
10. Serta semua pihak baik langsung maupun tidak langsung yang sudah memberikan kritik, saran dan bantuan dalam membuat Laporan Tugas Akhir ini yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu.

Demikianlah yang dapat Penulis sampaikan, semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini dengan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Penulis berharap agar Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat serta pengetahuan bagi pembacanya. Terima kasih.

Jakarta, 3 November 2020

Penulis



Mariyani Difya

NIM 1716011

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Batasan Masalah.....	6
1.6 Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Gaya Kepemimpinan	8
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	8
2.1.2 Jenis Gaya Kepemimpinan.....	9
2.1.3 Fungsi-Fungsi Gaya Kepemimpinan	13
2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	15
2.1.5 Indikator Gaya kepemimpinan	15
2.2 Motivasi Kerja.....	16
2.2.1 Pengertian Motivasi	16
2.2.2 Teori-Teori Motivasi Kerja	17
2.2.3 Prinsip-Prinsip dalam Memotivasi Kerja Karyawan	19
2.2.4 Hal-Hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi	20

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

2.2.5	Tujuan Motivasi.....	22
2.2.6	Indikator Motivasi Kerja.....	22
2.3	Kinerja Karyawan.....	23
2.3.1	Pengertian Kinerja	23
2.3.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.3.3	Indikator Kinerja Karyawan.....	26
2.4	Penelitian Terdahulu	27
2.5	Alur Proses Penelitian.....	28
	Gambar 2.2 Alur Proses Penelitian.....	29
BAB III METODE PENELITIAN		30
3.1	Jenis Penelitian	30
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.3	Sumber Data.....	31
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5	Metode Penentuan Sampel.....	33
3.5.1	Populasi.....	33
3.5.2	Sampel.....	33
3.6	Definisi Operasional Variabel	34
3.7	Kerangka Penelitian.....	37
3.7.1	Hipotesis	38
3.8	Metode Analisis Data.....	38
3.8.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	38
3.8.2	Uji Asumsi Klasik	40
3.8.3	Analisis Korelasi dan Regresi	41
3.8.4	Uji Hipotesis.....	45

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENOLAHAN DATA	48
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	48
4.1.1 Profil Perusahaan	48
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	48
4.1.3 Sejarah Perusahaan	49
4.1.4 Struktur Organisasi	51
4.1.5 Kegiatan Perusahaan	52
4.2 Pengolahan Data	55
4.2.1 Gambaran Umum Responden	55
4.3 Analisis Deskriptif	57
4.4 Uji Validitas	63
4.5 Uji Reliabilitas	68
4.5.1 Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	69
4.5.2 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	70
4.5.3 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	72
4.6 Uji Asumsi Klasik	74
4.6.1 Uji Normalitas	74
4.6.2 Uji Multikolinearitas	75
4.6.3 Uji Heteroskedastisitas	76
4.7 Analisis Korelasi dan Regresi	77
4.7.1 Analisis Korelasi Sederhana (Product Moment) dan Berganda	77
4.7.2 Analisis Regresi Berganda	78
4.8 Koefisien Determinasi	81
4.9 Pengujian Hipotesis	81
4.9.1 Uji T (Parsial)	81

4.9.2	Uji F (Simultan).....	84
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN		86
5.1	Uji Validitas	86
5.2	Uji Reliabilitas.....	87
5.3	Uji Asumsi Klasik.....	88
5.3.1	Uji Normalitas	88
5.3.2	Uji Multikolinearitas.....	89
5.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	90
5.4	Analisis Korelasi dan Regresi	90
5.4.1	Analisis Korelasi Product Moment.....	90
5.4.2	Analisis Korelasi Berganda.....	92
5.4.3	Analisis Regresi Berganda	93
5.5	Koefisien Determinasi	94
5.6	Pengujian Hipotesis	94
5.6.1	Uji T (Parsial).....	94
5.6.2	Uji F (Simultan).....	95
	Tabel 5.9 Hasil Uji F.....	95
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		96
6.1	Kesimpulan.....	96
6.2	Saran	96
DAFTAR PUSTAKA		98
LAMPIRAN		100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tingkat Kehadiran Karyawan Tahun 2019	3
Gambar 1.2 Target dan Realisasi Produksi Tahun 2019	3
Gambar 1.3 Penjualan PT Tahun 2019	4
Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow	18
Gambar 2.2 Alur Proses Penelitian.....	29
Gambar 3.1 Kerangka Penelitian.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	51
Gambar 4.2 Alur Proses Kegiatan Bisnis Perusahaan	53
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	76
Gambar 4.4 Kurva Uji T (Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan).....	83
Gambar 4.5 Kurva Uji T (Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan)	84
Gambar 4.6 Kurva Uji F.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	35
Tabel 3.2 Ketentuan Koefisien Korelasi	43
Tabel 4.1 Data Jenis Kelamin Responden	55
Tabel 4.2 Data Usia Responden.....	56
Tabel 4.3 Variabel Gaya Kepemimpinan	59
Tabel 4.4 Variabel Motivasi Kerja.....	60
Tabel 4.5 Variabel Kinerja Karyawan.....	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X2)	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	67
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Normalitas.....	74
Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas	86
Tabel 5.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	88
Tabel 5.3 Hasil Uji Multikolinearitas.....	89
Tabel 5.4 Hasil Korelasi <i>Product Moment</i>	90
Tabel 5.5 Hasil Uji Korelasi Berganda	92
Tabel 5.6 Hasil Regresi Berganda.....	93
Tabel 5.7 Hasil Uji F	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	100
Lampiran 2 Hasil Tanggapan Kuesioner.....	105
Lampiran 1 Hasil Validitas Perhitungan dengan SPSS versi 25	113
Lampiran 4 Hasil Reliabilitas.....	127

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti saat ini perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Semua perusahaan harus mampu bertahan dan bersaing sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mengembangkan diri secara aktif. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan adalah karyawan. Karyawan harus mampu terus belajar dan bekerja keras penuh semangat sehingga kinerjanya berkembang secara maksimal.

Karyawan yang dapat dikelola dengan baik dan benar oleh perusahaan akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan seperti tercapainya visi dan misi perusahaan, memperoleh keuntungan dan sesuai target, serta pangsa pasar perusahaan meningkat dibandingkan dengan perusahaan lain. Namun apabila perusahaan salah dalam mengelola dan mengarahkan karyawan, salah satu akibat yang terjadi adalah kinerja karyawan yang kurang maksimal dan optimal.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan (Supardi, 2013:45). Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Wirawan (2009:6) salah satunya yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi.

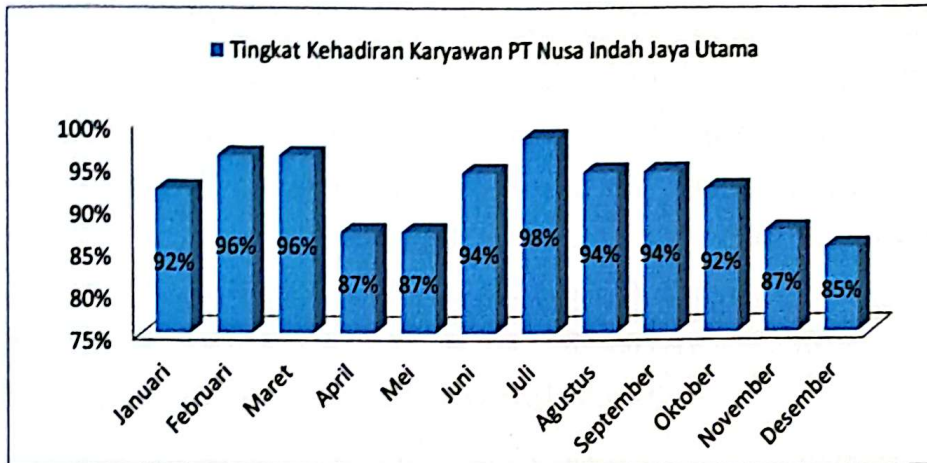
Menurut Tannenbaum dan Schmidt (2017:221) gaya kepemimpinan membentuk suatu sifat otokratik sampai demokratik. Sifat ini dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut. Kombinasi inilah yang menentukan pada tingkat mana seorang pemimpin mempraktikkan perilaku kepemimpinan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Kadarsiman (2012:278) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang rajin, tekun dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian kali ini dilakukan di PT Nusa Indah Jaya Utama yang berdiri sejak 1974. Perusahaan ini terletak di Jl. Laskar Dalam No.49 RT.003/RW.002, Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan, Kota Bekasi, Jawa Barat. PT Nusa Indah Jaya Utama merupakan perusahaan penyedia jasa *stamping* manufaktur untuk pembuatan komponen-komponen otomotif roda dua maupun roda empat.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan pada PT Nusa Indah Jaya Utama bahwa keberhasilan kinerja karyawan didukung oleh adanya pengaruh dari kepemimpinan yang baik. Namun menurut penulis, pola kepemimpinan yang dimiliki PT Nusa Indah Jaya Utama dinilai kurang baik atau kurang efektif untuk diterapkan pada karyawan. Kurangnya pola komunikasi yang jelas antara pemimpin dengan karyawan mengakibatkan karyawan salah mengartikan perintah atau arahan pemimpin. Selain itu kurang tegasnya dalam memimpin mengakibatkan karyawan menjadi malas-malasan dalam bekerja.

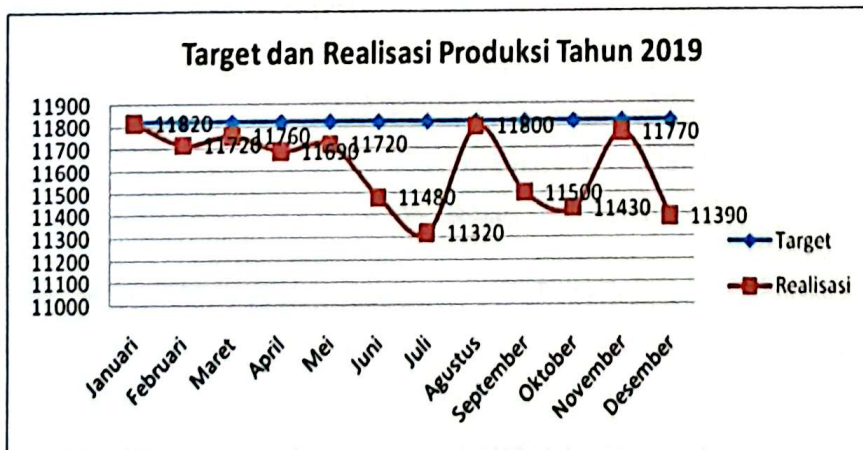
Kurangnya peranan pemimpin yang baik dalam menciptakan motivasi kerja mengakibatkan kurangnya motivasi dan disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja sehingga mengakibatkan kinerja karyawan rendah. Salah satunya dapat dilihat pada grafik kehadiran karyawan dibawah ini.



Gambar 1.1 Tingkat Kehadiran Karyawan PT Nusa Indah Jaya Utama Tahun 2019

Sumber: PT Nusa Indah Jaya Utama 2019

Berdasarkan grafik tersebut tingkat kehadiran karyawan PT Nusa Indah Jaya Utama pada bulan September sampai dengan Desember cenderung mengalami penurunan. Tingkat kehadiran karyawan pada tahun 2019 tidak pernah mencapai 100%. Dari data yang didapat oleh peneliti selanjutnya adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya Target dan Realisasi Produksi di PT Nusa Indah Jaya Utama berikut ini.

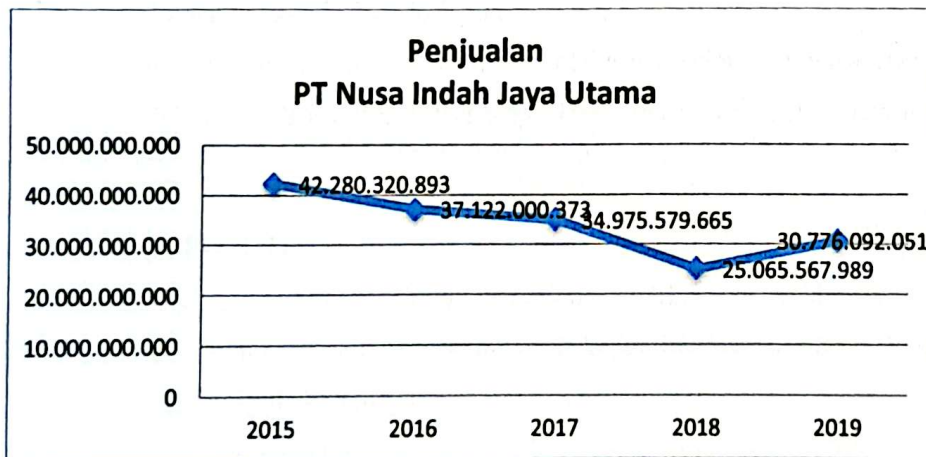


Gambar 1.2 Target dan Realisasi Produksi di PT Nusa Indah Jaya Utama Tahun 2019

Sumber: PT Nusa Indah Jaya Utama 2019

Permasalahan yang sering terjadi di PT Nusa Indah Jaya Utama adalah kurang tercapainya target produksi di mana target produksi per bulannya adalah 11.820 produk. Hal tersebut diduga karena kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan target produksi, dimana sering kali karyawan menunda-nunda pekerjaan yang mengakibatkan produksi tidak berjalan efisien dan efektif. Sementara itu, motivasi yang diberikan pemimpin PT Nusa Indah Jaya Utama masih kurang seperti pemberian penghargaan terhadap karyawan berprestasi dan kurangnya motivasi dari pemimpin saat melakukan pekerjaan.

Dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang kurang efektif diduga menyebabkan penjualan di PT Nusa Indah Jaya Utama menurun, dapat dilihat pada Gambar 1.3 Penjualan PT Nusa Indah Jaya Utama sebagai berikut:



Gambar 1.3 Penjualan PT Nusa Indah Jaya Utama

Sumber: PT Nusa Indah Jaya Utama 2019

Berdasarkan Gambar 1.3 penjualan di PT Nusa Indah Jaya Utama, gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting. Akibat dari adanya gaya kepemimpinan, pemimpin cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas dan internal motivasi para bawahannya. Hal ini akan diperoleh karena kemampuan berbicara dan perilakunya di hadapan karyawan atau calon konsumen. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Nusa*

Indah Jaya Utama” dengan tujuan untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Indah Jaya Utama sehingga dengan adanya penelitian ini dapat memberikan informasi-informasi kepada perusahaan agar perusahaan dapat meningkatkan manajemen sumber daya manusia yang lebih optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dapat memenuhi tujuan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Indah Jaya Utama?
2. Apakah motivasi kerja signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Indah Jaya Utama?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Indah Jaya Utama?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Indah Jaya Utama.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Indah Jaya Utama.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Indah Jaya Utama.

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembelajaran dan menambah wawasan baru dalam bidang sumber daya manusia, terutama berkaitan

dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. **Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan yang efektif serta motivasi kerja.

3. **Bagi Pembaca**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan bacaan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini memiliki alur yang jelas dan tidak menyimpang dari pembahasan dan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, maka dibuatlah pembatasan masalah:

1. Variabel yang diteliti adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan
2. Penelitian secara khusus dilakukan di PT Nusa Indah Jaya Utama
3. Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT Nusa Indah Jaya Utama.
4. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pengkajian, penulisan, pembahasan dan penyusunan laporan tugas akhir ini, maka peneliti membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang, pokok permasalahan, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini merupakan bagian yang berisi dasar-dasar teori atau konsep yang digunakan sebagai dasar pemikiran ilmiah yang membahas dan menganalisa permasalahan yang ada.

BAB III: METODE PENELITIAN

Berisi langkah-langkah yang dilakukan penulis dalam memecahkan masalah yang ada.

BAB IV: PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Berisikan pengumpulan data-data yang dibutuhkan untuk pengolahan data sesuai dengan metode yang dipilih, pengolahan data tersebut akan digunakan dalam analisis data.

BAB V: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan analisa serta pembahasan terhadap hasil yang diperoleh dari pengolahan data.

BAB VI: PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari serangkaian pembahasan berdasarkan analisis yang telah dilakukan serta saran-saran untuk disampaikan kepada obyek penelitian atau bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Soekarso (2015:11) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan (*leadership behavior*) yaitu seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan bervariasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain pendidikan, pengalaman, kepribadian, dan situasional.

Menurut Sutarto (dalam Tohardi, 2002:222) pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari:

1. Cara memberi perintah.
2. Cara memberikan tugas.
3. Cara berkomunikasi.
4. Cara membuat keputusan.
5. Cara mendorong semangat.
6. Cara memberikan bimbingan.
7. Cara menegakkan disiplin.
8. Cara mengawasi pekerjaan bawahan.
9. Cara meminta laporan dari bawahan.
10. Cara memimpin rapat.
11. Cara menegur kesalahan bawahan, dan lain-lain.

Anoraga (2017:214) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

Menurut Veithzal Rivai (2013:3), kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuan yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasi. Sering kali menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memerhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini dapat menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam kelompok.

2.1.2 Jenis Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin mempunyai cara dan gaya dalam menjalankan kepemimpinannya. Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian sendiri yang khas, sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Menurut Hasibuan (2018:171) ada beberapa gaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin yaitu:

1. Gaya kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak serta untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Pemimpin menganggap dirinya paling berkuasa, paling pintar dan paling cakap. Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi/perintah, ancaman hukuman, serta pengawasan dilakukan secara ketat. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk

peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Pimpinan menganut sistem manajemen tertutup kurang menginformasikan keadaan perusahaan pada bawahannya.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah dalam kepemimpinan dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan tetap dilakukan pemimpin dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya. Pemimpin menganut sistem manajemen terbuka dan desentralisasi wewenang. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pemimpin akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

3. Kepemimpinan Delagatif

Apabila seorang pemimpin mendelagasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsip pemimpin bersikap, menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan.

Adapun Gaya Kepemimpinan menurut Tohardi (2017:222-223):

1. Gaya Persuatif

Gaya kepemimpinan menggunakan pendekatan yang menggunakan perasaan, pikiran atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.

2. **Gaya Refresif**

Gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
3. **Gaya Partisipatif**

Gaya kepemimpinan dimana pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk secara aktif baik mental, spritual, fisik, maupun materil dalam kiprahnya di organisasi.
4. **Gaya Inovatif**

Pemimpin yang selalu berusaha keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
5. **Gaya Investigatif**

Gaya kepemimpinan yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.
6. **Gaya Inspektif**

Pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan atau pemimpin yang senaang apabila dihormati.
7. **Gaya Motivatif**

Pememimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebikan kepada bawahan dengan baik.
8. **Gaya Naratif**

Pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.

9. Gaya Edukatif

Pemimpin yang suka melakukan pengembangan terhadap bawahannya dengan cara memberikan pelatihan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari.

10. Gaya Retrogresif

Pemimpin tidak suka melihat seseorang lebih maju, apalagi melebihi dari dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu mengalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain, pemimpin sangat senang melihat bawahannya selalu terbelakang.

Menurut Sondang (1998:208) gaya kepemimpinan berkembang menjadi beberapa tipe kepemimpinan diantaranya sebagai berikut:

1. Tipe Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri yaitu menganggap organisasi/perusahaan sebagai pemilik pribadi, mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bahwa bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik saran maupun pendapat, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, dalam tindakan pergerakannya sering menggunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

2. Tipe Militeristis

Seorang pemimpin yang bertipe militeristis ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat yaitu dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatannya, senang pada formalitas yang berlebih-lebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan, sukar menerima kritikan dari bawahannya, menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

3. Tipe Paternalistis

Pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalistis ialah seorang yang memiliki ciri menganggap bawahannya sebagai manusia tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi (*overly protective*), jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya dan sering bersifat maha tau.

4. Tipe Karismatik

Hingga sekarang ini belum ada ahli-ahli yang menemukan sebab mengapa seorang pemimpin memiliki karisma. Umumnya diketahui bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya besar, meskipun pengikut tersebut sering tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu.

5. Tipe Demokratis

Tipe kepemimpinan ini memiliki karakteristik yaitu dalam proses pergerakannya bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya, senang menerima saran, pendapat bahkan kritikan dari bawahannya, selalu berusaha mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan.

2.1.3 Fungsi-Fungsi Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan itu berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi karena fungsi kepemimpinan sangat mempengaruhi maju mundurnya suatu

organisasi, tanpa ada penjabaran yang jelas tentang fungsi pemimpin mustahil pembagian kerja dalam organisasi dapat berjalan dengan baik.

Menurut (Nawawi 2003:57) menyebutkan ada lima fungsi kepemimpinan, yaitu:

a. Fungsi Instruktif

Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya pada orang-orang yang dipimpin. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menemukan apa (isi perintah), bagaimana (cara menjalankan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya) dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah. Inisiatif tentang segala sesuatu yang ada kaitannya dengan perintah itu sepenuhnya merupakan fungsi pemimpin.

b. Fungsi Konsultif

Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, fungsi pemimpin sebagai konsultan untuk mendengarkan pendapat, saran serta pertanyaan dari bawahannya, mengenai keputusan yang akan diambil oleh pemimpin.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam fungsi ini pemimpin menjalankan serta mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam pelaksanaannya. Setiap anggota kelompoknya memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok masing-masing.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini pemimpin sebagai pemegang wewenang tertinggi harus bersedia dan dapat mempercayai orang-orang lain, sesuai dengan posisi atau jabatannya, apabila diberi atau mendapat pelimpahan wewenang.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses dan efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Reitz (2017:2) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian (*Personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.

2.1.5 Bentuk-Bentuk Organisasi

Menurut Handyaningrat (2010:49) terdapat bentuk-bentuk organisasi yang terdiri atas:

- 1) Organisasi Lini/garis (*Line Organization*).
Organisasi ini mempunyai bentuk sederhana. Bentuk organisasi ini terdapat pada organisasi militer. Dalam organisasi lini/garis ini bawahan hanya mengenal satu atasan/pimpinan, sebagai sumber dari pada kewenangan, yang memberikan perintah/instruksi. Bawahan hanya bertindak sebagai pelaksana, sekalipun para pelaksana tidak seluruhnya melaksanakan secara langsung tercapainya tujuan/tugas pokok organisasi.
- 2) Organisasi Lini/garis dan Staf (*Line and Staff Organization*)
Organisasi lini dan staf adalah organisasi yang pada umumnya dipergunakan pada organisasi pemerintah. Organisasi ini terdiri atas

unit-unit lini/garis. Dalam organisasi ini telah dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan lini adalah orang-orang atau unit-unit secara langsung ikut serta melaksanakan tercapainya tugas pokok/tujuan organisasi. Sedangkan yang dimaksud dengan staf disini dalam arti staf pembantu, yaitu “unit-unit yang tidak secara langsung ikut serta mencapai tujuan organisasi, tetapi hanya memberikan kontribusinya dalam hal-hal yang tidak langsung, dengan menyediakan bantuan dibidang kepegawaian, keuangan, material, dan bantuan lainnya baik untuk kepentingan unit staf sendiri maupun unit lini”.

3) Organisasi Fungsi (*Functional Organization*)

Organisasi fungsi ini pada umumnya terdapat pada organisasi niaga. Dalam organisasi fungsi ini disusun atas dasar kegiatan dari tiap-tiap fungsi sesuai dengan kepentingan perusahaan, dimana tiap-tiap fungsi/kepentingan seolah-olah terpisah berdasarkan atas bidang keahliannya. Sekalipun demikian tiap-tiap fungsi/sekalipun tidak dapat berdiri sendiri, karena fungsi satu dengan yang lainnya saling ketergantungan. Agar dapat berhasilnya organisasi fungsi ini, maka masalah koordinasi dan kerjasama, menjadi sangat penting.

2.1.6 Indikator Gaya kepemimpinan

Menurut Handoko (2003:290) indikator gaya kepemimpinan terdiri atas:

1. Kecerdasan
Seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pada karyawannya, tetapi tidak sangat berbeda.
2. Kedewasaan
Hubungan sosial yang luas.
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi
Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, agar bawahannya mau bekerja keras lebih giat.

4. Sikap-sikap hubungan manusiawi

Pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.

5. Memiliki hubungan yang baik

Memiliki hubungan yang baik merupakan hal yang sangat penting untuk kepentingan perusahaan. Semakin baik hubungan antar pemimpin dan bawahan akan semakin mudah untuk mencapai tujuan perusahaan.

6. Mampu berinteraksi

Pemimpin yang memiliki komunikasi yang baik dalam penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada bawahannya dengan tujuan bawahannya memahami apa yang dimaksudkan tersampaikan dengan baik secara langsung atau tidak langsung.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris sering disamakan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, atau hal yang menimbulkan dorongan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo, 2017:109). Pentingnya motivasi karena motivasi yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan

terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Menurut Fillmore H (2018:93) motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2017:95) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

2.2.2 Teori-Teori Motivasi Kerja

Sebenarnya banyak dikemukakan oleh ahli tentang teori teori motivasi yang berhubungan dengan kinerja, namun terdapat empat macam teori tentang motivasi, yaitu:

a. Teori Kebutuhan

Teori motivasi yang berdasarkan pada hirarki kebutuhan secara individu, yang terdiri dari lima tingkatan atau kebutuhan manusia. Kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kebutuhan tersebut. Setelah kebutuhan yang rendah terpuaskan.

Maslow mengemukakan bahwa orang berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih pokok sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Suatu kebutuhan yang lebih rendah tidak lalu hilang bila kebutuhan yang lebih tinggi muncul. Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut sebagai kebutuhan yang paling dasar.

2) Kebutuhan Rasa Aman

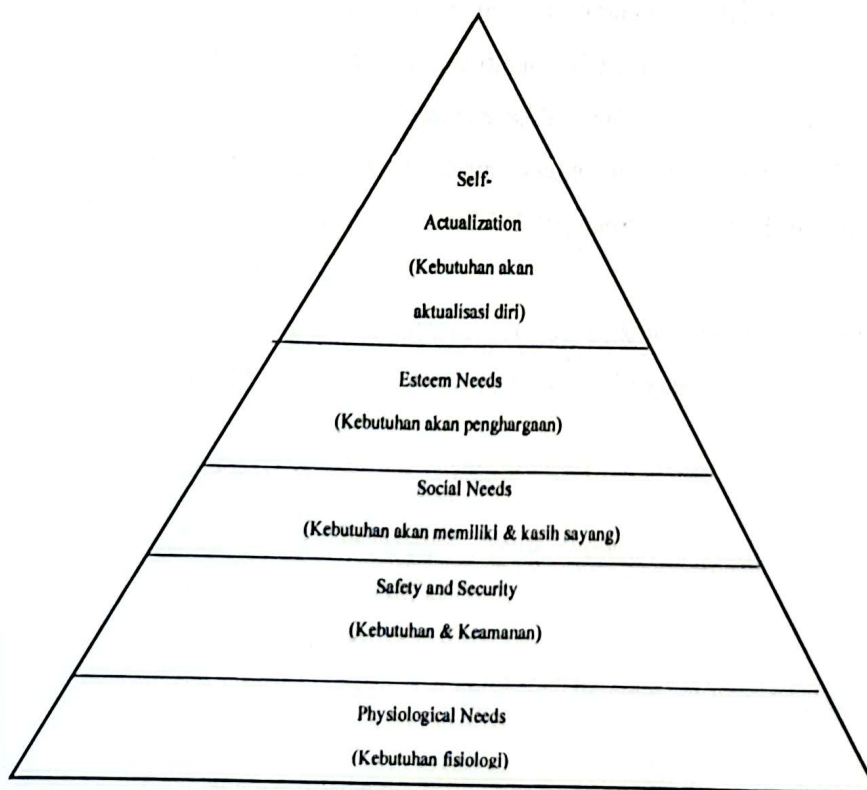
Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

3) Kebutuhan Untuk Merasa Memiliki

Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

- 4) **Kebutuhan Akan Harga Diri**
Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) **Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri**
Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Hierarki kebutuhan dari Maslow ditunjukkan dengan bentuk piramida sebagai berikut:



Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow

Sumber: (Mangkunegara, 2018, p. 95)

b. **Teori Kebutuhan Mc Clelland**

Mc Clelland (2017:128) menganalisis tentang kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka.

Teori kebutuhan Mc Clelland memfokuskan kepada tiga hal yaitu:

- 1) Kebutuhan akan prestasi, merupakan kebutuhan untuk berhasil dalam setiap kegiatan. Kebutuhan yang berprestasi demikian merupakan motivasi yang bersangkutan bekerja keras dan berkualitas dalam pekerjaannya.
- 2) Kebutuhan akan persahabatan, merupakan kebutuhan untuk menyenangkan orang dan selalu menghadiri bentrokan dengan pihak lain.
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan ini dapat menjadi motivasi bagi seseorang untuk bekerja dengan lebih baik. Untuk mencapai kekuasaan dan dihormati orang.

c. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Kebutuhan individual tersusun secara hirarki, menurut Alderfer (2017:135) teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga kebutuhan, yaitu:

- 1) *Existence Needs*
Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makanan, minuman, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja.
- 2) *Relatedness Needs*
Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- 3) *Growth Need*
Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.
- 4) Eksistensi, berbagai kebutuhan terpuaskan oleh faktor-faktor makanan, udara, gaji, dan kondisi perkerjaan.

2.2.3 Prinsip-Prinsip dalam Memotivasi Kerja Karyawan

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja:

- 1) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

- 2) Prinsip Komunikasi
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah memotivasi kerjanya.
- 3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahannya mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi.
- 4) Prinsip Pendelegasian Wewenang
Pemimpin memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- 5) Prinsip Memberi Perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.2.4 Hal-Hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan kewajiban para pemimpin, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seorang pemimpin perlu memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu:

1. Memahami perilaku bawahan

Seorang pemimpin dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memperhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing. Dengan memahami perilaku mereka akan lebih memudahkan tugasnya dalam memberikan motivasi kerja.

2. Harus berbuat dan berperilaku realistis
Seorang pemimpin mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing. Dalam memberi motivasi, bawahan harus menggunakan pertimbangan yang logis dan dapat dilakukan oleh bawahan.
3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda
Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antar satu orang dengan orang yang lain pada waktu yang sama.
4. Mampu menggunakan keahlian
Seorang pemimpin yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menyelesaikan masalah, apalagi masalah yang dihadapi bawahan dalam melaksanakan tugas.
5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang
Pemberian motivasi untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pemimpin sendiri. Seorang pemimpin harus memperlakukan seorang bawahan sebagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, motivasi harus dapat mendorong setiap karyawan untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan.
6. Harus dapat memberi keteladanan
Orang yang tidak menaruh hormat dan simpati kepada pimpinannya yang hanya pandai berkata tetapi tidak dapat berbuat seperti apa yang dikatakannya. Keteladanan merupakan contoh nyata yang dapat dilihat,

disaksikan oleh seorang bawahan. Dengan keteladanan seorang pemimpin akan termotivasi bagaimana cara bekerja dengan baik.

2.2.5 Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut David Mc. Clelland (2018:144) antara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.6 Indikator Motivasi Kerja

Menurut George dan Jones (2005:175) mengungkapkan bahwa ada 3 indikator dalam motivasi kerja, yaitu:

1. Arah Perilaku
Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.
2. Tingkat Usaha
Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.

3. Tingkat Kegigihan

Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Prestasi kerja atau dalam bahasa Inggris disebut *performance*, sering disamakan dengan kata kinerja. Dalam kamus bahasa Indonesia diartikan bahwa “kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi/perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan peraturan dan tidak melanggar moral dan etika (Suyadi Prawisentono 2010:40).

Selanjutnya, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bangun (2012:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yangdicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan di perbandingan atas tujuan atau target yang ingin di capai.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Sehingga dari pendapat tersebut dapat

ditarik kesimpulan pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2003:105).

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Keith Davis (2018:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yang merumuskan bahwa:

a. Faktor Kemampuan

Pegawai yang mempunyai kemampuan potensi yang tinggi, dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

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

Menurut Henry Simamora (2018:16) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual

Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi individu seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam beberapa golongan, yaitu :

- a) Kemampuan dan keahlian
- b) Latar belakang
- c) Demografi

2. Faktor psikologis yang terdiri dari:

Faktor psikologis menentukan arah dan perilaku seseorang. Berikut adalah faktor yang mempengaruhi faktor psikologis:

- a) Persepsi

ditarik kesimpulan pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2003:105).

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Keith Davis (2018:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yang merumuskan bahwa:

a. Faktor Kemampuan

Pegawai yang mempunyai kemampuan potensi yang tinggi, dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

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

Menurut Henry Simamora (2018:16) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual

Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi individu seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam beberapa golongan, yaitu :

- a) Kemampuan dan keahlian
- b) Latar belakang
- c) Demografi

2. Faktor psikologis yang terdiri dari:

Faktor psikologis menentukan arah dan perilaku seseorang. Berikut adalah faktor yang mempengaruhi faktor psikologis:

- a) Persepsi

merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan akan menurun, tingkat absensi tinggi dan *turnover* yang tinggi.

4. Kondisi Fisik Pekerjaan

Kondisi fisik tempat kerja yang aman dan sehat diperlukan oleh setiap pegawai. Kondisi kerja yang demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang, sehingga hasil kerjanya pun dapat diharapkan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

5. Sistem Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem kompensasi yang baik akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja seseorang sesuai yang diinginkan organisasi.

6. Desain Pekerjaan

Ada banyak upaya diarahkan untuk konsep dan mengukur struktur desain pekerjaan. Hal tersebut diketahui jika pekerjaan dirancang dengan baik, kepuasan kerja dan kualitas kinerja akan meningkat.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2010:172) menjelaskan beberapa pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketetapan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan hasil kerja.

2. Kuantitas yang dihasilkan

Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

3. Waktu kerja

Waktu kerja adalah persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4. Kemampuan kerja sama

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.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

a. Penelitian Andri Saputra (2014)

Penelitian Andri Saputra (2014), berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) di Kota Padang*". Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode deskriptif asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Kota Padang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) di Kota Padang yang artinya bahwa dengan demikian variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Penelitian Melita Indrayani (2010)

Penelitian Melita Indrayani (2010), berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Heng Guan Batam*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Heng Guan Batam.

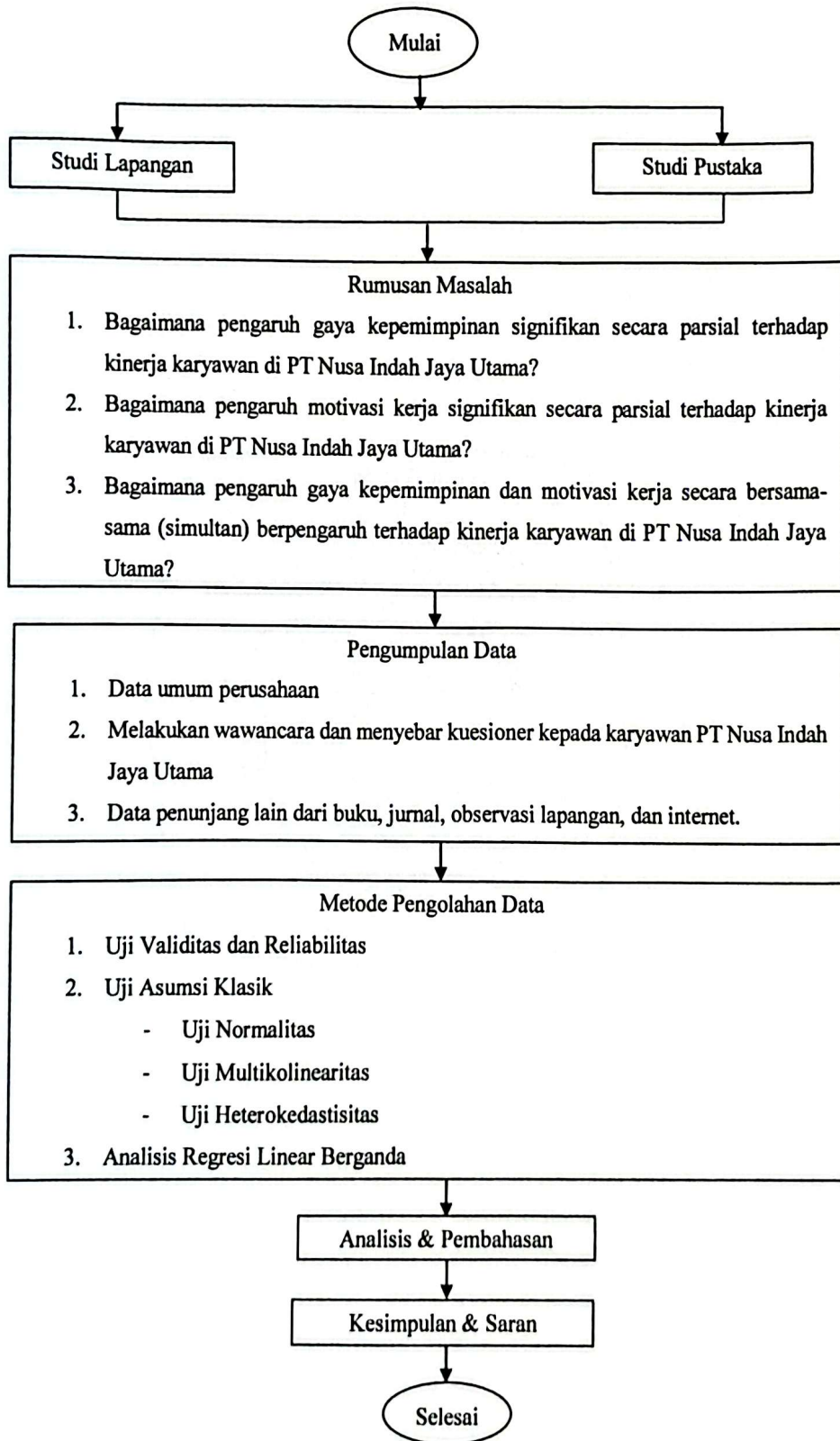
Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa praktik pengolahan sumber daya manusia yang benar akan mampu meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaik yang mereka miliki dalam mencapai visi dan misi yang telah dibuat oleh perusahaan. Secara empiris, motivasi kerja karyawan PT Heng Guan dapat dinilai dari tingkat disiplin kerja karyawan yang dihitung selama bekerja di perusahaan. Secara teoritis, gaya kepemimpinan seorang pemimpin organisasi akan sangat mempengaruhi suasana kerja dan efektifitas organisasi tersebut dalam pencapaian tujuannya.

2.5 Alur Proses Penelitian

Pada penelitian ini, diawali dengan melakukan pengamatan di PT Nusa Indah Jaya Utama. Selanjutnya, studi lapangan dan studi pustaka. Studi Lapangan adalah pengumpulan data secara langsung ke lapangan dengan mempergunakan teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi, maupun kuisioner. Studi lapangan yang dilakukan oleh penulis yaitu dengan cara melakukan wawancara kepada pihak perusahaan dan dokumentasi. Sedangkan studi pustaka merupakan segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Studi pustaka yang dilakukan oleh penulis yaitu dengan cara mengumpulkan data dan informasi dari dokumen-dokumen yang ada dalam perusahaan, buku, jurnal penelitian maupun sumber pustaka lainnya yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian yang dibahas oleh penulis.

Kemudian, penelitian dilakukan dengan merumuskan dan menetapkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian. Hal tersebut akan dijadikan pedoman dalam menyelesaikan penelitian ini. Setelah itu, penulis menentukan metode

pengumpulan dan pengolahan suatu data yang akan digunakan untuk menganalisis data sehingga mendapatkan hasil penelitian. Selanjutnya, hasil penelitian data tersebut akan diolah. Adapun kerangka berpikir pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.5 sebagai berikut ini:



Gambar 2.2 Alur Proses Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015:17).

Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah asosiatif/hubungan. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk membangun teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol suatu gejala. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Anshori & Iswati, 2017:13).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada perusahaan yang bergerak di bidang industri otomotif yaitu PT Nusa Indah Jaya Utama. PT Nusa Indah Jaya Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif yang merupakan perusahaan jasa stamping manufaktur untuk pembuatan komponen roda 2 dan roda 4. Berlokasi di Jl. Laskar No. 49 Pekayon Jaya, Bekasi Selatan. Waktu penelitian yang dilakukan pada bulan Januari sampai dengan Oktober 2020.

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

3.3 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data yang digunakan. Pada penelitian ini penulis menggunakan dua sumber yaitu :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau obyek penelitian (Bungin, 2005:132). Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang berhubungan dengan variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja (Y) yang diperoleh melalui penyebaran angket yang disebarakan kepada 45 orang karyawan PT Nusa Indah Jaya Utama

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah jenis data yang sumber datanya diperoleh dari sumber-sumber yang terkait yaitu pada literatur-literatur, buku-buku referensi maupun tulisan-tulisan ilmiah yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Menurut Sugiyono (2012:224), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mengumpulkan data. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pernyataan-pernyataan untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Sugiyono, 2012:199). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau

kuesioner. Instrumen yang digunakan berupa pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Untuk menentukan skor digunakan skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial. Skala ini merupakan suatu skala psikometrik yang bisa diaplikasikan dalam angket dan paling sering digunakan untuk riset yang berupa survey, termasuk dalam penelitian survey deskriptif (Herlina, 2019:6).

Skor yang digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

SS	: Sangat Setuju	Diberi skor 5
S	: Setuju	Diberi skor 4
N	: Netral	Diberi Skor 3
TS	: Tidak Setuju	Diberi Skor 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	Diberi Skor 1

b. Observasi

Observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau obyek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari suatu fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian. Observasi digunakan untuk mengamati karyawan PT Nusa Indah Jaya Utama pada saat bekerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja di PT Nusa Indah Jaya Utama.

c. Wawancara

Wawancara dalam penelitian terjadi di mana peneliti sedang berbincang-bincang dengan narasumber dengan tujuan menggali informasi melalui pertanyaan-pertanyaan dan menggunakan teknik

tertentu. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dua orang, pewawancara sebagai yang mengajukan pertanyaan dan narasumber yang memberikan jawaban. Dalam penelitian ini subyek wawancara adalah karyawan PT Nusa Indah Jaya Utama.

3.5 Metode Penentuan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut pendapat Sugiyono (2012:115), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Nusa Indah Jaya Utama yang terdiri dari 45 responden.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi tersebut, maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi (Siyoto & Sodik 2015:64).

Menurut Sugiyono (2017:116) teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan data untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, karena populasi hanya sedikit, maka penulis memutuskan untuk menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampelnya. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *Non Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota untuk dipilih menjadi sampel Sugiyono (2012:117). Teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh yang berarti semua anggota populasi berhak menjadi sampel penelitian (Enny Radjab dan Andi Jamaan, 2017:105). Dengan demikian,

jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nusa Indah Jaya Utama sebanyak 45 orang.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati untuk mempermudah peneliti melakukan observasi secara cermat terhadap suatu obyek penelitian (Endra, 2017:123).

Penelitian ini memiliki dua macam variabel. Variabel yang pertama adalah variabel *independent* yang berjumlah dua buah yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Variabel yang kedua adalah variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan.

3.6.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2012) variabel bebas sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Adapun variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

3.6.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Sugiyono (2012) menyatakan variabel terikat atau sering disebut dengan variabel output, kriteria, konsekuen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam variabel ini ada satu variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan.

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner dari variabel *independent* (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) dan variabel *dependent* (kinerja karyawan) sebagai berikut:

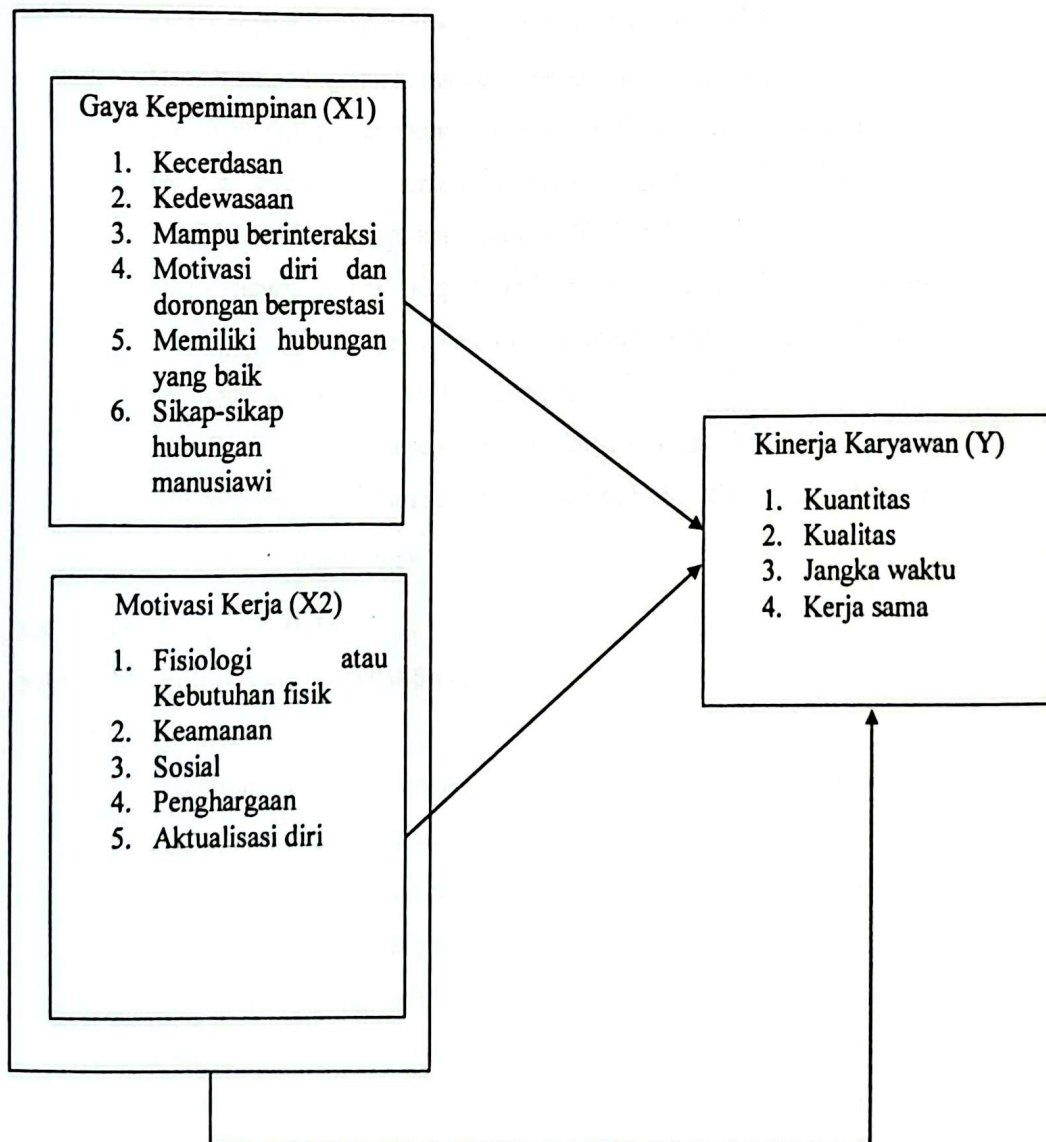
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Operasional Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator Variabel	Indikator Pernyataan
<p>Variabel Independent:</p> <p>Gaya Kepemimpinan (X1)</p>	<p>Gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.</p> <p>(Anoraga, 2017:214)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan 2. Kedewasaan 3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi 4. Sikap-sikap hubungan manusiawi 5. Memiliki hubungan yang baik 6. Mampu berinteraksi <p>(Handoko, 2003:290)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi dari karyawan. 2. Pemimpin menerima setiap kritikan dan masukan dari karyawan. 3. Pemimpin selalu memotivasi para karyawan ketika bekerja. 4. Pemimpin menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan. 5. Pemimpin memiliki pola komunikasi yang baik kepada karyawan. 6. Pemimpin memberikan instruksi yang jelas.
<p>Motivasi Independent:</p> <p>Motivasi kerja (X2)</p>	<p>Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.</p> <p>(Hasibuan, 2017:95)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fisiologi atau kebutuhan fisik 2. keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri <p>(Hasibuan, 2003: 151)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji sebagai karyawan di perusahaan ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga 2. Perlengkapan dan peralatan kerja diperusahaan cukup aman dan memadai untuk digunakan 3. Hubungan kerja sesama rekan kerja diperusahaan ini cukup baik 4. Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya

				5. Bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan saya berkembang
Operasional Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator Variabel	Indikator Pernyataan	
Variabel <i>Dependent</i> Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2018:9)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Jangka waktu/output 4. Kerja sama (Sutrisno, 2010:172)	1. Saya selalu mengerjakan sesuai dengan target yang telah ditentukan 2. Saya sangat disiplin dalam bekerja 3. Saya mampu mengerjakan tepat waktu 4. Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya	

3.7 Kerangka Penelitian

Objek penelitian yang menjadi variabel bebas (independen) adalah gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel terikat (dependen) adalah kinerja karyawan (Y). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan secara parsial dan simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Indah Jaya Utama.



Gambar 3.1 Kerangka Penelitian

3.7.1 Hipotesis

Berdasarkan Gambar 3.1, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ho: Diduga Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh langsung dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Nusa Indah Jaya Utama.
Ha: Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Nusa Indah Jaya Utama.
2. Ho: Diduga Motivasi Kerja tidak berpengaruh langsung dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Nusa Indah Jaya Utama.
Ha: Diduga Motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Indah Jaya Utama
3. Ho: Diduga Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh langsung dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Nusa Indah Jaya Utama.
Ha: Diduga Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh langsung dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Nusa Indah Jaya Utama.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Hulu & Sinaga (2019:56), Uji validitas untuk menyatakan sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh pertanyaan tersebut.

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Adapun perhitungan *korelasi product moment*, dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien korelasi antar variabel X dan variabel Y
n : Jumlah sampel
 ΣX : Jumlah nilai variabel X
 ΣY : Jumlah nilai variabel Y

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika r hitung $>$ r tabel, dengan taraf signifikan $\alpha = 0.05$ maka H_0 ditolak artinya kuesioner valid
- Jika r hitung $<$ r tabel, dengan taraf signifikan $\alpha = 0.05$ maka H_0 diterima artinya kuesioner tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Menurut Hulu & Sinaga (2019:58) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Butir pertanyaan dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau tetap stabil. Adapun rumus pengujian reliabilitas sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r : Nilai reliabilitas
 $\Sigma \sigma_b^2$: Jumlah varian skor tiap item pernyataan
 σ_t^2 : Varian total
k : Jumlah item pernyataan

Dalam pengujian kuesioner pendahuluan ini metode yang digunakan untuk pengujian reliabilitas dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan nilai *Alpha Cronbach* yang didapat dengan menggunakan *Software SPSS25 for Windows*.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Hasil uji normalitas diharuskan berdistribusi normal, karena untuk uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Riyanto & Hatmawan, 2020:137).

Pada penelitian ini melakukan pengujian normalitas dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu :

- H_0 : nilai sig > 0,05 maka data residual berdistribusi normal
- H_0 : nilai sig \leq 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah korelasi tinggi yang terjadi antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*) (Riyanto & Hatmawan, 2020:139).

Dasar pengambilan keputusan pada Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara yakni :

1. Melihat nilai *tolerance* :
 - Jika nilai *tolerance* >0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
 - Jika nilai *tolerance* <0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

2. Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

- Jika nilai VIF $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
- Jika nilai VIF $> 10,00$ maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Riyanto & Hatmawan, 2020:139).

Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*independent*) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Pada metode *Scatter Plot*, kriteria dalam penilaian adalah sebagai berikut :

- Pada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Korelasi dan Regresi

a. Analisis Korelasi *Product Moment*

Teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih adalah sama (Sugiyono 2007).

Menurut Sugiyono (2007) penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi Pearson Product Moment dengan menggunakan rumus seperti berikut :

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

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien korelasi antar variabel X dan variabel Y
 n : Jumlah sampel
 ΣX : Jumlah nilai variabel X
 ΣY : Jumlah nilai variabel Y

Dari hasil yang diperoleh dengan rumus diatas, dapat diketahui tingkat pengaruh variabel X dan variabel Y. Pada hakikatnya nilai r dapat bervariasi dari -1 hingga +1, atau secara matematis dapat ditulis menjadi $-1 \leq r \leq +1$. Hasil dari perhitungan akan memberikan tiga alternative, yaitu:

- Bila $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antar kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan antara variabel (X) terhadap variabel (Y).
- Bila $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan searah, dikatakan positif.
- Bila $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan berlawanan arah, dikatakan negatif.

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini :

Tabel 3.2 Ketentuan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013)

b. Analisis Korelasi Ganda

Korelasi ganda (*multiple correlation*) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2012:78). Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara tiga atau lebih, serta untuk mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan oleh variabel X1 dan X2 terhadap nilai variabel Y. Dalam perhitungan korelasi akan didapat koefisien korelasi yang menunjukkan keeratan hubungan antar variabel tersebut. Nilai koefisien korelasi berkisar anatar 0 sampai 1. Rumus menghitung nilai korelasi sebagai berikut:

Berikut rumus korelasi ganda :

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Keterangan :

- $R_{y.x_1x_2}$: Korelasi antar variabel X₁ dengan X₂ secara bersama-sama dengan variabel Y
- r_{yx_1} : Korelasi *Product Moment* antara X₁ dengan Y
- r_{yx_2} : Korelasi *Product Moment* antara X₂ dengan Y
- $r_{x_1x_2}$: Korelasi *Product Moment* antara X₁ dengan X₂

c. Analisis Regresi Linear Ganda

Dalam penelitian ini terdapat lebih dari satu variabel bebas yang akan diuji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat, maka proses analisis regresi yang dilakukan adalah menggunakan analisis regresi berganda.

Sugiyono (2013) mendefinisikan "Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependent, bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), jadi analisis regresi berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua".

Persamaan regresi berganda untuk dua prediktor yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan
α : Nilai konstanta
β₁ : Koefisien gaya kepemimpinan
β₂ : Koefisien motivasi kerja
x₁ : Variabel independen gaya kepemimpinan
x₂ : Variabel independen motivasi kerja
e : *error term*

d. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Fungsi dari uji R² yaitu untuk melihat seberapa besar pengaruh atau kemampuan variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari variabel masing-masing yang digunakan. Sementara itu R adalah koefisien korelasi majemuk yang

mengukur tingkat hubungan antara variabel *dependent* dengan semua variabel *independent* yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif.

Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel.

Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \cdot 100\%$$

Keterangan :

- Kd : Besar atau jumlah koefisien determinasi
R² : Nilai koefisien korelasi

Berikut adalah kriteria dalam melakukan analisis koefisien determinasi :

- Jika *Kd* mendekati nol (0), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* lemah
- Jika *Kd* mendekati satu (1), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* kuat.

3.8.4 Uji Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai kesimpulan sementara terhadap masalah yang diajukan. Dalam dunia akademik, suatu masalah terlebih dahulu dijawab secara teoritik. Berdasarkan konsep teoritik tersebut maka dapat diajukan sebuah hipotesis. Dengan hipotesis tersebut suatu masalah sudah dapat dijawab, namun jawaban tersebut masih bersifat teoritik dan bersifat sementara. Oleh karena itu, diperlukan satu lapangan untuk memastikan kebenaran hipotesis yang diajukan.

a. Uji t (Parsial)

Uji t (*t-test*) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependent

dengan mengasumsikan bahwa variabel independent yang lain dianggap konstan.

Adapun rumus uji t menurut Sugiyono (2007) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- t : Distribusi t
r : Koefisien korelasi parsial
r² : Koefisien determinasi
n : Jumlah data

Hasil perhitungan uji t ini selanjutnya dibandingkan dengan table t dengan tingkat kesalahan 0,05 dan kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- H₀ diterima jika nilai t_{hitung} ≤ t_{tabel} atau nilai sig > α
- H₀ ditolak jika nilai t_{hitung} ≥ t_{tabel} atau nilai sig < α

Bila terjadi penerimaan H₀ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H₀ ditolak maka terdapat pengaruh yang signifikan.

b. Uji F (Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Uji F ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent yang terdapat di dalam model secara bersamaan (simultan) terhadap variabel *dependent*. Berikut rumus uji F menurut Sugiyono (2007) :

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

Keterangan:

- R² : Koefisien determinasi
k : Jumlah variabel independent
n : Jumlah anggota sampel

Hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikansi level 5% atau dengan degree freedom= k (n-k-1) dengan kriteria sebagai berikut :

- H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig $< \alpha$
- H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig $> \alpha$

Jika terjadi penerimaan H_0 maka dapat diartikan tidak berpengaruh signifikan model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel *independent* secara simultan terhadap variabel dependent.

BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGELOLAAN DATA

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil Perusahaan

Nama Perusahaan	: PT Nusa Indah Jaya Utama
Nama Pemilik	: (Alm) Bpk H.M Kusnadi
Direktur	: H. Saipudin
Jenis Usaha	: <i>Stamping</i> dan <i>Manufacturing</i> (Komponen Otomotif)
Alamat Usaha	: Jl. Laskar Dalam No. 49 Pekayon Jaya, Bekasi Selatan
Tahun Berdiri	: 1974
Jumlah Tenaga Kerja	: 57 orang
Telepon	: (021) 8241 1782
Email	: pt.niju@yahoo.co.id
Website	: ptniju.com
Perizinan	:
	1. SIUP: 510/656-BPPT/PM/IX/2013
	2. NPWP No: 02.182.710.0-006.000
	3. TDP: 102614611073
	4. AHU: 12765.AH.02.Tahun 2012
	5. ISO: 9001
	6. ISO: 14001
	7. OHSAS: 18001

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

- **Visi**
Menjadi *Supplier* terbaik untuk perusahaan *stamping* dan manufaktur komponen roda dua dan roda empat.

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

- Misi

Membangun perusahaan yang mampu menciptakan lapangan kerja yang berkualitas sebanyak mungkin Masyarakat Indonesia dengan mengusung nilai-nilai berikut ini :

 1. Pengembangan kompetensi karyawan secara berkelanjutan.
 2. Mengupayakan pertumbuhan *Financial*, Intelektual dan Citra Perusahaan yang konsisten serta melakukan investasi kembali ke dalam Bisnis yang dijalankan.
 3. Mempertahankan Standar kode etik yang tinggi dalam aktivitas Bisnis.

4.1.3 Sejarah Perusahaan

PT Nusa Indah Jaya Utama berdiri pada tahun 1974 di Jakarta dengan nama CV Nusa Indah yang memiliki luas tanah sebesar 800m² dan bergerak dalam penanganan limbah besi dari kapal-kapal tua. Pada tahun 1976 CV Nusa Indah bekerja sama dengan PT Mitsubishi Kramayudha Motors (PT MKM) dalam penanganan limbah / *scrap stamping* mobil *colt* yang diproduksi pertama di Indonesia. Pada tahun 1978 telah menjadi rekanan tetap PT MKM khususnya di bagian penanganan pengerjaan *part* komponen mobil *colt* yang bertempat di *workshop*. Pada tahun 1987 PT MKM membuat lokalisasi komponen untuk semua jenis kendaraannya (Mobil L300, *colt diesel* dan *fuso*).

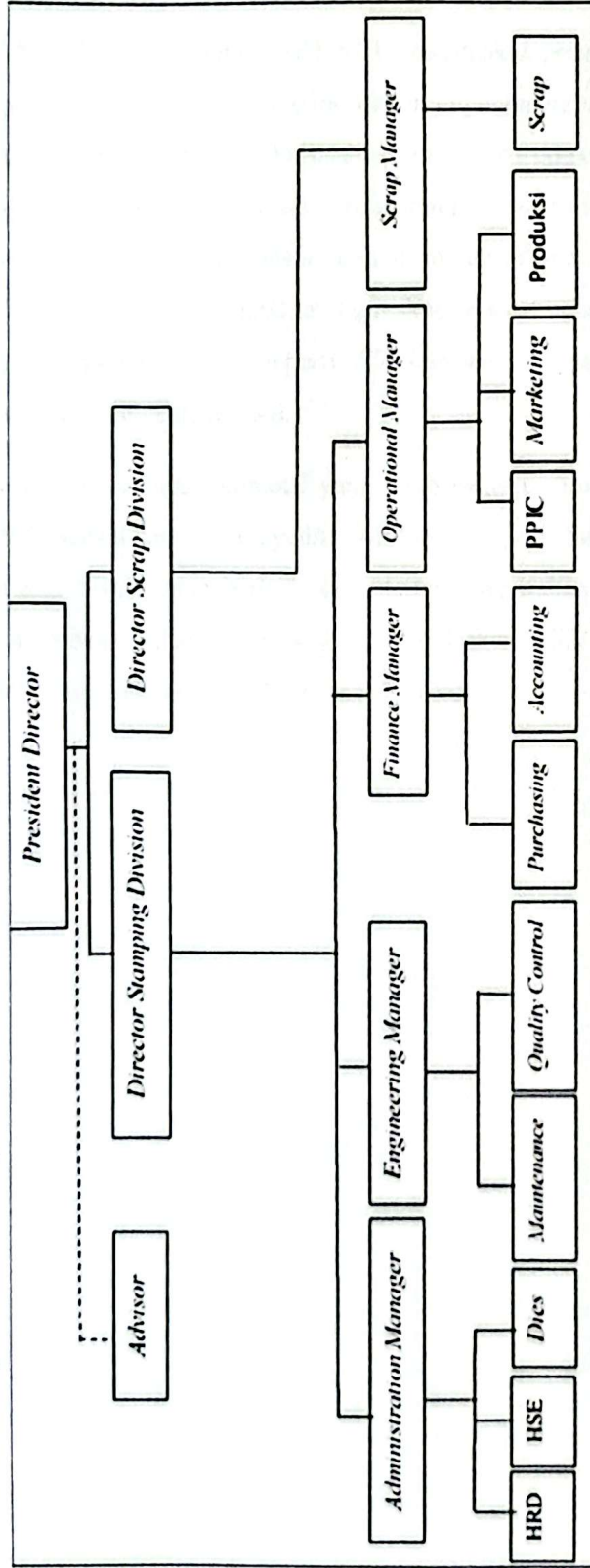
Pada tahun 1991 CV Nusa Indah pindah lokasi di jalan Pulo Gebang dengan luas area 1350m² dan menjadi home industri dalam pengerjaan komponen mobil mitsubishi. Pada tahun 2007, CV Nusa Indah berubah statusnya menjadi PT Nusa Indah Jaya Utama (PT NIJU) dan berpindah alamat di jalan Laskar 49 Pekayon, Bekasi Selatan dengan luas tanah sebesar 3800m². Selain masih menjadi vendor utama untuk PT MKM, PT NIJU juga menjalin kerjasama dengan ASTRA Group.

Pada tahun 2013, PT NIJU mulai menggunakan mesin *medium press* dengan kapasitas 110-160 ton yang didatangkan dari negara China dan Korea

dalam mengerjakan pesanan PT Garmak Motor, mobil Chevrolet serta motor TVS. Pada tahun 2014, PT NIJU mulai menggunakan mesin *high press* dengan kapasitas 200-315 ton dan memperluas hubungan pekerjaan dengan menjadi vendor PT Gemala Kempa Daya, PT Fuji Teknika Indonesia dan PT Inti Pantja Press Industri. Hingga tahun 2019, PT NIJU masih memiliki eksistensi di bidang otomotif, dengan memiliki pelanggan sebanyak 19 (sembilan belas) perusahaan otomotif.

4.1.4 Struktur Organisasi

Berikut ini merupakan struktur organisasi di PT Nusa Indah Jaya Utama:

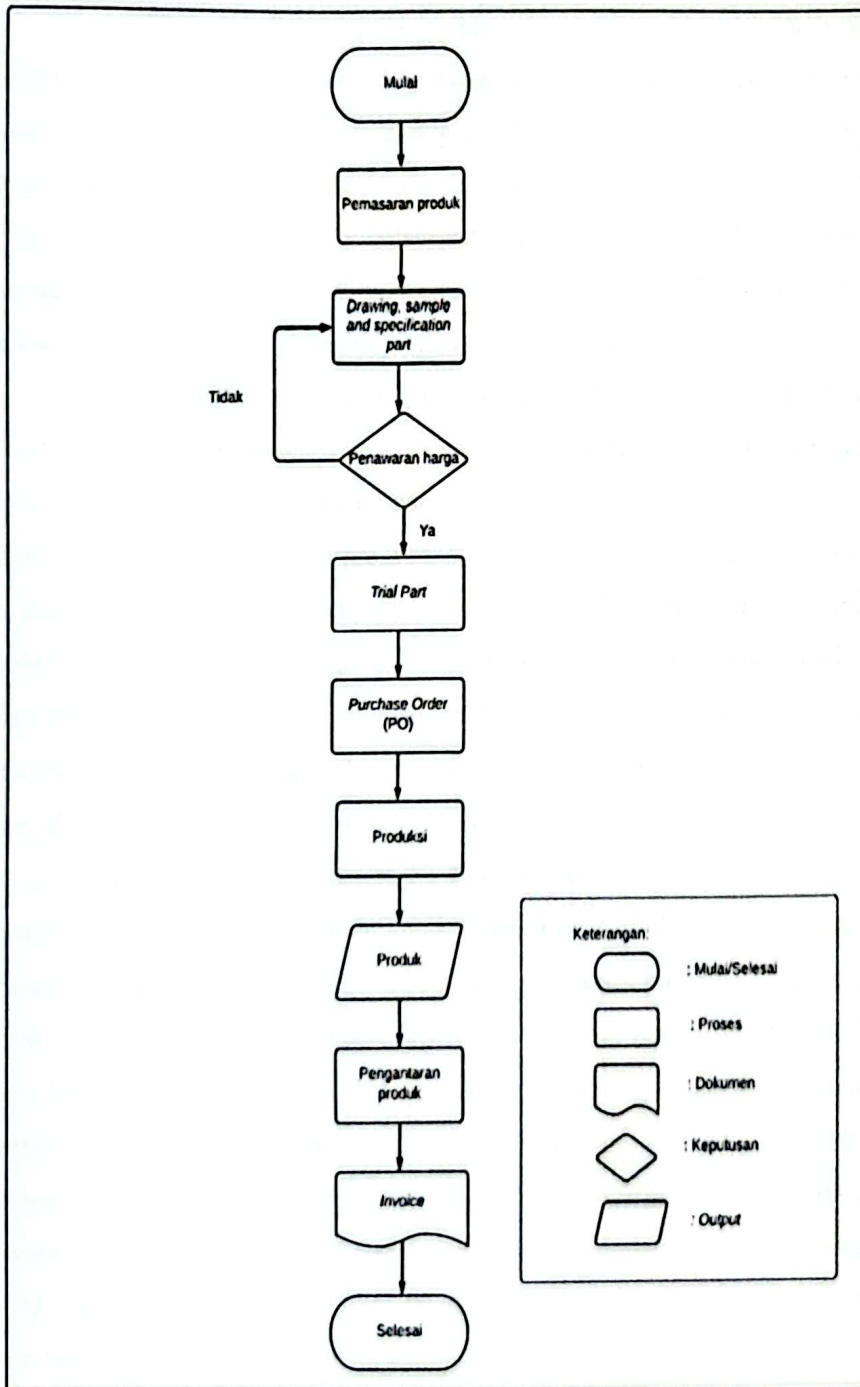


Gambar 4.1 Struktur Organisasi
Sumber: PT Nusa Indah Jaya Utama

4.1.5 Kegiatan Perusahaan

PT Nusa Indah Jaya Utama (PT NIJU) merupakan perusahaan otomotif yang bergerak dalam bidang *stamping* dan *manufacturing* untuk kendaraan roda empat maupun roda dua. Perusahaan ini memproduksi suatu produk berdasarkan pesanan (*make by order*). Kegiatan perusahaan menggambarkan situasi yang terjadi di perusahaan dalam memproduksi barang mentah menjadi barang jadi untuk kemudian digunakan sebagai penunjang produksi khususnya komponen otomotif seperti: *Clip hardness*, *Stopper Bumper Assy*, *Plate Assy* dan masih banyak lagi.

Banyak perusahaan otomotif yang telah bekerja sama salah satunya adalah PT Mitsubishi Kramayudha Motor (MKM). Setiap konsumen memiliki alur bisnis yang berbeda-beda karena kebutuhan material setiap konsumen berbeda. Alur bisnis yang akan dijelaskan milik PT MKM dan dapat dijabarkan pada Gambar 2.2 sebagai berikut:



Gambar 4.2 Alur Proses Kegiatan Bisnis Perusahaan
Sumber: PT Nusa Indah Jaya Utama

PT NIJU melakukan proses pemasaran melalui *Google Business* dan pengiriman *Company Profile* kepada perusahaan-perusahaan otomotif yang ada di *database* PT NIJU. *Company profile* yang dikirim berisi alamat perusahaan, sejarah perusahaan, konsumen perusahaan yang sudah melakukan kerjasama, daftar mesin yang tersedia, *loading capacity* dalam satu tahun, sertifikat ISO yang dimiliki perusahaan dan narahubung perusahaan. Pemasaran melalui relasi dan dari mulut ke mulut juga dilakukan untuk memaksimalkan proses pemasaran.

Setelah calon konsumen merasa tertarik untuk bekerja sama dengan PT NIJU, selanjutnya calon konsumen menghubungi PT NIJU atau dapat datang langsung untuk menanyakan proses pemesanan produk serta untuk mengetahui kondisi pabrik dan penjelasan prosedur produksi oleh bagian pemasaran. Selanjutnya calon konsumen mengirimkan *sample part*, *drawing part*, dan spesifikasi *part* yang ingin diproduksi. Contoh *part* yang dikirim akan dipelajari terlebih dahulu oleh bagian *engineering* di PT NIJU. Hal ini menjadi salah satu langkah untuk mengukur tingkat kesulitan yang akan dihadapi selama proses produksi dan dapat menafsirkan biaya yang akan dihabiskan selama proses produksi.

Setelah *sample part* dipelajari, PT NIJU mengajukan penawaran harga atau *quotation* kepada calon konsumen untuk setiap proses produksi yang dikerjakan. *Quotation* berisi tentang rincian harga dan biaya proses produksi hingga proses *delivery part* yang akan diproduksi, seperti: biaya dalam satu proses produksi tiap *part*, biaya *packing*, biaya *maintenance* dan biaya *delivery* yang akan dilakukan. Perhitungan biaya sesuai dengan pemakaian mesin yang digunakan, dan rincian berapa banyak tahapan produksi yang akan dilakukan. Apabila calon konsumen merasa keberatan dengan harga yang diajukan, maka terjadi negosiasi antara PT NIJU dan calon konsumen. Jika calon konsumen setuju dengan penawaran harga yang diberikan maka langkah selanjutnya adalah pembahasan *trial part*.

Masa *trial part* yang akan memakan waktu kurang lebih dua sampai tiga minggu untuk hasil percobaan yang maksimal. Hal ini dikarenakan pengaturan mesin yang berbeda-beda dari berbagai merek mesin yang tersedia di PT NIJU. Tahap selanjutnya, dilakukan *quality inspection* dengan cara *destructive test* yaitu percobaan penghancuran *part* untuk mengetahui kekuatan *part* dan mengukur *part*

tersebut sudah memenuhi standar. *Part* yang sudah diuji kelayakan dan dinyatakan bagus akan berlanjut pada tahap *Purchase Order* (PO).

Proses produksi tiap *part* berbeda-beda, mulai dari proses *blank*, *bending* dan *piercing*. Apabila permintaan *part* sudah terpenuhi, bagian PPC melakukan pengemasan produk (*packing*). Pengemasan produk ini dilakukan agar produk terjamin kualitasnya. Setelah di-*wrapping*, PPC akan mengatur jadwal pengiriman barang kepada calon konsumen.

Tahap terakhir adalah proses pengantaran produk kepada pelanggan. Pengantaran ini dilakukan dengan kendaraan resmi perusahaan yaitu dengan menggunakan mobil *pick up* dan dikendarai langsung oleh supir PT NIJU. Setelah produk sampai ke pelanggan, PT NIJU akan melakukan pengiriman *invoice* melalui *email*, selanjutnya pelanggan dapat melakukan pembayaran ke rekening PT NIJU.

4.2 Pengolahan Data

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin dan usia. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Data Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	35	77%
Perempuan	10	22%
Jumlah	45	100%

Sumber: Data yang diolah (2020)

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 35 responden (77%) dan sisanya sebanyak 10

responden (22%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden paling banyak berjenis kelamin laki-laki.

2. Usia

Deskripsi data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Data Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
18 sd 25 Tahun	7	15%
26 sd 35 Tahun	14	31%
36 sd 45 Tahun	19	42%
46 sd 55 Tahun	5	11%
Jumlah	45	100%

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia 18 sd 25 Tahun sebanyak 7 orang (15,5%), responden yang berusia diatas 26 sd 35 Tahun sebanyak 14 orang (31,1%), responden yang berusia diatas 36 sd 45 Tahun sebanyak 19 orang (42,2%), serta responden diatas 46 sd 55 Tahun 5 orang (11,1%). Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Nusa Indah Jaya Utama adalah berusia 36 sd 45 Tahun.

3. Lama Bekerja

Deskripsi data responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	3	6%
2 – 5 Tahun	6	13%
6 – 10 Tahun	10	22%
11 – 15 Tahun	14	31%
16 – 20 Tahun	8	17%
> 20 Tahun	4	8%
Jumlah	45	100%

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa lamanya bekerja yang kurang dari satu tahun sebanyak tiga orang (6%), responden yang bekerja selama dua sampai lima tahun sebanyak enam orang (13%), sedangkan yang bekerja lebih dari enam tahun sampai sepuluh tahun sebanyak sepuluh orang atau (22%), responden yang bekerja lebih dari sebelas sampai lima belas tahun sebanyak 14 orang (31%), responden yang bekerja selama enam belas sampai dua puluh tahun sebanyak delapan orang (17%), dan sebanyak 4 orang atau (18%) telah bekerja diatas dua puluh tahun. Dari penjelasan diatas, sebanyak 14 orang atau sebesar (31%) responden yang telah bekerja selama 11 – 15 tahun lamanya.

4.3 Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan bobot tertinggi di setiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 45 orang, maka:

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}}$$

Dimana:

P = Panjang Kelas Interval

Rentang = Data terbesar – data terkecil

Banyak Kelas = 5

Jadi, panjang kelas interval adalah:

$$P = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Maka interval dari kriteria rata-rata adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,79 = Sangat Tidak Setuju (STS)

1,80 – 2,59 = Tidak Setuju (TS)

2,60 – 3,39 = Netral (N)

3,40 – 4,19 = Setuju (S)

4,20 – 5,00 = Sangat Setuju (SS)

Berikut penentuan interval setiap indikator masing-masing variabel dalam penilaian ini:

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Indikator variabel gaya kepemimpinan terdiri dari kecerdasan, kedewasaan, motivasi diri dan dorongan berprestasi, sikap-sikap hubungan manusiawi, memiliki pola hubungan yang baik, mampu berinteraksi. Dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Tanggapan					Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS	
1	Pemimpin memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari karyawan	0	0	1	22	22	4,466
2	Pemimpin memiliki kreativitas yang lebih tinggi dari karyawan	0	0	9	19	17	4,177
3	Pemimpin menerima setiap kritikan dan masukan dari karyawan	0	0	3	20	22	4,422
4	Pemimpin mencari solusi atau jalan keluar bagi karyawan yang mengalami kesulitan.	0	0	5	21	19	4,311
5	Pemimpin selalu memotivasi para karyawan ketika bekerja	0	0	1	22	22	4,467
6	Pemimpin memberikan bonus berdasarkan prestasi kerja karyawan	1	0	8	21	15	4,089
7	Pemimpin menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan	0	0	4	22	19	4,333
8	Pemimpin memiliki toleransi kepada para karyawan	0	0	7	16	22	4,333
9	Pemimpin memberikan pujian atau harapan ketika karyawan bekerja dengan baik.	0	0	7	16	22	4,444
10	Pemimpin memiliki pola komunikasi yang baik kepada karyawan	0	0	12	17	16	4,088
11	Pemimpin memberikan instruksi yang jelas	0	0	11	16	18	4,155
12	Pemimpin berpartisipasi dalam kegiatan kelompok	0	0	8	20	17	4,2
13	Pemimpin memberikan semua pekerjaan dan tanggung jawab kepada bawahannya	0	0	9	18	18	4,2
14	Pemimpin memberitahu cara-cara kerja yang benar agar tugas selesai tepat waktu	0	0	12	17	16	4,088
Rata-Rata							4,269

Sumber: Data Primer yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan dalam kuesioner untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,269. Angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan **Sangat Setuju** dengan gaya kepemimpinan yang ada di PT Nusa Indah Jaya Utama.

2. Motivasi Kerja

Indikator variabel motivasi kerja terdiri dari fisiologis dan kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan					Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS	
1	Gaji sebagai karyawan di perusahaan ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga	0	0	2	21	22	4,444
2	Jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan cukup baik	0	0	11	18	16	4,111
3	Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup	0	0	4	21	20	4,355
4	Kondisi ruang kerja yang digunakan cukup aman	0	0	15	18	12	3,933
5	Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan cukup aman dan memadai untuk digunakan	0	0	12	19	14	4,044
6	Keselamatan bekerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	0	0	16	16	13	3,933
7	Keamanan di lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik	0	0	10	16	19	4,2
8	Saudara dapat bersosialisasi dengan baik dengan sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan	0	0	8	16	21	4,289

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

No	Pernyataan	Tanggapan					Rata-Rata
9	Saya ikut berpartisipasi dalam berbagai perkumpulan yang diadakan oleh para karyawan	0	0	1	22	22	4,467
10	Hubungan kerja sesama rekan kerja di perusahaan ini cukup baik	0	0	9	19	17	4,177
11	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik	0	0	3	20	22	4,422
12	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi jarang dilakukan di perusahaan ini	0	0	5	21	19	4,311
13	Saya merasa di hormati oleh rekan kerja atas pekerjaan yang saya jalani saat ini	0	0	1	22	22	4,667
14	Atasan belum pernah menegur karyawan dengan kata-kata kasar atau emosional	1	0	8	21	15	4,088
15	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja	0	0	4	22	19	4,333
16	Bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan saya berkembang	0	0	7	16	22	4,333
17	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya	0	0	3	19	23	4,444
Rata-Rata							4,267

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan dalam kuesioner untuk variabel motivasi kerja sebesar 4,267. Angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan **Sangat Setuju** dengan pernyataan-pernyataan mengenai variabel motivasi kerja.

3. Kinerja Karyawan

Indikator variabel kinerja karyawan terdiri dari kuantitas, kualitas, jangka waktu, dan kerja sama. Dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Tanggapan					Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS	
1	Saya selalu mengerjakan sesuai target yang telah ditentukan	0	0	12	17	16	4,088
2	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya	0	0	11	16	18	4,155
3	Saya sangat disiplin dalam bekerja	0	0	8	20	17	4,2
4	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan teliti	0	0	9	18	18	4,2
5	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik	0	0	12	17	16	4,088
6	Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain	0	0	2	21	22	4,444
7	Saya mampu mengerjakan hasil yang maksimal	0	0	11	18	16	4,111
8	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya	0	0	4	21	20	4,355
9	Saya mampu mengerjakan tepat waktu	0	0	15	18	12	3,933
Rata-Rata							4,174

Sumber: Data Primer yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan dalam kuesioner untuk variabel kinerja karyawan sebesar 4,174. Angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan **Setuju** dengan pernyataan-pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan.

4.4 Uji Validitas

- Gaya Kepemimpinan (X1.1)

Menurut Hulu & Sinaga (2019:56), Uji validitas untuk menyatakan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh pertanyaan tersebut. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Adapun perhitungan *korelasi product moment*, dengan rumus sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No.	X1.1	Y	X.Y	X ²	Y ²
1	5	67	335	25	4489
2	4	50	200	16	2500
3	5	55	275	25	3025
4	4	61	244	16	3721
5	5	57	285	25	3249
6	5	65	325	25	4225
7	4	61	244	16	3721
8	5	54	270	25	2916
9	4	61	244	16	3721
10	5	65	325	25	4225
11	4	56	224	16	3136
12	4	47	188	16	2209
13	5	63	315	25	3969
14	4	54	216	16	2916
15	4	67	268	16	4489
16	4	56	224	16	3136
17	5	67	335	25	4489
18	4	55	220	16	3025
19	3	52	156	9	2704
20	4	64	256	16	4096
21	5	68	340	25	4624
22	4	58	232	16	3364
23	4	61	244	16	3721

No.	X1.1	Y	X.Y	X ²	Y ²
25	5	54	270	25	2916
26	4	63	252	16	3969
27	4	58	232	16	3364
28	5	67	335	25	4489
29	5	59	295	25	3481
30	4	58	232	16	3364
31	5	67	335	25	4489
32	4	50	200	16	2500
33	5	55	275	25	3025
34	4	61	244	16	3721
35	5	57	285	25	3249
36	5	65	325	25	4225
37	4	61	244	16	3721
38	5	54	270	25	2916
39	4	61	244	16	3721
40	5	65	325	25	4225
41	5	65	325	25	4225
42	4	61	244	16	3721
43	5	54	270	25	2916
44	4	61	244	16	3721
45	5	65	325	25	4225
Total	201	2690	12061	911	162078

Sumber: Pengolahan Data (2020)

Menghitung r_{hitung} :

Instrumen yang dihitung adalah penelitian pernyataan 1 pada variabel Gaya Kepemimpinan:

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \\
 &= \frac{45(12061) - (201)(2690)}{\sqrt{[45(911) - 201^2][45(162078) - 2690^2]}} \\
 &= \frac{2055}{\sqrt{(594)(57410)}} = 0,352
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan validitas diatas, dapat diketahui bahwa indikator pernyataan 1 dari gaya kepemimpinan dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, yaitu $0,352 > 0,2940$. Hal ini berarti instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel gaya kepemimpinan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

- Motivasi Kerja (X2.1)

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	X2.1	Y	XY	X ²	Y ²
1	5	82	410	25	6724
2	4	60	240	16	3600
3	5	70	350	25	4900
4	4	71	284	16	5041
5	5	70	350	25	4900
6	5	81	405	25	6561
7	4	73	292	16	5329
8	5	67	335	25	4489
9	4	70	280	16	4900
10	5	80	400	25	6400
11	4	64	256	16	4096
12	4	61	244	16	3721
13	5	76	380	25	5776
14	4	63	252	16	3969
15	3	80	240	9	6400
16	4	69	276	16	4761
17	5	79	395	25	6241
18	4	66	264	16	4356
19	3	63	189	9	3969
20	4	75	300	16	5625
21	5	82	410	25	6724
22	4	68	272	16	4624
23	4	73	292	16	5329
24	5	80	400	25	6400
25	5	68	340	25	4624
26	4	78	312	16	6084
27	4	72	288	16	5184
28	5	78	390	25	6084

No	X2.1	Y	X.Y	X ²	Y ²
29	5	72	360	25	5184
30	4	70	280	16	4900
31	5	82	410	25	6724
32	4	60	240	16	3600
33	5	70	350	25	4900
34	4	71	284	16	5041
35	5	70	350	25	4900
36	5	81	405	25	6561
37	4	73	292	16	5329
38	5	67	335	25	4489
39	4	70	280	16	4900
40	5	80	400	25	6400
41	5	81	405	25	6561
42	4	73	292	16	5329
43	5	67	335	25	4489
44	4	70	280	16	4900
45	5	80	400	25	6400
Total	200	3256	14544	904	237418

Sumber: Pengolahan Data (2020)

Menghitung r_{hitung} :

Instrumen yang dihitung adalah penelitian pernyataan 1 pada variabel Motivasi Kerja

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \\
 &= \frac{45(14544) - (200)(3256)}{\sqrt{[45(904) - 200^2][45(237418) - 3256^2]}} \\
 &= \frac{3280}{\sqrt{(680)(82274)}} = 0,439
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan validitas diatas, dapat diketahui bahwa indikator pernyataan 1 dari variabel motivasi kerja dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, yaitu $0,439 > 0,2940$. Hal ini berarti instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel motivasi kerja layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

- Kinerja Karyawan (Y.1)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	X3.1	Y	XY	X ²	Y ²
1	3	42	126	9	1764
2	3	30	90	9	900
3	4	39	156	16	1521
4	5	41	205	25	1681
5	3	33	99	9	1089
6	5	43	215	25	1849
7	4	36	144	16	1296
8	3	29	87	9	841
9	5	39	195	25	1521
10	4	41	164	16	1681
11	5	38	190	25	1444
12	3	30	90	9	900
13	5	43	215	25	1849
14	4	34	136	16	1156
15	5	43	215	25	1849
16	4	34	136	16	1156
17	5	43	215	25	1849
18	4	38	152	16	1444
19	4	31	124	16	961
20	5	41	205	25	1681
21	5	43	215	25	1849
22	4	37	148	16	1369
23	4	35	140	16	1225
24	5	45	225	25	2025
25	3	35	105	9	1225
26	4	38	152	16	1444
27	4	36	144	16	1296
28	5	41	205	25	1681
29	4	39	156	16	1521
30	3	33	99	9	1089
31	3	42	126	9	1764
32	3	30	90	9	900
33	4	39	156	16	1521
34	5	41	205	25	1681
35	3	33	99	9	1089

No	X3.1	Y	XY	X ²	Y ²
36	5	43	215	25	1849
37	4	36	144	16	1296
38	3	29	87	9	841
39	5	39	195	25	1521
40	4	41	164	16	1681
41	5	43	215	25	1849
42	4	36	144	16	1296
43	3	29	87	9	841
44	5	39	195	25	1521
45	4	41	164	16	1681
Total	184	1691	7034	780	64487

Sumber: Pengolahan Data (2020)

Menghitung r_{hitung} :

Instrumen yang dihitung adalah penelitian pernyataan 1 pada variabel kinerja karyawan

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \\
 &= \frac{45(7034) - (184)(1691)}{\sqrt{[45(780) - 184^2][45(64487) - 1691^2]}} \\
 &= \frac{5386}{\sqrt{(1244)(42434)}} = 0,741
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan validitas diatas, dapat diketahui bahwa indikator pernyataan 1 dari variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, yaitu $0,741 > 0,2940$. Hal ini berarti instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel kinerja karyawan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

4.5 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu

ke waktu. Jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) > 0,6 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik.

4.5.1 Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

- Menghitung nilai varian setiap butir pernyataan

$$\sigma_t = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(X_1)^2}{N}}{N}$$

$$\sigma_1 = \frac{911 - \frac{(201)^2}{45}}{45} = 0,2933$$

$$\sigma_2 = \frac{810 - \frac{(188)^2}{45}}{45} = 0,5461$$

$$\sigma_3 = \frac{897 - \frac{(199)^2}{45}}{45} = 0,3772$$

$$\sigma_4 = \frac{856 - \frac{(194)^2}{45}}{45} = 0,4365$$

$$\sigma_5 = \frac{911 - \frac{(201)^2}{45}}{45} = 0,2933$$

$$\sigma_6 = \frac{784 - \frac{(184)^2}{45}}{45} = 0,7032$$

$$\sigma_7 = \frac{863 - \frac{(195)^2}{45}}{45} = 0,4$$

$$\sigma_8 = \frac{869 - \frac{(195)^2}{45}}{45} = 0,5333$$

$$\sigma_9 = \frac{906 - \frac{(200)^2}{45}}{45} = 0,3802$$

$$\sigma_{10} = \frac{780 - \frac{(184)^2}{45}}{45} = 0,6143$$

$$\sigma_{11} = \frac{805 - \frac{(187)^2}{45}}{45} = 0,6202$$

$$\sigma_{12} = \frac{817 - \frac{(189)^2}{45}}{45} = 0,5155$$

$$\sigma_{13} = \frac{819 - \frac{(189)^2}{45}}{45} = 0,56$$

$$\sigma_{14} = \frac{780 - \frac{(184)^2}{45}}{45} = 0,6143$$

- Menghitung nilai total varian

$$\begin{aligned} \sum \sigma_t^2 &= 0,2933 + 0,5461 + 0,3772 + 0,4365 + 0,2933 + 0,7032 \\ &+ 0,4 + 0,5333 + 0,3802 + 0,6143 + 0,6202 + 0,5155 + 0,56 + \\ &0,6143 = 6,8874 \end{aligned}$$

- Menghitung nilai varian total

$$\sum \sigma_t = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(X_1)^2}{N}}{N}$$

$$\sum \sigma_t = \frac{162078 - \frac{(2690)^2}{45}}{45} = 28,3506$$

- Menghitung reliabel instrumen

$$R_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t} \right)$$

$$R_{11} = \left(\frac{14}{14-1} \right) \left(1 - \frac{6,8874}{28,3506} \right)$$

$$R_{11} = 0,815$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner di atas menunjukkan bahwa variabel pelatihan karyawan dinyatakan *reliable* karena nilai *cronbach alpha* $0,815 > 0,6$.

4.5.2 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

- Menghitung nilai varian setiap butir pernyataan

$$\sigma_t = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(X_1)^2}{N}}{N}$$

$$\sigma_1 = \frac{904 - \frac{(200)^2}{45}}{45} = 0,3358$$

$$\sigma_2 = \frac{787 - \frac{(185)^2}{45}}{45} = 0,5876$$

$$\sigma_3 = \frac{872 - \frac{(196)^2}{45}}{45} = 0,4069$$

$$\sigma_4 = \frac{723 - \frac{(177)^2}{45}}{45} = 0,5955$$

$$\sigma_5 = \frac{762 - \frac{(182)^2}{45}}{45} = 0,5758$$

$$\sigma_6 = \frac{725 - \frac{(177)^2}{45}}{45} = 0,64$$

$$\sigma_7 = \frac{821 - \frac{(189)^2}{45}}{45} = 0,6044$$

$$\sigma_8 = \frac{853 - \frac{(193)^2}{45}}{45} = 0,5609$$

$$\sigma_9 = \frac{911 - \frac{(201)^2}{45}}{45} = 0,2933$$

$$\sigma_{10} = \frac{810 - \frac{(188)^2}{45}}{45} = 0,5461$$

$$\sigma_{11} = \frac{897 - \frac{(199)^2}{45}}{45} = 0,3772$$

$$\sigma_{12} = \frac{856 - \frac{(194)^2}{45}}{45} = 0,4365$$

$$\sigma_{13} = \frac{911 - \frac{(201)^2}{45}}{45} = 0,2933$$

$$\sigma_{14} = \frac{784 - \frac{(184)^2}{45}}{45} = 0,7032$$

$$\sigma_{15} = \frac{863 - \frac{(195)^2}{45}}{45} = 0,4000$$

$$\sigma_{16} = \frac{869 - \frac{(195)^2}{45}}{45} = 0,5333$$

$$\sigma_{17} = \frac{906 - \frac{(200)^2}{45}}{45} = 0,3802$$

- Menghitung nilai total varian

$$\begin{aligned} \sum \sigma_t^2 &= 0,3358 + 0,5876 + 0,4069 + 0,5955 + 0,5758 + 0,64 + \\ &0,6044 + 0,5609 + 0,2933 + 0,5461 + 0,3772 + 0,4365 + 0,2933 \\ &+ 0,7032 + 0,4000 + 0,5333 + 0,3802 = 8,27 \end{aligned}$$

- Menghitung nilai varian total

$$\begin{aligned} \sum \sigma_i &= \frac{\sum X_1^2 - \frac{(X_1)^2}{N}}{N} \\ \sum \sigma_i &= \frac{236826 - \frac{(3252)^2}{45}}{45} = 40,3288 \end{aligned}$$

- Menghitung reliabel instrumen

$$\begin{aligned} R_{11} &= \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t}\right) \\ R_{11} &= \left(\frac{17}{17-1}\right) \left(1 - \frac{8,27}{40,3288}\right) \\ R_{11} &= 0,846 \end{aligned}$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner di atas menunjukkan bahwa variabel pelatihan karyawan dinyatakan *reliable* karena nilai *cronbach alpha* $0,846 > 0,6$.

4.5.3 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

- Menghitung nilai varian setiap butir pernyataan

$$\begin{aligned} \sigma_i &= \frac{\sum X_1^2 - \frac{(X_1)^2}{N}}{N} \\ \sigma_1 &= \frac{780 - \frac{(184)^2}{45}}{45} = 0,6143 \\ \sigma_2 &= \frac{805 - \frac{(187)^2}{45}}{45} = 0,6202 \\ \sigma_3 &= \frac{817 - \frac{(189)^2}{45}}{45} = 0,5155 \end{aligned}$$

$$\sigma_4 = \frac{819 - \frac{(189)^2}{45}}{45} = 0,5600$$

$$\sigma_5 = \frac{780 - \frac{(184)^2}{45}}{45} = 0,6143$$

$$\sigma_6 = \frac{904 - \frac{(200)^2}{45}}{45} = 0,3558$$

$$\sigma_7 = \frac{787 - \frac{(185)^2}{45}}{45} = 0,5876$$

$$\sigma_8 = \frac{872 - \frac{(196)^2}{45}}{45} = 0,4069$$

$$\sigma_9 = \frac{723 - \frac{(177)^2}{45}}{45} = 0,5955$$

- Menghitung nilai total varian

$$\begin{aligned} \sum \sigma_t^2 &= 0,6143 + 0,6202 + 0,5155 + 0,5600 + 0,6143 + 0,3558 + 0,5876 \\ &+ 0,4069 + 0,5955 = 4,8701 \end{aligned}$$

- Menghitung nilai varian total

$$\sum \sigma_t = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(X_1)^2}{N}}{N}$$

$$\sum \sigma_t = \frac{64487 - \frac{(1691)^2}{45}}{45} = 20,9550$$

- Menghitung reliabel instrumen

$$R_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t} \right)$$

$$R_{11} = \left(\frac{9}{9-1} \right) \left(1 - \frac{4,8701}{20,9550} \right)$$

$$R_{11} = 0,865$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner di atas menunjukkan bahwa variabel pelatihan karyawan dinyatakan *reliable* karena nilai *cronbach alpha* $0,865 > 0,6$.

4.6 Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang didapatkan dari pengumpulan data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut ini adalah hasil pengujian normalitas

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,38649526
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,071
	Negative	-,081
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil pengujian normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi 0,200 yaitu nilai $\text{sig} > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa data pada penelitian ini telah terdistribusi normal.

4.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yang digunakan untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF).

$$\begin{aligned}
 R_j &= \frac{n \sum x_1 x_2 - (\sum x_1)(\sum x_2)}{\sqrt{(n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2)(n \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2)}} \\
 &= \frac{45(196081) - (2690)(3256)}{\sqrt{(45(162078) - (2690)^2)(45(237418) - (3256)^2)}} \\
 &= \frac{65005}{\sqrt{(57410)(82274)}} \\
 &= 0.9458
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 VIF &= \frac{1}{(1 - R_j^2)} \\
 &= \frac{1}{(1 - (0.9458)^2)} \\
 &= 9.490
 \end{aligned}$$

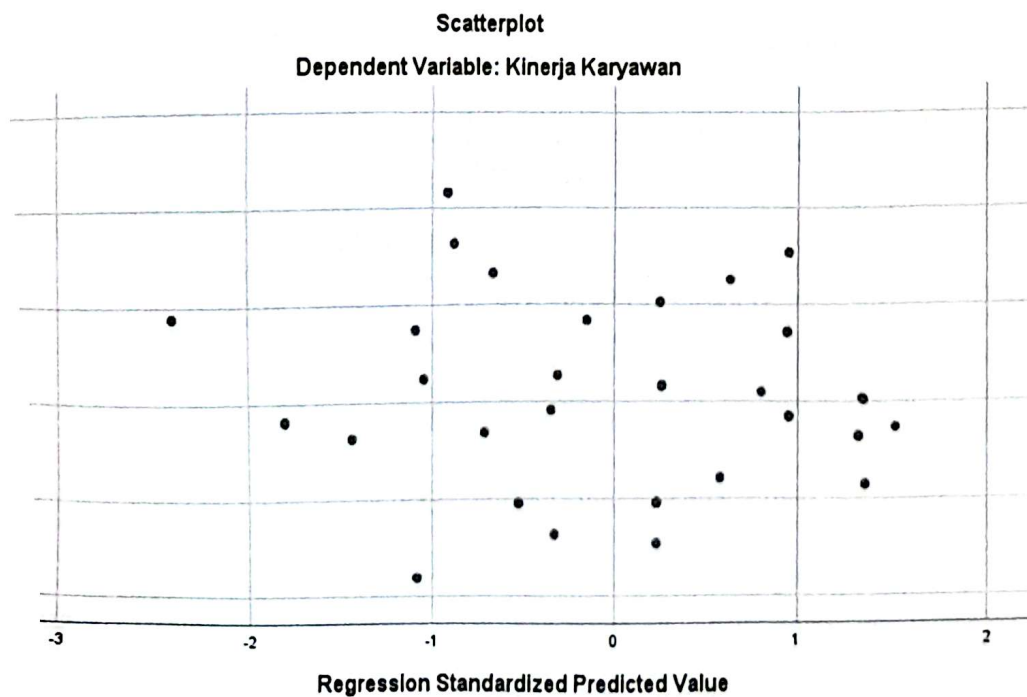
$$\begin{aligned}
 Tolerance &= \frac{1}{VIF} = \frac{1}{9.490} \\
 &= 0,105
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

korelasi diantara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

4.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam model regresi. Dimana, salah satu persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Sementara itu, terjadinya gejala atau masalah heterokedastisitas akan berakibat pada sebuah keraguan (ketidakakuratan) pada suatu hasil analisis regresi yang dilakukan. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Scatterplots* SPSS.



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplots SPSS 25
Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 25

4.7 Analisis Korelasi dan Regresi

4.7.1 Analisis Korelasi Sederhana (*Product Moment*) dan Berganda

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r). Teknik korelasi sederhana digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel. Sedangkan korelasi ganda (*multiple correlation*) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen. Berikut perhitungan uji korelasi sederhana dan korelasi ganda dengan rumus sebagai berikut :

1. Perhitungan Korelasi *Product Moment*

- Nilai Korelasi *Product Moment* antara X_1 dengan Y

$$\begin{aligned}r_{x_1,y} &= \frac{n(\sum x_1y) - (\sum x_1)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}} \\ &= \frac{45(102024) - (2690)(1691)}{\sqrt{(45(162078) - 2690^2)(45(64487) - 1691^2)}} \\ &= \frac{42290}{\sqrt{(57410)(42434)}} \\ &= 0,857 \text{ (Hubungannya Sangat Kuat)}\end{aligned}$$

- Nilai Korelasi *Product Moment* antara X_2 dengan Y

$$\begin{aligned}r_{x_2,y} &= \frac{n(\sum x_2y) - (\sum x_2)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x_2^2 - (\sum x_2)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}} \\ &= \frac{45(123422) - (3256)(1691)}{\sqrt{(45(237418) - 3256^2)(45(64487) - 1691^2)}} \\ &= \frac{48094}{\sqrt{(82274)(42434)}}\end{aligned}$$

$$= 0,814 \text{ (Hubungannya Sangat Kuat)}$$

- Nilai Korelasi *Product Moment* antara X_1 dengan X_2

$$\begin{aligned} r_{x_1x_2} &= \frac{n(\sum x_1x_2) - (\sum x_1)(\sum x_2)}{\sqrt{(n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2)(n\sum x_2^2 - (\sum x_2)^2)}} \\ &= \frac{45(196081) - (2690)(3256)}{\sqrt{(45(162078) - (2690)^2)(45(237418) - 3256^2)}} \\ &= \frac{65005}{\sqrt{(57410)(82274)}} \\ &= 0,946 \text{ (Hubungannya Sangat Kuat)} \end{aligned}$$

2. Perhitungan Korelasi Berganda

$$\begin{aligned} r_{y.x_1x_2} &= \sqrt{\frac{r^2x_1y + r^2x_2y - 2(rx_1y)(rx_2y)(r_{x_1x_2})}{1 - r_{x_1x_2}^2}} \\ &= \sqrt{\frac{(0,857)^2 + (0,814)^2 - 2(0,857)(0,814)(0,946)}{1 - (0,946)^2}} \\ &= 0,857 \text{ (Hubungannya Sangat Kuat)} \end{aligned}$$

4.7.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Indah Jaya Utama.

- Perhitungan Regresi Berganda

a. Perhitungan Skor Deviasi

$$1. \quad \sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{n}$$

$$\begin{aligned}
&= 162078 - \frac{(2690)^2}{45} \\
&= 162078 - 160802,22 \\
&= 1275,77
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
2. \quad \sum x_2^2 &= \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{n} \\
&= 237418 - \frac{(3256)^2}{45} \\
&= 237418 - 235589,68 \\
&= 1828,32
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
3. \quad \sum y^2 &= \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n} \\
&= 64487 - \frac{(1691)^2}{45} \\
&= 64487 - 63544,02 \\
&= 942,97
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
4. \quad \sum x_1 y &= \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{n} \\
&= 102024 - \frac{(2690)(1691)}{45} \\
&= 102024 - 101084,22 \\
&= 939,77
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
5. \quad \sum x_2 y &= \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{n} \\
&= 123422 - \frac{(3256)(1691)}{45} \\
&= 123422 - 122353,24 \\
&= 1068,75
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
6. \quad \sum x_1 x_2 &= \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{n} \\
&= 196081 - \frac{(2690)(3256)}{45} \\
&= 196081 - 194636,44 \\
&= 1444,55
\end{aligned}$$

$$7. \quad \sum \bar{x}_1 = \frac{\sum x_1}{n} = \frac{2690}{45} = 59,77$$

$$8. \quad \sum \bar{x}_2 = \frac{\sum x_2}{n} = \frac{3256}{45} = 72,35$$

$$9. \quad \sum \bar{y} = \frac{\sum y}{n} = \frac{1691}{45} = 37,57$$

b. Menghitung nilai koefisien (b_1 dan b_2) dan nilai konstanta (a)

$$\begin{aligned}
b_1 &= \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2} \\
&= \frac{(1828,31)(939,77) - (1444,45)(1068,75)}{(1275,77)(1828,31) - (1444,45)^2} \\
&= 0,709
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
b_2 &= \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2} \\
&= \frac{(1275,77)(1068,75) - (1444,55)(939,77)}{(1275,77)(1828,31) - (1444,55)^2} \\
&= 0,024
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
a &= \left(\frac{\sum y}{n}\right) - b_1 \left(\frac{\sum x_1}{n}\right) - b_2 \left(\frac{\sum x_2}{n}\right) \\
&= \left(\frac{1691}{45}\right) - 0,709 \left(\frac{2690}{45}\right) - (-0,024) \left(\frac{3256}{45}\right) \\
&= 37,57 - 42,32 - 1,73 \\
&= -6,569
\end{aligned}$$

- c. Model persamaan regresi berganda antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = -6,569 + 0,709X_1 + 0,024X_2$$

4.8 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk mengetahui kontribusi yang diberikan oleh satu atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berikut adalah hasil uji determinasinya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,857^2 \times 100\% \\ &= 73,4\% \end{aligned}$$

Demikian hasil tersebut diperoleh nilai R sebesar 0,857. Nilai koefisien (R^2) = 0,734. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 73,4% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 26,6% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

1.9 Pengujian Hipotesis

1.9.1 Uji T (Parsial)

- Perhitungan Varians ($S_{x_1x_2}^2$)

$$\begin{aligned} S_{x_1x_2}^2 &= \frac{\sum y^2 - \{(b_1(\sum x_1y) + b_2(\sum x_2y))\}}{n - m - 1} \\ &= \frac{942,97 - \{(0,7088)(939,77) + (0,024)(1068,75)\}}{45 - 2 - 1} \\ &= 5,9786 \end{aligned}$$

- **Perhitungan Standar Deviasi Regresi Ganda ($S_{x_1x_2}$)**

$$\begin{aligned} S_{x_1x_2} &= \sqrt{S_{x_1x_2}^2} \\ &= \sqrt{5,9786} \\ &= 2,445117589 \end{aligned}$$

- **Menghitung Standar Error (Sb_1)**

$$\begin{aligned} Sb_1 &= \frac{S_{x_1x_2}}{\sqrt{(\sum x_1^2 - n(\sum \bar{x}_1)^2))(1 - (R_{x_1x_2})^2)}} \\ &= \frac{2,4451}{\sqrt{(162078 - 45(59,77)^2)(1 - 0,946^2)}} \\ &= 0,207794152 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Sb_2 &= \frac{S_{x_1x_2}}{\sqrt{(\sum x_2^2 - n(\sum \bar{x}_2)^2))(1 - (R_{x_1x_2})^2)}} \\ &= \frac{2,4451}{\sqrt{(237418 - 45(72,35)^2)(1 - 0,946^2)}} \\ &= 0,1746821746 \end{aligned}$$

- **Menghitung Nilai t hitung**

- t_{hitung} untuk b_1

$$t_1 = \frac{b_1}{Sb_1} = \frac{0,709}{0,207} = 3,367$$

t_{hitung} untuk b_2

$$t_2 = \frac{b_2}{Sb_2} = \frac{0,024}{0,1746} = 0,137$$

- **Menentukan Nilai t tabel**

Untuk α sebesar 5% dan

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2, n - k - 1) = t(0,05/2) (45-3)$$

$$t_{(0,025,42)} = 2,01808$$

- **Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}**

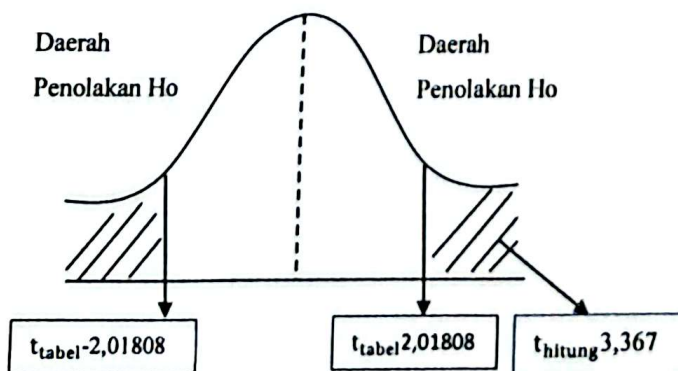
Tujuan membandingkan t_{tabel} dengan t_{hitung} adalah untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

1. $-2,01808 < 3,367 > 2,01808$

2. $-2,01808 < 0,137 > 2,01808$

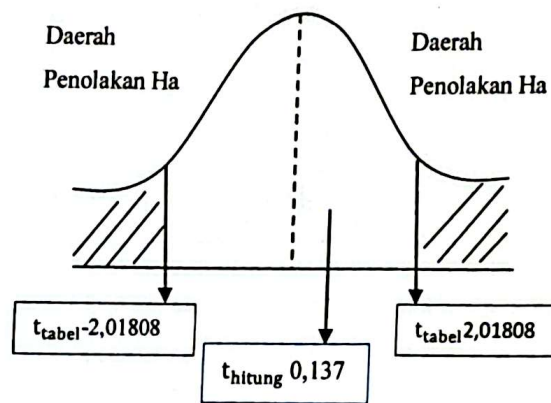
- **Mengambil keputusan**

- 1) Gaya Kepemimpinan (X_1) menghasilkan perhitungan nilai t_{hitung} sebesar 3,367. Sehingga diperoleh $t_{\text{hitung}} (3,367) > t_{\text{tabel}} (2,01808)$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT Nusa Indah Jaya Utama.



Gambar 4.4 Kurva Uji T (Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan)

- 2) Motivasi Kerja (X_2) menghasilkan perhitungan nilai t_{hitung} sebesar 0,137. Sehingga diperoleh $t_{hitung} (0,137) < t_{tabel} (2,01808)$, maka H_0 diterima. Dengan demikian variabel motivasi kerja tidak berpengaruh langsung dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.5 Kurva Uji T (Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan)

1.9.2 Uji F (Simultan)

- Menghitung F_{hitung}

$$F_{hitung} = \frac{(r_{x_1x_2y}^2)n - m - 1}{m(1 - R^2)}$$

$$= \frac{(0,857^2)(45 - 2 - 1)}{2(1 - 0,857^2)} = 58,022$$

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang disebarakan kepada responden. Pengukuran validitas pada penelitian ini menggunakan perhitungan manual dan SPSS 25.

Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang digunakan sebanyak 45 orang responden, dengan penentuan r_{tabel} sebesar 0,2940. Nilai r_{tabel} didapat dari $(df) = n - 2$, dimana $(df) = 45 - 2 = 43$. Jika nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dan bernilai positif, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dikatakan valid. Berikut adalah hasil kesimpulan dari perhitungan spss 25 sebagai berikut:

Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Butiran	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	1	0,352	0,294	VALID
	2	0,614	0,294	VALID
	3	0,647	0,294	VALID
	4	0,544	0,294	VALID
	5	0,352	0,294	VALID
	6	0,452	0,294	VALID
	7	0,53	0,294	VALID
	8	0,345	0,294	VALID
	9	0,639	0,294	VALID
	10	0,589	0,294	VALID
	11	0,771	0,294	VALID
	12	0,32	0,294	VALID
	13	0,758	0,294	VALID
	14	0,654	0,294	VALID

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

Variabel	Butiran	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	1	0,439	0,294	VALID
	2	0,565	0,294	VALID
	3	0,658	0,294	VALID
	4	0,732	0,294	VALID
	5	0,539	0,294	VALID
	6	0,632	0,294	VALID
	7	0,627	0,294	VALID
	8	0,425	0,294	VALID
	9	0,518	0,294	VALID
	10	0,534	0,294	VALID
	11	0,614	0,294	VALID
	12	0,459	0,294	VALID
	13	0,518	0,294	VALID
	14	0,426	0,294	VALID
	15	0,456	0,294	VALID
	16	0,442	0,294	VALID
	17	0,61	0,294	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,741	0,294	VALID
	2	0,887	0,294	VALID
	3	0,425	0,294	VALID
	4	0,861	0,294	VALID
	5	0,741	0,294	VALID
	6	0,255	0,294	VALID
	7	0,856	0,294	VALID
	8	0,706	0,294	VALID
	9	0,665	0,294	VALID

Berdasarkan pengujian pada tabel 5.1 di atas, diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari semua indikator variabel lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari tiap-tiap variabel penelitian ini adalah valid dan layak untuk pengumpulan data dalam penelitian. Valid artinya responden mampu memahami butir-butir pernyataan dengan baik sehingga jawaban yang diberikan merupakan penggambaran riil dari persepsi responden.

5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan SPSS 25. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Sugiyono, 2012).

Tabel 5.2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,815	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,846	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,865	Reliabel

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 25

Berdasarkan perhitungan SPSS 25 yang dirangkum pada tabel 5.2 di atas, hasil pengujian seluruh *item* kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* seluruh *item* kuesioner lebih besar dari 0,6 sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini. Reliabel di sini dimaksudkan bahwa instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dapat menghasilkan data yang sama (konsisten).

5.3 Uji Asumsi Klasik

5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel dari populasi yang berdistribusi normal setelah diadakan penelitian.

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil pengujian normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi 0,200 yaitu nilai sig > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa data pada penelitian ini telah

terdistribusi normal. Terdistribusi Normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antara variabel independen dalam model regresi. Nilai korelasi tersebut dilihat dari VIF (*Variance Inflation Factor*). Bila nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2).

Tabel 5.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	,105	9,490
	Motivasi Kerja	,105	9,490
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			
Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 25			

Berdasarkan tabel 5.3 di atas dapat diambil kesimpulan:

- Nilai *tolerance* 0,105 > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas terhadap variabel gaya kepemimpinan dan motivasi.
- Nilai VIF 9,490 < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap variabel gaya kepemimpinan dan motivasi.

5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi adalah dengan melakukan uji *scatterplots*.

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat titik-titik data penyebaran di atas dan di bawah atau sekitar angka 0. Titik tidak hanya mengumpul di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Bisa dikatakan titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5.4 Analisis Korelasi dan Regresi

5.4.1 Analisis Korelasi *Product Moment*

Tabel 5.4 Hasil Korelasi *Product Moment*

		Correlations		
		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,946**	,857**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	45	45	45
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,946**	1	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	45	45	45
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,857**	,814**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	45	45	45

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

Berikut hasil penjelasan uji korelasi dari pengolahan data yang diuji dengan SPSS 25 pada tabel 5.4 :

1. Berdasarkan tabel 5.4 dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan variabel keputusan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,857 yang berarti hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) berada pada tingkat **Sangat Kuat**.
2. Berdasarkan tabel 5.4 dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi antara variabel motivasi kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,814 yang berarti hubungan antara variabel motivasi kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) berada pada tingkat **Sangat Kuat**.
3. Berdasarkan tabel 5.4 dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan motivasi kerja (X2) sebesar 0,946 yang berarti hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan variabel motivasi kerja (X2) berada pada tingkat **Sangat Kuat**.

5.4.2 Analisis Korelasi Berganda

Tabel 5.5 Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.857 ^a	.734	.722	2.44266	.734	58.022	2	42	.000

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

Berdasarkan Tabel 5.5 diatas diperoleh nilai probabilitas (Sig. F-change) = 0,000 < 0.05, maka keputusannya adalah adanya hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Indah Jaya Utama.

5.4.3 Analisis Regresi Berganda

Tabel 5.6 Hasil Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,569	4,186		-1,569	,124
	Gaya Kepemimpinan	,709	,211	,825	3,367	,002
	Motivasi Kerja	,024	,176	,034	,137	,892

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil olahan (2020)

- Persamaan Regresi Linear Berganda Prediksi:

$$Y = -6,569 + 0,709X_1 + 0,024X_2$$

Dari model regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Nilai a : didapat nilai konstanta sebesar -6,569 yang artinya jika variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) bernilai nol (0) maka variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar -6,569.
2. Nilai b₁ : pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,709 yang menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala likert dari variabel gaya kepemimpinan (X₁), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,709 dalam skala likert.
3. Nilai b₂ : pada variabel motivasi kerja sebesar 0,024 yang menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala likert dari variabel motivasi kerja (X₂), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bertambah 0,024 dalam skala likert.

- Pengaruh Persamaan Regresi Linear Berganda:

$$Y = 0,825X_1 + 0,034X_2$$

Hasil analisis yang diperoleh sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,825
2. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,034

Dari hasil analisis di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh lebih besar terhadap Kinerja Karyawan (Y) dibandingkan dengan Motivasi Kerja (X_2).

5.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas digunakan *R Square*, bisa dilihat pada tabel 5.5.

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 25 telah didapatkan nilai R sebesar 0,857. Demikian hasil tersebut diperoleh nilai koefisien (R^2) = 0,734. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 73,4%. Sedangkan sisanya 26,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan, dan lain-lain.

5.6 Pengujian Hipotesis

5.6.1 Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji T dapat dilihat pada tabel 5.6, didapat t_{hitung} masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

- t-hitung pada variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar (3,367) dengan tingkat signifikan (0,002). Karena $t_{hitung} (3,367) > t_{tabel} (2,01808)$ dan signifikansi (0,002) < (0,05), maka tolak H_0 dan terima H_a . Artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai t-hitung pada variabel motivasi kerja (X2) sebesar (0,137) dengan tingkat signifikan (0,892). Karena $t_{hitung} (0,137) < t_{tabel} (2,01808)$ dan signifikansi (0,892) > (0,05) maka terima H_0 dan tolak H_a . Artinya variabel motivasi kerja tidak berpengaruh langsung dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

5.6.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara kelompok variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 5.9 sebagai berikut:

Tabel 5.9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	692,382	2	346,191	58,022	,000 ^b
	Residual	250,596	42	5,967		
	Total	942,978	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan Tabel 5.7 didapat F-hitung sebesar 58,022 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai F-hitung (58,022) > F-tabel (3,22) maka tolak H_0 dan terima H_a . Artinya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan penulis tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Nusa Indah Jaya Utama” dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} (3,367) lebih besar dari t_{tabel} (2,01808), dengan nilai signifikansi $(0,002) < (0,05)$.
2. Bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 0,137 lebih kecil dari t_{tabel} 2,01808, dengan nilai signifikansi $(0,892) < (0,05)$.
3. Bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai f_{hitung} (58,022) lebih besar dari f_{tabel} (3,22) dengan tingkat signifikansi $(0,000) < (0,05)$.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan sebagai pelengkap penelitian yang telah dilakukan di PT Nusa Indah Jaya Utama adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, variabel gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang paling besar. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden melalui kuesioner. Ada beberapa masukan untuk perusahaan yaitu mengenai gaya kepemimpinan yang ada kurang tegas mengakibatkan para karyawan menyepelakan pekerjaannya. Maka diharapkan untuk pemimpin PT Nusa Indah Jaya Utama untuk

memperhatikan lagi karyawannya agar para karyawan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi penelitian selanjutnya, penulis berharap dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan sebagai perbandingan dengan hasil penelitian ini, seperti kompensasi, pelatihan kerja, lingkungan kerja dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Agar penelitian lebih variatif dan sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, M., & Iswati, S. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bungin, B. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Endra, F. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian (Statistika Praktis)*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Handoko, H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Hulu, V. T., & Sinaga, R. T. (2019). *Analisis Data Statistik Parametrik Aplikasi SPSS dan Statcal*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Jama'an, E. R. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Kadarsiman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Malayu, H. (2002). *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara.
- Malayu, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.

- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mufarikoh, Z. (2020). *Statistika Pendidikan (Konsep Sampling dan Uji Hipotesis)*. Surabaya: CV Jakad Media Publishing.
- Nawawi, H. (2003). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Supranto, J. (2016). *Statistik Teori dan Aplikasi (8 ed.)*. Erlangga.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Thoha, M. (2004). *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasinya)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Veithzal, R., & Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi : Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wagiran. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Teori dan Implementasi)*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba .

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kuesioner Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap
Kinerja Karyawan

PT NUSA INDAH JAYA UTAMA

Dengan hormat,

Saya Mariyani Difya mahasiswi Politeknik STMI Jakarta Jurusan Administrasi Bisnis Otomotif yang sedang menyusun Tugas Akhir sebagai salah satu syarat kelulusan. Besar harapan saya kiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dan sebaik-baiknya. Penyebaran kuesioner penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Indah Jaya Utama. Berikut beberapa pertanyaan yang perlu di isi oleh responden, yaitu:

I. Identitas Responden

- 1) Nama :
- 2) Usia :
- 3) Jenis Kelamin :
- 4) Pendidikan Terakhir :
- 5) Lama Bekerja :

II. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah setiap pernyataan di bawah ini sesuai dengan pendapat anda.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu kotak jawaban yang paling sesuai menurut anda.

Keterangan skor penilaian: 5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Gaya Kepemimpinan

No	Item Pernyataan	1	2	3	4	5
Kecerdasan						
1.	Pemimpin memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari karyawan					
2.	Pemimpin memiliki kreativitas yang lebih tinggi dari karyawan					
Kedewasaan						
3.	Pemimpin menerima setiap kritikan dan masukan dari karyawan					
4.	Pemimpin mencari solusi atau jalan keluar bagi karyawan yang mengalami kesulitan.					
Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi						
5.	Pemimpin selalu memotivasi para karyawan ketika bekerja					
6.	Pemimpin memberikan bonus berdasarkan prestasi kerja karyawan					
Sikap-Sikap Hubungan Manusiawi						
7.	Pemimpin menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan					
8.	Pemimpin memiliki toleransi kepada para karyawan					
9.	Pemimpin memberikan pujian atau harapan ketika karyawan bekerja dengan baik.					
Memiliki Pola Hubungan Yang Baik						
10.	Pemimpin memiliki pola komunikasi yang baik kepada karyawan					
Mampu Berinteraksi						

11.	Pemimpin memberikan instruksi yang jelas					
12.	Pemimpin berpartisipasi dalam kegiatan kelompok					
13.	Pemimpin memberikan semua pekerjaan dan tanggung jawab kepada bawahannya					
14.	Pemimpin memberitahu cara-cara kerja yang benar agar tugas selesai tepat waktu					

2. Motivasi Kerja

No	Item Pernyataan	1	2	3	4	5
Fisiologis dan Kebutuhan Fisik						
15.	Gaji sebagai karyawan di perusahaan ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga					
16.	Jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan cukup baik					
17.	Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup					
Keamanan						
18.	Kondisi ruang kerja yang digunakan cukup aman					
19.	Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan cukup aman dan memadai untuk digunakan					
20.	Keselamatan bekerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik					

21.	Keamanan di lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik					
Sosial						
22.	Saudara dapat bersosialisasi dengan baik dengan sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan					
23.	Saya ikut berpartisipasi dalam berbagai perkumpulan yang diadakan oleh para karyawan					
24.	Hubungan kerja sesama rekan kerja di perusahaan ini cukup baik					
25.	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik					
Penghargaan						
26.	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi jarang dilakukan di perusahaan ini					
27.	Saya merasa di hormti oleh rekan kerja atas pekerjaan yang saya jalani saat ini					
28.	Atasan belum pernah menegur karyawan dengan kata-kata kasar atau emosional					
Aktualisasi Diri						
29.	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja					
30.	Bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan saya berkembang					

31.	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya					
-----	--	--	--	--	--	--

3. Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	1	2	3	4	5
Kuantitas						
32.	Saya selalu mengerjakan sesuai target yang telah ditentukan					
33.	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
Kualitas						
34.	Saya sangat disiplin dalam bekerja					
35.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan teliti					
36.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
Jangka Waktu / Output						
37.	Saya mampu mengerjakan tepat waktu					
38.	Saya mampu mengerjakan hasil yang maksimal					
Kerja Sama						
39.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya					
40.	Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain					

Lampiran 2 Hasil Tanggapan Kuesioner

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
3	5	3	3	3	5	4	3	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3
6	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5
7	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	3	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3
9	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3
10	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	3	4	5	4	3	3	3

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
26	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
27	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3
29	5	5	4	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
30	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
32	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
33	5	3	3	3	5	4	3	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
34	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4
35	5	4	5	5	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3
36	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5
37	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	3	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3
39	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
40	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
41	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5
42	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	3	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3
44	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3
45	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5

No	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5
2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3
3	4	5	5	3	3	3	5	4	3	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4
5	3	3	5	4	5	5	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3
6	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3
9	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3
10	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5
11	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	3	4	5	4	3
12	3	5	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3

No	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40
13	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
14	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
15	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
16	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
17	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
18	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
19	4	4	3	3	5	5	3	1	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4
20	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
22	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
23	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
24	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5

No	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40
25	3	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	5	3	4	5	3	5	4
26	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
27	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3
29	4	4	5	5	4	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4
30	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5
32	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3
33	4	5	5	3	3	3	5	4	3	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4
34	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4
35	3	3	5	4	5	5	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3
36	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5

MILIK PERPUSTAKAAN STNI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Doa

No	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40
37	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	3	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3
39	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3
40	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5
41	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
42	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	3	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3
44	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3
45	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5

Lampiran 1 Hasil Validitas Perhitungan dengan SPSS versi 25

1. Uji Validitas

- Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

		Correlations														TotalX1	
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14		
P1	Pearson	1															
	n		.015														
	Correlat		.076														
	ion																
	Sig. (2-		.923														
	tailed)																
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P2	Pearson		1														
	n		.015														
	Correlat		.471 ^{**}														
	ion																
	Sig. (2-		.001														
	tailed)																
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson																
	n		.280														
	Correlat		.449 ^{**}														
	ion																
	Sig. (2-		.063														
	tailed)																
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson																
	n		.509 ^{**}														
	Correlat																
	ion																
	Sig. (2-		.000														
	tailed)																
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson																
	n		.389 ^{**}														
	Correlat																
	ion																
	Sig. (2-		.008														
	tailed)																
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson																
	n		.225														
	Correlat																
	ion																
	Sig. (2-		.111														
	tailed)																
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson																
	n		.090														
	Correlat																
	ion																
	Sig. (2-		.002														
	tailed)																
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson																
	n		.063														
	Correlat																
	ion																
	Sig. (2-		.004														
	tailed)																
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson																
	n		.395 ^{**}														
	Correlat																
	ion																
	Sig. (2-		.007														
	tailed)																
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson																
	n		.059														
	Correlat																
	ion																
	Sig. (2-		.001														
	tailed)																
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson																
	n		.018														
	Correlat																
	ion																
	Sig. (2-		.000														
	tailed)																
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson																
	n		.352 [*]														
	Correlat																
	ion																
	Sig. (2-		.000														
	tailed)																
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

P9	Pearson	.111	.509**	.971**	.806**	.111	.010	.817**	-.082	1	.102	.178	.050	.241	.332*	.639**
	n															
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.468	.000	.000	.000	.468	.950	.000	.591	.45	.504	.242	.743	.111	.026	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P10	Pearson	-.098	.280	.107	.032	-.098	.326*	-.015	.220	.102	1	.842**	.008	.841**	.421**	.580**
	n															
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.523	.063	.486	.833	.523	.029	.922	.146	.504	.000	.000	.959	.000	.004	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P11	Pearson	.090	.449**	.186	.121	.090	.416**	.074	.335**	.178	.842**	1	.181	.965**	.554**	.771**
	n															
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.555	.002	.222	.430	.555	.004	.627	.025	.242	.000	.000	.235	.000	.000	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

- Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

		Correlations																	
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	
P1	Pearson																		
	n	1																	
	Correlat ion Sig. (2- tailed) N	-.011 .942 .534 ^{**} 45																	
P2	Pearson																		
	n		1																
	Correlat ion Sig. (2- tailed) N	.011 .942 .374 [*] 45																	
P3	Pearson																		
	n			1															
	Correlat ion Sig. (2- tailed) N	.534 ^{**} .374 [*] 1 45																	

	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.000	.001	.019	.676	.000	.023	.111	.725	.000	.484	.549	.836	.066
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P4	Pearson																
	n	.166	.313	.500	1	.498	.430	.187	.234	.371	.434	.259	.234	.147	.273	.197	.436
	Correlat																
	ion	.277	.036	.000		.000	.003	.218	.122	.012	.003	.086	.122	.337	.069	.194	.003
	Sig. (2-tailed)																
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P5	Pearson																
	n	.208	.030	.564	.498	1	.408	.134	.274	.461	.293	.283	.274	-.216	.293	.134	.290
	Correlat																
	ion	.171	.846	.000	.000		.005	.381	.069	.001	.050	.060	.069	.155	.051	.381	.053
	Sig. (2-tailed)																
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P6	Pearson																
	n	.160	.338	.482	.893	.408	1	.180	.226	.208	.283	.123	.226	.108	.132	.190	.285
	Correlat																
	ion	.294	.023	.001	.000	.005	.010	.235	.136	.170	.059	.420	.136	.479	.388	.211	.057
	Sig. (2-tailed)																
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

• Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

		Correlations											
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Totally		
P1	Pearson Correlation	1	.842 ^{**}	.008	.841 ^{**}	.421 ^{**}	-.136	.945 ^{**}	.248	.230	.741 ^{**}		
	Sig. (2-tailed)		.000	.959	.000	.373	.004	.000	.101	.128	.000		
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	
P2	Pearson Correlation	.842 ^{**}	1	.181	.965 ^{**}	.554 ^{**}	.043	.965 ^{**}	.421 ^{**}	.383 ^{**}	.887 ^{**}		
	Sig. (2-tailed)	.000		.235	.000	.778	.004	.000	.004	.009	.000		
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	
P3	Pearson Correlation	.008	.181	1	.132	.126	.320 [*]	.121	.718 ^{**}	.184	.425 ^{**}		
	Sig. (2-tailed)	.959	.235		.386	.408	.032	.428	.000	.225	.004		
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	
P4	Pearson Correlation	.841 ^{**}	.965 ^{**}	.132	1	.576 ^{**}	-.051	.930 ^{**}	.363 [*]	.408 ^{**}	.861 ^{**}		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.386	.000	.000	.738	.000	.014	.005	.000		
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	
P5	Pearson Correlation	.421 ^{**}	.554 ^{**}	.126	.576 ^{**}	1	.011	.501 ^{**}	.381 ^{**}	.892 ^{**}	.741 ^{**}		
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.408	.000	.000	.943	.000	.010	.000	.000		
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	
P6	Pearson Correlation	-.136	.043	.320 [*]	-.051	.011	1	-.011	.534 ^{**}	.166	.255		
	Sig. (2-tailed)	.373	.778	.032	.738	.943		.942	.000	.277	.081		
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	
P7	Pearson Correlation	.945 ^{**}	.965 ^{**}	.121	.930 ^{**}	.501 ^{**}	-.011	1	.374 [*]	.313 [*]	.856 ^{**}		

	Sig. (2-tailed)	.000	.428	.000	.000	.942	.011	.036	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
P8	Pearson Correlation	.248	.718**	.363*	.381**	.534**	.374*	.500**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.101	.004	.014	.010	.000	.011	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
P9	Pearson Correlation	.230	.383**	.408**	.892**	.166	.313*	.500**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.128	.009	.005	.000	.277	.036	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
TotalY	Pearson Correlation	.741**	.425**	.861**	.741**	.255	.856**	.706**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.091	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Lampiran 4 Hasil Reliabilitas

- Hasil Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	14

- Hasil Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	17

- Hasil Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	9

Lampiran 5 Hasil Perhitungan Variabel

No	X1	X2	Y	X1 ²	X2 ²	Y ²	X1*Y	X2*Y	X1*X2
1	67	82	42	4489	6724	1764	2814	3444	5494
2	50	60	30	2500	3600	900	1500	1800	3000
3	55	70	39	3025	4900	1521	2145	2730	3850
4	61	71	41	3721	5041	1681	2501	2911	4331
5	57	70	33	3249	4900	1089	1881	2310	3990
6	65	81	43	4225	6561	1849	2795	3483	5265
7	61	73	36	3721	5329	1296	2196	2628	4453
8	54	67	29	2916	4489	841	1566	1943	3618
9	61	70	39	3721	4900	1521	2379	2730	4270
10	65	80	41	4225	6400	1681	2665	3280	5200
11	56	64	38	3136	4096	1444	2128	2432	3584
12	47	61	30	2209	3721	900	1410	1830	2867
13	63	76	43	3969	5776	1849	2709	3268	4788
14	54	63	34	2916	3969	1156	1836	2142	3402
15	67	80	43	4489	6400	1849	2881	3440	5360
16	56	69	34	3136	4761	1156	1904	2346	3864
17	67	79	43	4489	6241	1849	2881	3397	5293
18	55	66	38	3025	4356	1444	2090	2508	3630
19	52	63	31	2704	3969	961	1612	1953	3276
20	64	75	41	4096	5625	1681	2624	3075	4800
21	68	82	43	4624	6724	1849	2924	3526	5576
22	58	68	37	3364	4624	1369	2146	2516	3944
23	61	73	35	3721	5329	1225	2135	2555	4453
24	65	80	45	4225	6400	2025	2925	3600	5200
25	54	68	35	2916	4624	1225	1890	2380	3672
26	63	78	38	3969	6084	1444	2394	2964	4914
27	58	72	36	3364	5184	1296	2088	2592	4176
28	67	78	41	4489	6084	1681	2747	3198	5226
29	59	72	39	3481	5184	1521	2301	2808	4248
30	58	70	33	3364	4900	1089	1914	2310	4060
31	67	82	42	4489	6724	1764	2814	3444	5494
32	50	60	30	2500	3600	900	1500	1800	3000
33	55	70	39	3025	4900	1521	2145	2730	3850
34	61	71	41	3721	5041	1681	2501	2911	4331
35	57	70	33	3249	4900	1089	1881	2310	3990

No	X1	X2	Y	X1 ²	X2 ²	Y ²	X1*Y	X2*Y	X1*X2
36	65	81	43	4225	6561	1849	2795	3483	5265
37	61	73	36	3721	5329	1296	2196	2628	4453
38	54	67	29	2916	4489	841	1566	1943	3618
39	61	70	39	3721	4900	1521	2379	2730	4270
40	65	80	41	4225	6400	1681	2665	3280	5200
41	65	81	43	4225	6561	1849	2795	3483	5265
42	61	73	36	3721	5329	1296	2196	2628	4453
43	54	67	29	2916	4489	841	1566	1943	3618
44	61	70	39	3721	4900	1521	2379	2730	4270
45	65	80	41	4225	6400	1681	2665	3280	5200
Total	2690	3256	1691	162078	237418	64487	102024	123422	196081

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
 Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa