

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. CIPTA NUSA SIDOARJO**

SKRIPSI



Oleh :

Nama : Arini Yulianita
NIM : 132010200148

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2017**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. CIPTA NUSA SIDOARJO**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Oleh :

Nama : Arini Yulianita

NIM : 132010200148

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2017**

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. CIPTA NUSA SIDOARJO

Oleh :

Nama : Arini Yulianita

NIM : 132010200148

Diterima dan Disahkan

Pada tanggal *31 Agustus 2017*

Dosen Pembimbing

(Dr. Musliki, M.Ag. MM)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ketua Program Studi Manajemen

(Dr. Sigit Hermawan, SE, M.Si)

(Wishu P. Setyono, SE, M.Si, Ph.D)

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. CIPTA NUSA SIDOARJO



(Dr. Musliki, M.Ag. MM)

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Arini Yulianita

NIM : 132010200148

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji

Pada tanggal 31 Agustus 2017

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji


(Dr. Musliki, M.Ag. MM)

Anggota Penguji I

Anggota Penguji II


(Dewi Komala Sari, SE., MM.)


(Dra. Mudji Astuti, SE., MM.)

Skrripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar sarjana (S-1)

Tanggal 31 Agustus 2017


Dr. Sigit Herawan, SE. M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo.

Penulisan skripsi ini dimaksud untuk melengkapi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Ekonomi dan Bisnis pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, dengan harapan dapat dijadikan sumbangan pikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis memperoleh dorongan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT atas bimbingan, hidayah dan ridho-Nya maka penulis dapat menyelesaikan dan melaksanakan ujian skripsi.
2. Bapak Aunur Rofik dan Ibu Misni, SH, selaku orang tua penulis.

3. Bapak Drs. Hidayatullah, M.Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah.
4. Dr. Sigit Hermawan, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
5. Bapak Wisnu P. Setiyono, SE, M.Si, Ph.D, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
6. Dr. Musliki, M.Ag. MM, selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberi masukan yang berarti dalam penyusunan ini.
7. Bapak Hermawan Andy Maranta selaku Direktur CV. CIPTA NUSA Sidoarjo yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian dan memperoleh data sebagai bahan penyusunan skripsi.
8. Bapak Tri Durianto dan karyawan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo yang telah membantu melakukan penelitian.
9. Sahabat-sahabat yang banyak memberi dukungan dalam melakukan penelitian.
10. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo beserta staff

dan karyawan yang telah memberikan ilmu, bimbingan, arahan dan pelayanan kepada penulis.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih jauh dari sempurna. Untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini berguna bagi kita semua dan semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu memberikan rahmat-Nya kepada kita semua. Amin.

Sidoarjo, 10 Maret 2018



ARINI YULIANITA

DAFTAR ISI

	Halaman
I KATA PENGANTAR	i
II DAFTAR ISI	iv
III DAFTAR GAMBAR	vii
IV DAFTAR TABEL	viii
V DAFTAR LAMPIRAN	x
VI SURAT PERNYATAAN	xi
VII ABSTRAK	xii
VIII ABTRACT	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Batasan Masalah	9
1.3 Rumusan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	11

BAB II TINJAUAN TEORI

2.1	Penelitian Terdahulu	13
2.2	Landasan Teori	28
	1. Kepemimpinan	28
	2. Motivasi	33
	3. Kinerja Karyawan	40
2.3	Kerangka Konseptual	45
2.4	Hipotesis	46

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	48
3.2	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	48
3.3	Lokasi Penelitian	51
3.4	Populasi dan Sampel	51
3.5	Jenis dan Sumber Data	52
3.6	Teknik Pengumpulan Data	53
3.7	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	55
3.8	Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	64
4.2	Hasil Penelitian dan Pembahasan	68
	A. Analisis Deskriptif	68

B. Pengujian Kualitas Data	81
C. Pengujian Asumsi Klasik	87
D. Analisis Regresi Linear Berganda	92
E. Pengujian Hipotesis	94
4.3 Pembahasan	98

BAB V SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Kesimpulan	106
5.2 Saran	107
5.3 Keterbatasan Penelitian	108

DAFTAR PUSTAKA 109

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Tingkat Absensi Karyawan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo	7
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Secara Simultan	46
Gambar 2.2	Kerangka Konseptual Secara Parsial	46
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	68
Gambar 4.2	Uji Normalitas	88
Gambar 4.3	Uji Heteroskedastisitas <i>Scatterplot</i>	91



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Kajian Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1	Variabel, Indikator dan Tingkat Pengukuran	50
Tabel 4.1	Tingkat Pengembalian Kuisioner	69
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	70
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	72
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan	74
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Variabel Motivasi	78
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan	79
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	83
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	84
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	85
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel	86
Tabel 4.12	Hasil Uji Linieritas	87
Tabel 4.13	Hasil Uji Autokorelasi	89

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	90
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	93
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (F)	94
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t)	96
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)	97
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	98



DAFTAR LAMPIRAN

- Lamiran 1. Kuisisioner
- Lamiran 2. Output SPSS Data Tabulasi Responden
- Lamiran 3. Output SPSS Data Analisa Deskriptif
- Lamiran 4. Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lamiran 5. Output SPSS Uji Regresi dan Asumsi Klasik



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Sidoarjo, 10 Maret 2018
Yang Membuat Pernyataan



ARINI YULIANITA

ABSTRAK

Yulianita, Arini. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. CIPTA NUSA Sidoarjo. Yang menjadi sampel pada penelitian ini yakni karyawan yang ada di CV. CIPTA NUSA Sidoarjo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode kuantitatif diskriptif dengan melakukan uji analisis regresi linier berganda.

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS* versi 16 *for windows*.

Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi secara parsial pula berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel yang berpengaruh paling signifikan yaitu Gaya Kepemimpinan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Yulianita, Arini. 2017. Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance CV. CIPTA NUSA Sidoarjo.

This study aims to determine the effect of leadership style and motivation on employee performance on CV. CIPTA NUSA Sidoarjo. The sample in this study is the employees who are in the CV. CIPTA NUSA Sidoarjo. The method used in this research is descriptive kuantitatif method by conducting multiple linear regression analysis test.

This research is done by quantitative method. Data collection techniques used were questionnaires. Data analysis techniques used in this study is multiple linear regression using SPSS version 16 for windows.

Style Leadership and Motivation simultaneously affect the performance of employees. Leadership style partially significant effect on employee performance, Motivation partially also have a significant effect on employee performance. Furthermore, the variable that has the most significant influence is the Leadership Style.

Keywords: *Leadership Style, Motivation and Employee Performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Industri merupakan usaha untuk memproduksi barang untuk dijadikan bahan baku atau bahan mentah melalui proses produksi penggarapan dengan jumlah yang besar sehingga barang tersebut dapat diperoleh dengan harga serendah mungkin tetapi dengan kualitas yang baik. Sekarang ini, banyak negara-negara di dunia terus berupaya untuk menumbuhkan ekonominya. Langkah yang diambil oleh industri yakni mengembangkan dirinya dalam menunjang perdagangan. Para industri saling bersaing untuk mendapatkan tempat di pasar global, karena di dalam pasar global itu sendiri terjadi perdagangan bebas dari dan tentang suatu negara. Salah satu hal yang mendukung ialah sektor industrialisasi.

Globalisasi dirasa lebih menguntungkan negara-negara maju. Karena di negara-negara majulah berbagai bidang termasuk industri mengalami kemajuan, berbeda dengan di negara berkembang. Mungkin dari segi kualitas

dan kuantitas hasil produksinya saja jauh lebih baik dari negara maju. Menurut Robert Hutton, ia mengatakan industri adalah bagian terpenting bagi perekonomian di Eropa. Jepang misalnya, produksi otomotif dan elektroniknya mampu menembus pasaran dunia, begitu juga Korea dan Cina, mereka berkembang menjadi negara industri.

Dalam perkembangan selanjutnya, negara-negara berkembang mulai mengikutsertakan diri dalam aspek tersebut. Tidak hanya ekonomi yang dibangun dari sektor non industri, tapi mereka telah jauh melangkah mengupayakan terciptanya industri yang fleksibel, dalam arti mampu meningkatkan daya saing di pasaran. Sehingga negara berkembang pun tidak dengan mudah mengikuti arus global saja. Namun, mereka mampu berkompetisi dengan baik.

Menurut pendapat Swastha dan Sukotjo (2002) definisi atau pengertian perusahaan adalah suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan. Sedangkan menurut Simamora

(2003:45) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Dan batasan terkait dengan konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap. Hal ini berarti bahwa *performance* adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan). Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi. Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan.

Sedangkan Pengertian Kepemimpinan menurut Dubrin (2005:3), mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Dengan kata lain kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para karyawannya. Disisi lain kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para karyawan merupakan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja.

Armstrong (2003) dalam Sudarmanto (2009:133) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

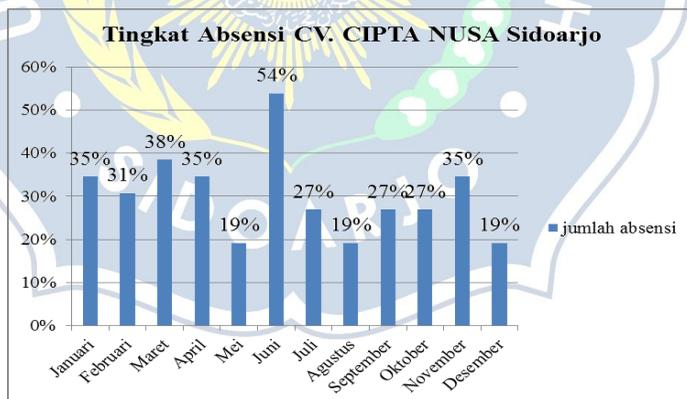
Faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja selain kepemimpinan yaitu dibutuhkanannya motivasi, motivasi sendiri memiliki arti bahwa suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang. Menurut Weiner yang dikutip Elliot et al. (2000), motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Menurut Uno (2007:23), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo, bahwa terdapat suatu keberhasilan kinerja para karyawan yang didukung oleh adanya pengaruh kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja itu sendiri. Pernyataan dari karyawan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan yang kurang baik. Dimana sosok kepemimpinan Supervisornya dalam memimpin para karyawan selama ini kurang baik terutama pada pola komunikasi yang tidak jelas yang membuat para karyawan CV.CIPTA NUSA Sidoarjo salah mengartikan apa yang diperintahkannya. Dampak dari permasalahan tersebut, mengakibatkan banyak kesenjangan antara karyawan dan pimpinan sehingga dapat menurunkan hasil kerja para karyawan. Kemudian apabila melihat motivasi setiap karyawan CV.CIPTA NUSA Sidoarjo sedikit rendah, disebabkan karena dari gaya kepemimpinan yang kurang baik sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam pekerjaannya. Mereka merasa khawatir dengan adanya perintah dari supervisor yang terkadang secara tiba-tiba memerintahkan dengan instruksi yang tidak jelas

dan berdampak pada hasil kinerja karyawan. (Hasil wawancara di CV. CIPTA NUSA Sidoarjo).

Kurangnya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi karyawan seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja karyawan rendah. Hal ini tergambar dalam grafik kehadiran karyawan di bawah ini :

Gambar Grafik 1.1
Tingkat Absensi Karyawan CV. CIPTA NUSA
Sidoarjo Tahun 2016



Sumber : Humas CV. CIPTA NUSA Sidoarjo

Tahun 2017

Berdasarkan gambar grafik 1.1, tingkat kehadiran karyawan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo dalam kurun satu tahun sangat fluktuatif tetapi cenderung mengalami penurunan. Kehadiran para karyawan tidak pernah mencapai lebih dari 60% melainkan hanya di bulan Juni mencapai 54%. Akibat dari tingkat kehadiran yang rendah maka kinerja karyawan perusahaan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo juga mengalami penurunan. Tingkat kehadiran karyawan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo yang rendah disebabkan karena kurangnya motivasi dari pimpinan dan gaya kepemimpinannya yang kurang baik sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja.

Maka dari itu, gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik (Mangkunegara, 2008). Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total perusahaan.

Selanjutnya, untuk meningkatkan semangat kerja karyawan maka ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan seperti gaya kepemimpinan, dan motivasi. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo”**

1.2. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini di batasi pada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahannya adalah ada indikasi kurangnya kinerja CV. CIPTA NUSA Sidoarjo. Adapun *research problem* atau permasalahan penelitiannya adalah mengapa kinerja karyawan masih rendah.

Berdasarkan penyusunan *problem statement* dan *research problem*, maka rumusan *research question* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo?
2. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo?
3. Manakah diantara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi yang pengaruhnya paling signifikan terhadap kinerja karyawan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo.

3. Untuk mengetahui manakah diantara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi yang pengaruhnya paling signifikan terhadap kinerja karyawan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kontribusi kepada pemikiran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi CV. CIPTA NUSA Sidoarjo untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik serta dapat membagi pengalaman yang mungkin bisa diimplementasikan oleh perusahaan atau institusi lain.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi program studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Penelitian Lain

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi para peneliti lain untuk dapat memperdalam pengetahuan dan konsep teori yang telah diperoleh dalam bidang

manajemen khususya program studi Manajemen
Sumber Daya Manusia.



BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1. Penelitian Terdahulu

Dalam pembahasan ini peneliti akan memaparkan beberapa penelitian yang relevan dengan “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo”, berikut beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini :

1. Slamet Riyadi (2011)

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan diambil dari Jurnal “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur”. Tujuan dari penelitian ini adalah penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dan sifat penelitian ini adalah penjelasan. Metode pengumpulan data

dilakukan dengan wawancara, daftar pertanyaan dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah data dianalisis dengan menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan paket PLS Smart.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) tidak ada pengaruh kompensasi finansial (X1) terhadap motivasi kerja (Z), (2) gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif terhadap motivasi (Z) secara signifikan, (3) tidak ada Pengaruh kompensasi finansial (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), (4) gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan (5) motivasi kerja (Z) secara langsung memiliki nilai signifikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini berimplikasi bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi pekerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan arahan kepada karyawan terutama pada saat sekarang dimana transparansi menjadi

penting. Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang dapat memberdayakan karyawan mereka. Kepemimpinan yang bisa memotivasi karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri dari para karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah :

- a. Persamaan : Metode yang digunakan dalam skripsi ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik pengumpulan datanya juga sama-sama menggunakan kuisioner.
- b. Perbedaan : Penelitian yang menggunakan analisis data berupa Structural Equation Modelling (SEM) dengan paket PLS Smart sedangkan yang akan digunakan peneliti yakni regresi linier berganda.
- c. Kritik : Teori yang digunakan dalam penelitian terdahulu terlalu sedikit.

2. Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Displin

Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang)''.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk menerapkan tujuan penelitian tersebut, maka metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) APD Semarang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 63 orang. Selain kuesioner, data juga dikumpulkan melalui wawancara singkat. Penelitian dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) yang dijalankan oleh SmartPLS 2.0 M3.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak

positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk perbaikan pekerjaan di masa depan yang berkaitan dengan motivasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

- a. Persamaan : Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian yang terdahulu sama dengan penelitian saat ini yang sedang diteliti saat ini yaitu metode kuantitatif. Teknik pengumpulan datanya juga sama-sama menggunakan kuisisioner. Variabel yang digunakan dalam penelitian terdahulu sama-sama menggunakan variabel Motivasi dan Gaya Kepemimpinan.
- b. Perbedaan : Penelitian yang terdahulu menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM) yang dijalankan oleh SmartPLS 2.0 M3 sedangkan yang akan digunakan peneliti yakni regresi liner berganda.
- c. Kritik : Pada penelitian terdahulu teori penelitian yang dideskripsikan kurang dijabarkan secara jelas oleh penulis.

3. Dewi Sandy Trang (2013)

Penelitian tersebut berjudul “Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen berupa kuesioner dengan Populasi terdiri dari 92 orang dengan menggunakan sampel jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,447 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Budaya organisasi signifikan artinya budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya temuan dalam penelitian ini, sebaiknya gaya kepemimpinan yang ada di Perwakilan BPKP

Provinsi Sulawesi Utara disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada pada saat ini.

- a. Persamaan : Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian yang terdahulu sama dengan penelitian saat ini yang sedang diteliti saat ini. Teknik pengumpulan datanya juga sama-sama menggunakan kuisioner serta sample jenuh.
- b. Perbedaan : Pada penelitian terdahulu, terdapat pada salah satu variabel yang di teliti yaitu pada variabel (X2) Budaya Organisasi, sedangkan pada penelitian sekarang ini (X2) nya adalah Motivasi.
- c. Kritik : Penjabaran hasil penelitian kurang dijelaskan secara detail.

4. Ragil Permansari (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Ragil Permansari yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. ANUGRAH RAHARJO SEMARANG”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Anugrah Raharjo

Semarang yang berjumlah 69 orang. Penelitian ini merupakan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 69 orang menggunakan sample jenuh. Pengujian hipotesis menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari perhitungan Koefisiensi determinasi (R^2) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 55,4%.

- a. Persamaan : Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian yang terdahulu sama dengan

penelitian saat ini yang sedang diteliti saat ini. Teknik pengumpulan datanya juga sama-sama menggunakan kuisioner.

- b. Perbedaan : Berbeda di salah satu variabel X2 yaitu Lingkungan Kerja. Kemudian lokasi penelitian yang digunakan adalah PT. ANUGRAH RAHARJO SEMARANG, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan lokasi CV. CIPTA NUSA Sidoarjo sebagai tempat penelitian.
- c. Kritik : Teori penelitian terlalu banyak.

5. Bryan Johannes Tampi (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado)). Metode analisis yang digunakan adalah

metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasi ganda dan regresi ganda dan menggunakan program SPSS version 18.0.

Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,637 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti.

- a. Persamaan : Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian yang terdahulu sama dengan penelitian saat ini yang sedang diteliti saat ini dengan pendekatan korelasi ganda dan regresi ganda dan menggunakan program SPSS version 18.0.
- b. Perbedaan : Lokasi yang digunakan oleh peneliti terdahulu adalah Pada PT. BANK Negara

Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado), sedangkan lokasi yang menjadi bahan penelitian saya adalah CV. CIPTA NUSA Sidoarjo.

- c. Kritik : Teori penelitian yang kurang bervariasi. Kurang mencantumkan banyak teori yang lebih relevan.

Tabel 2.1
Kajian Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti, judul penelitian dan tahun penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1	2	3	4
1	Slamet Riyadi (2011), Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur.	Metode deskriptif kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) tidak ada pengaruh kompensasi finansial (X1) terhadap motivasi kerja (Z), (2) gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif terhadap motivasi (Z) secara signifikan, (3) tidak ada pengaruh kompensasi finansial (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), (4) gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan (5) motivasi kerja (Z) secara langsung memiliki nilai signifikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 2.1
Kajian Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti, judul penelitian dan tahun penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1	2	3	4
2	Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro (2012), Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Displin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang).	Metode deskriptif kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) tidak ada pengaruh kompensasi finansial (X1) terhadap motivasi kerja (Z), (2) gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif terhadap motivasi (Z) secara signifikan, (3) tidak ada Pengaruh kompensasi finansial (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), (4) gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan (5) motivasi kerja (Z) secara langsung memiliki nilai signifikan Pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 2.1
Kajian Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti, judul penelitian dan tahun penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1	2	3	4
3	Dewi Sandy Trang (2013), Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)	Menggunakan metode penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,447 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Budaya organisasi signifikan artinya budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Kajian Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti, judul penelitian dan tahun penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1	2	3	4
4	Ragil Permansari (2013), Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. ANUGRAH RAHARJO SEMARANG	Metode Penelitian Kuantitatif	Bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Kajian Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti, judul penelitian dan tahun penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1	2	3	4
5	Bryan Johannes Tampi (2014), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado).	Metode Penelitian Kuantitatif	Uji T bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Jurnal Penelitian diolah (2016)

2.2. Landasan Teori

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk dipimpin dan memimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Arep & Tanjung (2002:235) menerangkan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu. Robbins (2006:432) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Kartono (2005:153) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan.

a. Gaya Kepemimpinan

Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik.

Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002:224). Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29).

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003:115). Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan untuk berinteraksi guna menyampaikan dan mencapai tujuan organisasi dengan pola komunikasi yang baik. Adapun jenis-jenis gaya

kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

1) Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

2) Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

3) Gaya kepemimpinan bebas

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

Gaya Kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu (Abi Sujak, 2000:56). Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja.

b. Indikator Kepemimpinan

Menurut Davis yang dikutip oleh Handoko (2003: 290-291), ada 10 ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam pemerintahan antara lain sebagai berikut :

1) Kecerdasan (*Intelligence*)

Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.

2) Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial yang luas (*Social maturity and Breadht*)

Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik.

4) Sikap-sikap hubungan manusiawi

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

5) Memiliki Pengaruh Yang Kuat

Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat untuk menggerakkan orang lain atau bawahan agar berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

6) Memiliki Pola Hubungan Yang Baik

Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan pola hubungan antar individu, dengan menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang dikehendaki bersama.

7) Memiliki Sifat-Sifat Tertentu

Seorang Pemimpin sukses memiliki sifat-sifat khusus seperti kepribadian baik, kemampuan tinggi dan

kemauan keras, sehingga mampu menggerakkan bawahannya.

8) Memiliki Kedudukan atau Jabatan

Seorang pemimpin selalu memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun di masyarakat karena kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dari kedudukan jabatan dan gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.

9) Mampu Berinteraksi

Seorang pemimpin yang baik akan selalu berinteraksi secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya, dalam situasi dan kondisi apa pun, buruk maupun menyenangkan.

10) Mampu Memberdayakan

Seorang pemimpin yang sukses biasanya mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata dalam bahasa latin yakni *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan.

Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian. Pada manajemen, motivasi adalah hal yang menyebabkan semua anggota organisasi untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai motif atau tujuan organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai.

Menurut Siagian dalam Kartika (2010:102) definisi dari motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

As'ad dalam Roesyadi (2012:24) mengemukakan bahwa motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Adapun motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa

produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (Sopiah, 2008:170). Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

b. Teori-teori Motivasi

Ada beberapa teori tentang Motivasi:

1) Teori Herzberg

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan model dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Menurut Herzberg, yang tergolong faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, kebijakan organisasi, kondisi kerja, dan imbalan.

2) Teori Abraham Maslow

Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 1940-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan yaitu :

- a. Kebutuhan Fisiologikal seperti : kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan lainnya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat dasar.
- b. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal, dan intelektual.
- c. Kebutuhan Sosial, yaitu kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan

menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

3) Teori Mc. Clelland

Terdapat beberapa pola motivasi yang menonjol dari manusia yakni :

- a. *Need of achievement*: yaitu suatu dorongan/keinginan manusia untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan untuk mendapatkan sesuatu yakni berupa kemajuan atau pertumbuhan.
- b. *Need of affiliation* : yaitu dorongan/keinginan manusia untuk melakukan hubungan dengan orang lainnya.
- c. *Need of power* : yaitu dorongan/keinginan manusia untuk mendapatkan suatu pengendalian atas suatu keadaan (kekuatan).

c. **Metode Motivasi**

Teori motivasi yang menjelaskan bagaimana pemberian motivasi yakni ada dua metode pemberian motivasi yang lazim dipakai yaitu :

a) Motivasi langsung (*direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non-materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan

serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintang jasa dan lainnya.

b) Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, suasana pekerjaan yang nyaman dan lainnya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan agar produktif.

d. **Indikator-indikator Motivasi**

Menurut Moslow yang dikutip Hasibuan (2003), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

- 1) Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang

transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

- 2) Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- 3) Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan di cintai.
- 4) Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk di hormati dan di hargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- 5) Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan

penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

3. **Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memerhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006:26). Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat

keberhasilan individu atau kelompok individu. Kinerja dapat diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya tujuan serta target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sementara itu Mangkunegara (2008:9) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Selanjutnya menurut Wilson (2012:230) yang menjelaskan bahwa “sistem manajemen kinerja atau *performance management system* merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan”.

Sesungguhnya semua organisasi atau perusahaan memiliki sarana-sarana formal dan informal untuk menilai kinerja pegawainya. Penilaian kinerja atau prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka (Handoko, 2007:135). Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun kegunaan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong orang ataupun pegawai agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang di bawah standar;
- b. Sebagai bahan penilaian bagi manajemen apakah pegawai tersebut telah bekerja dengan baik;
- c. Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan peningkatan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah proses suatu organisasi dalam mengevaluasi atau menilai kerja pegawai. Apabila penilaian kinerja dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota organisasi yang ada di dalamnya, dan apabila ini terjadi akan menguntungkan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi secara obyektif.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan bahwa pada kinerja seseorang yang perlu diperhatikan adalah adanya suatu kegiatan yang telah dilaksanakan. Agar hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai sesuai dengan mutu yang diinginkan, waktu yang ditentukan, maka penilaian kinerja pegawai mutlak diperlukan oleh setiap organisasi.

Dari berbagai uraian tentang kinerja pegawai yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing

untuk mewujudkan tujuan organisasi.

a. Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan indikator dari suatu kinerja. Indikator kinerja haruslah merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja. Kegunaan indikator dari kinerja tersebut adalah untuk melihat bahwa kinerja dari setiap hari dalam perusahaan dan perorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Dharma (2004:24) indikator kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Kuantitas kerja : volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal
- 2) Kualitas kerja : kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan
- 3) Jangka waktu *output* : kemampuan dalam menyelesaikan satu pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan

- 4) Kerjasama: kemampuan dalam hubungan sesama karyawan selama menangani pekerjaan.

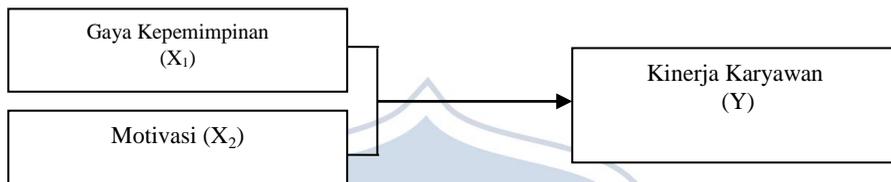
Berdasarkan definisi di atas dapat kita lihat bahwasanya kinerja karyawan ini adalah merupakan output dari penggabungan faktor-faktor penting, yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor-faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

2.3. Kerangka Konseptual

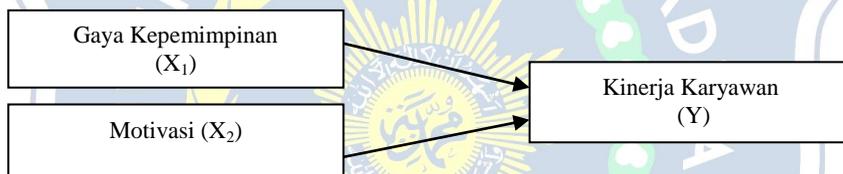
Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Diasumsikan pula variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelusuran penelitian terdahulu dan kajian teori, maka kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Secara Simultan



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual Secara Parsial



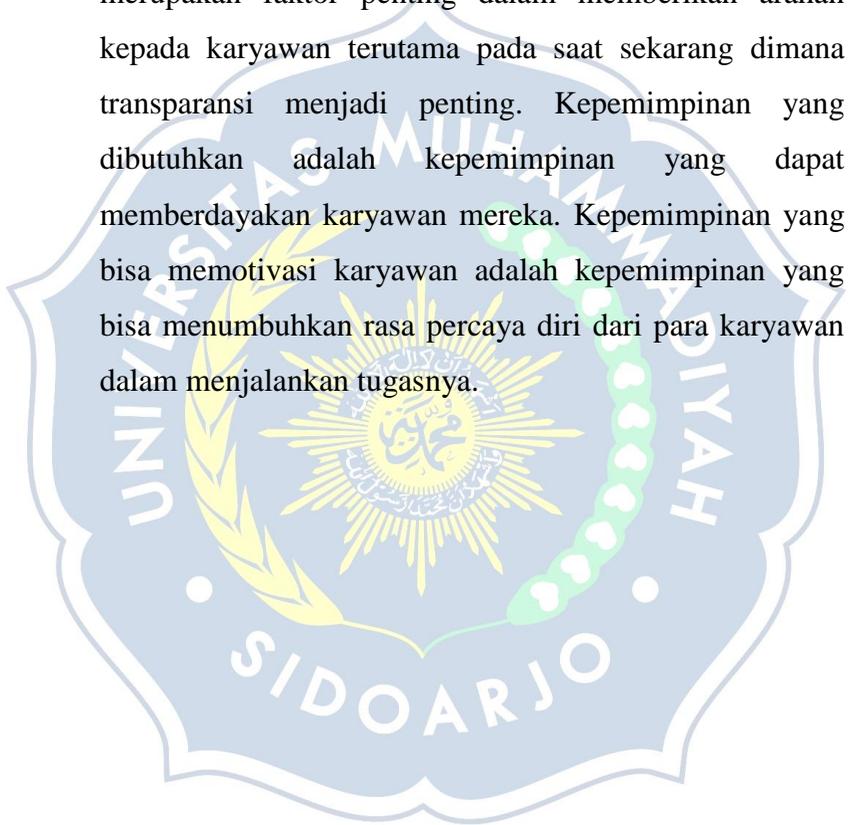
2.4. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kajian teori yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Diantara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi; variabel gaya kepemimpinan berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Riyadi (2011) Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan arahan kepada karyawan terutama pada saat sekarang dimana transparansi menjadi penting. Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang dapat memberdayakan karyawan mereka. Kepemimpinan yang bisa memotivasi karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri dari para karyawan dalam menjalankan tugasnya.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006:12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut mengunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

- a) Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas atau bisa disebut variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Dalam

penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2). Gaya kepemimpinan (X_1) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu cara yang digunakan untuk berinteraksi guna menyampaikan dan mencapai tujuan organisasi dengan pola komunikasi yang baik. Sedangkan Motivasi (X_2) yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

b) Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat atau variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2) Pengukuran Variabel

Indikator variabel serta tingkat pengukurannya, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Variabel, Indikator dan Tingkat Pengukuran

No.	Indikator variable	Tingkat Pengukuran
1	2	3
Gaya kepemimpinan (X ₁) Davis yang dikutip oleh Handoko (2003: 290-291)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan (<i>intelligence</i>) 2. Kedewasaan 3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi 4. Sikap-sikap hubungan manusiawi 5. Memiliki pengaruh yang kuat 6. Memiliki pola hubungan yang baik 7. Memiliki sifat-sifat tertentu 8. Memiliki kedudukan atau jabatan 9. Mampu berinteraksi 10. Mampu memberdayakan 	Interval
Motivasi (X ₂) Moslow yang dikutip Hasibuan (2003)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fisiologis atau kebutuhan fisik 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri 	Interval
Kinerja Karyawan (Y) Agus Dharma (2004:24)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Jangka waktu <i>output</i> 4. Kerjasama 	Interval

Sumber : Data diolah Penulis, 2016

3.3. Lokasi Penelitian

Berdasarkan judul yang peneliti angkat, yaitu, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo” maka penelitian ini akan dilakukan di perusahaan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo yang beralamat di Pergudangan *Safe n Lock* Ds. Rangkah Kidul Kabupaten Sidoarjo.

3.4. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin di teliti oleh peneliti. Seperti menurut Sugiyono (2011:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Pendapat diatas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan popuasi. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah karyawan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang akan diambil (Notoadmojo,

2005). Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan *probability sampling* dengan pendekatan teknik *simple random sampling*, dimana menurut Sugiyono (2010:74) pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan starta yang ada dalam populasi itu. Maka sampel penelitian ini yakni menggunakan seluruh jumlah dari populasi penelitian, dimana sejumlah 40 orang.

3.5. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan tentang gaya kepemimpinan dan motivasi serta hubungannya dengan kinerja kerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur

yang memberikan informasi tentang gaya kepemimpinan dan motivasi serta kinerja karyawan.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan lainnya dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) **Kuisisioner**

Berdasarkan kesesuaian antara tingkat atau skala pengukuran dan teknik pengumpulan data, maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Berdasarkan keterkaitan antara responden dengan jawaban yang diberikan, maka jenis kuisisioner yang diajukan bersifat langsung dan dengan pertanyaan bersifat tertutup, dengan maksud memberikan keleluasaan responden memberikan jawaban-jawabannya. Pada tiap-tiap item kuisisioner disediakan alternatif jawaban sebanyak lima buah dan dijenjang pembobotan skornya, sehingga masing-masing variabel terukur menurut skala interval. Kuisisioner dalam penelitian ini diberikan kepada para responden yang termasuk dalam sampel dan dimaksudkan untuk menggali data, baik data untuk

variabel bebas atau variabel X maupun variabel terikat atau variabel Y.

Dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan oleh pegawai kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Sugiyono (2008:39) menyatakan bahwa : skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala *Likert*:

- a. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor : 1
- b. Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor : 2
- c. Untuk jawaban Netral (N) diberi skor : 3
- d. Untuk jawaban Setuju (S) diberi skor : 4
- e. Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor : 5

b) Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian tersebut atau mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, legger, notulen, rapat agenda, dan lain sebagainya. Data yang dihimpun dengan teknik dokumentasi ini, utamanya data tentang efektifitas pelayanan pegawai (Y).

3.7. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan Person Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05. (Ghozali, 2012:52).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's $\alpha > 0,06$ dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's $\alpha < 0,06$. Ghazali (2012:47).

3.8. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

a) Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang secara minimal perlu dilakukan oleh peneliti yang menggunakan regresi linier berganda yaitu berupa : a. uji linearitas garis regresi; b. uji multikolinearitas (tidak adanya saling berhubungan antara variabel bebas); c. uji autokorelasi (tidak adanya autokorelasi antar data pengamatan); dan d. uji tidak adanya heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, penulis juga menambahkan uji normalitas data.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan langkah untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Hasil uji linearitas akan menentukan teknik analisis regresi yang akan digunakan. Jika hasil uji linearitas adalah linier, maka digunakan regresi linier. Sebaliknya, jika hasil uji linearitas adalah tidak linier, maka analisis regresi yang digunakan adalah regresi nonlinier. Untuk mengetahui apakah data linier atau tidak, dengan mengamati nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi dari *test for linearity* lebih kecil dari 0,05, ini mengindikasikan bahwa model regresi adalah linier.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak normal. Untuk mengetahui normal tidaknya sebuah distribusi, bisa menggunakan grafik histogram. Data dinyatakan berdistribusi normal jika membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap mean.

Selain itu, juga bisa menggunakan *Plot of Regression Standardized Residual*. Data dinyatakan berdistribusi normal, jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi pada sebagian besar ditemukan pada regresi yang datanya adalah time series, atau berdasarkan waktu berkala, seperti bulanan, tahunan dan seterusnya.

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui korelasi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi bisa dilakukan menggunakan uji Durbin-Watson (DW), dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika nilai DW kurang dari -2 , maka ini terjadi sebuah autokorelasi positif.
2. Jika nilai DW di antara -2 dan $+3$, maka ini tidak terjadi autokorelasi.

3. Jika nilai DW lebih besar dari + 2, maka ini terjadi autokolerasi negatif.

5. Uji Multikolinearitas

Untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya problem multikolinearitas atau tidak, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar sesama variabel independen/variabel bebas, dilakukan melalui uji multikolinearitas. Model regresi dalam penelitian ini dapat memenuhi syarat apabila tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui apakah terjadi problem multikolinearitas atau tidak, dilakukan dengan mengamati besarnya nilai VIF (Variance Inflation Factor). Jika besarnya nilai VIF lebih kecil dari 10 (< 10), ini memberi indikasi tidak ada problem multikolinearitas, demikian pula sebaliknya. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

6. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan

ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Secara grafis apakah ada problem heteroskedastisitas atau tidak, dapat dilihat dari *multivariate standardized scatterplot*.

Mendeteksi adanya heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik regresi. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal, maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

b) **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y} = \mathbf{a} + \mathbf{b}_1\mathbf{X}_1 + \mathbf{b}_2\mathbf{X}_2$$

Keterangan :

Y	=	kinerja karyawan
a	=	intersep/konstanta
b_1	=	koefisien regresi X_1
b_2	=	koefisien regresi X_2
X_1	=	gaya kepemimpinan
X_2	=	motivasi

c) **Uji Hipotesis**

1. **Uji F (Uji Simultan)**

Uji ini untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian pula sebaliknya.

Selain itu juga bisa dengan menggunakan uji signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka ini berarti ada alasan yang untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian pula sebaliknya.

2. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh sendiri-sendiri atau secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian pula sebaliknya.

Selain itu juga bisa dengan menggunakan uji signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 alpha, maka ini berarti ada alasan yang untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian pula sebaliknya.

3. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Jangkauan nilai R adalah berkisar antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 berarti hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat adalah semakin kuat. Semakin mendekati 0 berarti hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat semakin lemah atau bahkan tidak ada sama sekali.

Jika nilai R (korelasi) tersebut bernilai positif, maka hal ini menandakan bahwa jika terjadi peningkatan nilai pada variabel bebas maka akan menyebabkan peningkatan nilai pada variabel terikat, artinya terjadi hubungan yang searah antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tetapi jika nilai R (korelasi) tersebut bernilai negatif, maka hubungan yang terjadi adalah hubungan yang berbalik arah. Hubungan berbalik arah tersebut mengandung makna bahwa jika terjadi peningkatan nilai pada variabel bebas secara bersama-sama maka akan menyebabkan penurunan nilai variabel terikat. Begitu pula sebaliknya jika terjadi penurunan nilai pada variabel bebas secara bersama-sama maka akan menyebabkan peningkatan nilai pada variabel terikat.

4. **Koefisien Determinasi Berganda (R^2)**

Digunakan untuk menghitung kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel tergantung akibat variasi variabel bebas. Bila R^2 semakin mendekati 1 atau 100% berarti semakin baik model regresi tersebut dalam menjelaskan variabilitas variabel tergantung.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

A. Sejarah Perusahaan

CV. CIPTA NUSA Sidoarjo adalah supplier karton box bergelombang (*corrugated carton box*) di Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia yang menawarkan pelayanan terpadu dan terpercaya. Kesuksesan perusahaan kami didasari oleh komitmen untuk senantiasa memberikan yang terbaik. Kami berjuang untuk menghadirkan keunggulan operasional, melaksanakan setiap strategi secara bertanggung jawab, dan menggunakan teknologi inovatif untuk mendukung pertumbuhan perusahaan. Sebagai supplier karton box, kami menyediakan berbagai macam kemasan baik untuk kebutuhan industri maupun kebutuhan pribadi.

Pabrik karton box kami memiliki kontrol kualitas yang ketat untuk melayani klien dengan optimal dan memastikan kualitas produk kami sesuai dengan standar dan sesuai permintaan klien. Sebagai perusahaan pabrik karton box yang terdepan, kami mengikuti standar kualitas dengan cermat serta menjaga produk kami agar

selalu berada di lingkungan yang aman dan bersih. Selain memberikan layanan terpadu kepada para klien, kami juga menjanjikan hasil yang akurat dan efektif serta tanggal pengiriman yang sesuai dengan permintaan klien.

CV. CIPTA NUSA Sidoarjo didirikan pada tahun 2008 oleh Bapak Hermawan Andy Maranta, seorang profesional di bidang pabrik karton box yang juga menjabat sebagai direktur. Saat ini, beliau membimbing lebih dari 40 pekerja terampil yang mendukung perusahaan dalam menyediakan berbagai pilihan produk berkualitas tinggi dari vendor bersertifikat. Keahlian beliau membuat kami dapat menawarkan aneka produk unggulan dengan harga yang bersaing. Serta fasilitas yang sangat mendukung kebutuhan produksi seperti 3 mesin slitter, 2 mesin printing, 3 mesin plong, 4 mesin slotter dan 6 mesin stitching, dapat menambah kualitas produksi secara maksimal.

CV. CIPTA NUSA Sidoarjo adalah perusahaan pabrik kemasan yang mengerti pentingnya memenuhi tanggung jawab sosial. CV. CIPTA NUSA Sidoarjo bangga dapat berkontribusi kepada masyarakat serta menggalakkan bermacam upaya untuk menjaga dan

melindungi lingkungan hidup. Kami bersukacita untuk menjadi teladan yang senantiasa meningkatkan keamanan di wilayah kerja. CV. CIPTA NUSA Sidoarjo menyadari bahwa konsumen selalu menuntut inovasi dan desain kreatif dari lini produksi pabrik karton box kami. Hal inilah yang memotivasi kami untuk mengembangkan kemasan box yang terjangkau dan dapat diandalkan untuk memenuhi permintaan pasar. Ditambah lagi, kami selalu menawarkan produk dan pelayanan yang superior. Jumlah klien yang puas dengan kinerja kami terus bertambah, serta mempunyai harapan yang besar untuk dapat terus sukses melayani mereka.

B. Lokasi Perusahaan

CV. CIPTA NUSA Sidoarjo sebagai salah satu perusahaan supplier karton box di kabupaten Sidoarjo provinsi Jawa Timur berdomisili di Jalan Raya Lingkar Timur KM 5.5 Kompleks *Safe n Lock* Blok J1657 Desa Rangkah Kidul, Kecamatan Sidoarjo. Perusahaan ini memiliki nomer telfon 031-99010309 yang di butuhkan untuk kepuasan konsumen.

C. Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari CV. CIPTA NUSA Sidoarjo adalah menjadi perusahaan yang terbaik di bidang industry converting carton box yang menghasilkan produk dan jasa pelayanan terbaik demi kepuasan pelanggan. Adapun Misi dari CV. CIPTA NUSA Sidoarjo adalah sebagai berikut:

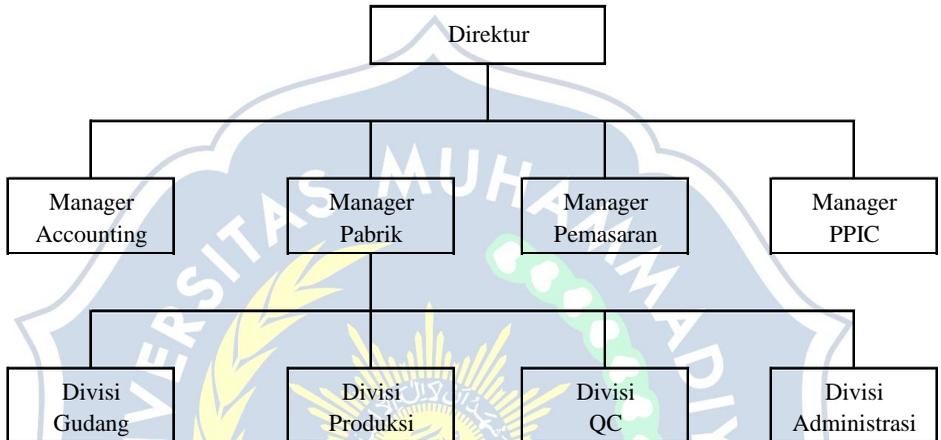
1. Memberikan solusi untuk mitra bisnis kami.
2. Memberikan pelayanan terbaik dengan harga kompetitif.
3. Mengembangkan bisnis yang berkelanjutan.

D. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi, kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi (Hasibuan : 1996).

Struktur organisasi CV. CIPTA NUSA Sidoarjo dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
CV. CIPTA NUSA Sidoarjo



Sumber : Humas CV. CIPTA NUSA Sidoarjo Tahun 2017

4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Analisis Deskriptif

Salah satu analisis yang digunakan dalam skripsi ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif berdasarkan filsafat positivisme. Analisis deskriptif kuantitatif dimana pendekatan ini diambil karena proses penelitian dapat dilakukan secara terstruktur dan menggunakan sampel penelitian jumlah besar yang dapat mewakili populasi yang diteliti. Analisis ini mengemukakan data-data

responden seperti karakteristik responden. Responden yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 40 Karyawan pada CV. CIPTA NUSA Sidoarjo.

Cara pengumpulan data yang telah dijelaskan pada BAB sebelumnya dimana menghasilkan tingkat pengembalian kuisioner sebagaimana dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Tingkat Pengembalian Kuisioner

Keterangan	Jumlah
Kuisioner yang disebar	40
Kuisioner yang kembali	40
Prosentase respon rate	100%
Kuisioner yang tidak kembali	0
Total Kuisioner yang di analisis	40

Sumber : Data diolah penulis dari hasil pengumpulan kuisioner, 2017

Dari data tabel 4.1 diatas maka diperoleh kesimpulan bahwa 40 kuisioner yang semua sudah tersebar keseluruh responden yang sudah ditentukan, dapat kembali sesuai dengan jumlah kuisioner awal sehingga dapat dianalisis secara keseluruhan.

1. Penilaian Responden Terhadap Identitas Responden

Responden yang terdapat pada penelitian ini dapat di golongan atau klasifikasi sebagai berikut :

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	<20	5	12,5	12,5	12,5
	21-23	22	55,0	55,0	67,5
	>24	13	32,5	32,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah penulis, 2017 (Lampiran 3)

Dari tabel 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini yang berdasarkan usia dengan 40 karyawan, yakni terlihat bahwa usia karyawan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo yang paling banyak yakni pada usia 21-23 tahun dengan prosentase 55 % ,

sedangkan usia diatas 24 sebanyak 32,5% dan usia dibawah 20 sebanyak 5%.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin		Valid	Cumulative
		Freque ncy	Percent	Percent	Percent
Valid	Laki-Laki	22	55,0	55,0	55,0
	Perempuan	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data spss diolah penulis, 2017 (Lampiran 3)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang terdapat pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel diatas.

Dari tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 22 karyawan dengan prosentase sebesar 55 % sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 18 karyawan dengan

jumlah prosentase sebesar 45 %. Dengan demikian dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang terdapat pada penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja
Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	19	47.5	47.5	47.5
	2.00	7	17.5	17.5	65.0
	3.00	2	5.0	5.0	70.0
	4.00	4	10.0	10.0	80.0
	6.00	5	12.5	12.5	92.5
	7.00	1	2.5	2.5	95.0
	9.00	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data spss diolah penulis, 2017 (Lampiran 3)

Dari tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa responden dengan masa kerja yang paling lama yakni 9 tahun dengan jumlah karyawan sebesar 2 karyawan dengan persentase 5%, persentase yang sama juga ada dari 2 karyawan dengan masa kerja 3 tahun, sedangkan persentase yang paling banyak sebesar 47,5% adalah kurang dari 1 tahun dengan jumlah 19 karyawan, serta karyawan dengan masa kerja 7 tahun ada 1 karyawan dengan persentase 2,5% sedangkan masa kerja lainnya dengan persentase diantara 10% - 17,5% dengan masa kerja 4-6 tahun.

d) Deskripsi Tanggapan Responden

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil observasi dan dilapangan melalui pembagian kuisioner kepada seluruh responden yang berjumlah 60 orang. Bahwa tanggapan responden terkait dengan variabel rekrutmen, seleksi, dan gaji terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini jawaban tersebut terdapat tingkat interval pada penelitian ini yaitu : skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), skor 2 utuk

tidak setuju (TS), skor 3 untuk netral (N), skor 4 untuk setuju (S), dan skor 5 untuk sangat setuju (SS).

Persepsi responden terhadap setiap butir pertanyaan dapat dilihat dari besar kecilnya suatu prosentase responden dalam memilih tingkat interval diatas. Adapun persepsi responden terhadap tiap-tiap butir pertanyaan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

Keterangan		Jawaban Responden										Total
Sub Variabel	Indikator	STS		TS		N		S		SS		
Gaya Kepemimpinan (X1)	X _{1.1}	1	2,5%	1	2,5%	23	57,5%	12	30,0%	3	7,5%	40
	X _{1.2}	1	2,5%	1	2,5%	18	45,0%	17	42,5%	3	7,5%	40
	X _{1.3}	0	0,0%	3	7,5%	14	35,0%	19	47,5%	4	10,0%	40
	X _{1.4}	0	0,0%	0	0,0%	15	37,5%	20	50,0%	5	12,5%	40
	X _{1.5}	0	0,0%	0	0,0%	29	72,5%	11	27,5%	0	0,0%	40
	X _{1.6}	1	2,5%	1	2,5%	10	25,0%	24	60,0%	4	10,0%	40
	X _{1.7}	0	0,0%	2	5,0%	18	45,0%	15	37,5%	5	12,5%	40
	X _{1.8}	1	2,5%	1	2,5%	10	25,0%	20	50,0%	8	20,0%	40
	X _{1.9}	0	0,0%	1	2,5%	8	20,0%	23	57,5%	8	20,0%	40
	X _{1.10}	0	0,0%	1	2,5%	14	35,0%	22	55,0%	3	7,5%	40
	X _{1.11}	1	2,5%	3	7,5%	13	32,5%	21	52,5%	2	5,0%	40
	X _{1.12}	0	0,0%	2	5,0%	15	37,5%	21	52,5%	2	5,0%	40
	X _{1.13}	0	0,0%	4	10,0%	17	42,5%	17	42,5%	2	5,0%	40
	X _{1.14}	0	0,0%	0	0,0%	17	42,5%	19	47,5%	4	10,0%	40
	X _{1.15}	0	0,0%	4	10,0%	15	37,5%	18	45,0%	3	7,5%	40
	X _{1.16}	0	0,0%	0	0,0%	29	72,5%	11	27,5%	0	0,0%	40
	X _{1.17}	1	2,5%	1	2,5%	10	25,0%	24	60,0%	4	10,0%	40
	X _{1.18}	0	0,0%	2	5,0%	18	45,0%	15	37,5%	5	12,5%	40
	X _{1.19}	1	2,5%	1	2,5%	10	25,0%	20	50,0%	8	20,0%	40
	X _{1.20}	0	0,0%	1	2,5%	8	20,0%	23	57,5%	8	20,0%	40
	X _{1.21}	0	0,0%	1	2,5%	14	35,0%	22	55,0%	3	7,5%	40
	X _{1.22}	0	0,0%	4	10,0%	16	40,0%	20	50,0%	0	0,0%	40

Sumber : Data diolah penulis, 2017 (Lampiran 3)

Berdasarkan data pada tabel 4.5, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel Gaya Kepimpinan (X_1) adalah sebagai berikut :

$X_{1.1}$ yang menyatakan Sangat Tidak Setuju 2,5%, yang menyatakan Tidak Setuju 2,5%, Netral 57,5%, Setuju 30,0% dan Sangat Setuju, 7,5%. $X_{1.2}$ yang menyatakan Sangat Tidak Setuju 2,5%, yang menyatakan Tidak Setuju 2,5%, Netral 45,0%, Setuju 42,5% dan Sangat Setuju, 7,5%. $X_{1.3}$ yang menyatakan Sangat Tidak Setuju 0,0%, yang menyatakan Tidak Setuju 7,5%, Netral 35,0%, Setuju 47,5% dan Sangat Setuju, 10,0%. $X_{1.4}$ yang menyatakan Sangat Tidak Setuju 0,0%, yang menyatakan Tidak Setuju 0,0%, Netral 37,5%, Setuju 50,0% dan Sangat Setuju, 12,5%. $X_{1.5}$ yang menyatakan Sangat Tidak Setuju 0,0%, yang menyatakan Tidak Setuju 0,0%, Netral 72,5%, Setuju 27,5% dan Sangat Setuju, 0,0%. $X_{1.6}$ yang menyatakan Sangat Tidak Setuju 2,5%, yang menyatakan Tidak Setuju 2,5%, Netral 25,0%, Setuju 60,0% dan Sangat Setuju, 10,0%. $X_{1.7}$ yang menyatakan Sangat Tidak Setuju 0,0%, yang menyatakan Tidak Setuju 5,0%, Netral 45,0%, Setuju 37,5% dan Sangat Setuju, 12,5%. $X_{1.8}$ yang menyatakan Sangat Tidak Setuju 2,5%, yang menyatakan Tidak

Setuju 2,5%, Netral 25,0%, Setuju 50,0% dan Sangat Setuju, 20,0%. X_{1.9} yang menyatakan Sangat Tidak Setuju 0,0%, yang menyatakan Tidak Setuju 2,5%, Netral 20,0%, Setuju 57,5% dan Sangat Setuju, 20,0%. X_{1.10} yang menyatakan Sangat Tidak Setuju 0,0%, yang menyatakan Tidak Setuju 2,5%, Netral 35,0%, Setuju 55,0% dan Sangat Setuju, 7,5%. X_{1.11} yang menyatakan Sangat Tidak Setuju 2,5%, yang menyatakan Tidak Setuju 7,5%, Netral 32,5%, Setuju 52,5% dan Sangat Setuju, 5,0%. X_{1.12} yang menyatakan Sangat Tidak Setuju 0,0%, yang menyatakan Tidak Setuju 5,0%, Netral 37,5%, Setuju 52,5% dan Sangat Setuju, 5,0%.

Selanjutnya X_{1.13} yang menyatakan Sangat Tidak Setuju 0,0%, yang menyatakan Tidak Setuju 10,0%, Netral 42,5%, Setuju 42,5% dan Sangat Setuju, 5,0%. X_{1.14} yang menyatakan Sangat Tidak Setuju 0,0%, yang menyatakan Tidak Setuju 0,0%, Netral 42,5%, Setuju 47,5% dan Sangat Setuju, 10,0%. X_{1.15} yang menyatakan Sangat Tidak Setuju 0,0%, yang menyatakan Tidak Setuju 10,0%, Netral 37,5%, Setuju 45,0% dan Sangat Setuju, 7,5%. X_{1.16} yang menyatakan Sangat Tidak Setuju 0,0%, yang menyatakan Tidak Setuju 0,0%, Netral 72,5%, Setuju 27,5% dan Sangat Setuju, 0,0%. X_{1.17}

yang menyatakan Sangat Tidak Setuju 2,5%, yang menyatakan Tidak Setuju 2,5%, Netral 25,0%, Setuju 60,0% dan Sangat Setuju, 10,0%. X_{1.18} yang menyatakan Sangat Tidak Setuju 0,0%, yang menyatakan Tidak Setuju 5,0%, Netral 45,0%, Setuju 37,5% dan Sangat Setuju, 12,5%. X_{1.19} yang menyatakan Sangat Tidak Setuju 2,5%, yang menyatakan Tidak Setuju 2,5%, Netral 25,0%, Setuju 50,0% dan Sangat Setuju, 20,0%. X_{1.20} yang menyatakan Sangat Tidak Setuju 0,0%, yang menyatakan Tidak Setuju 2,5%, Netral 20,0%, Setuju 57,0% dan Sangat Setuju, 20,0%. X_{1.21} yang menyatakan Sangat Tidak Setuju 0,0%, yang menyatakan Tidak Setuju 2,5%, Netral 35,0%, Setuju 55,0% dan Sangat Setuju, 7,5%. X_{1.22} yang menyatakan Sangat Tidak Setuju 0,0%, yang menyatakan Tidak Setuju 10,0%, Netral 40,0%, Setuju 50,0% dan Sangat Setuju, 0,0%.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Variabel Motivasi

Keterangan		Jawaban Responden										Total
Sub Variabel	Indikator	STS		TS		N		S		SS		
Motivasi (X ₂)	X _{2.1}	0	0,0%	0	0,0%	13	32,5%	25	62,5%	2	5,0%	40
	X _{2.2}	0	0,0%	4	10,0%	11	27,5%	25	62,5%	0	0,0%	40
	X _{2.3}	0	0,0%	4	10,0%	9	22,5%	22	55,0%	5	12,5%	40
	X _{2.4}	0	0,0%	0	0,0%	10	25,0%	24	60,0%	6	15,0%	40
	X _{2.5}	1	2,5%	1	2,5%	7	17,5%	24	60,0%	7	17,5%	40

Sumber : Data diolah penulis, 2017 (Lampiran 3)

Kemudian pada hasil penelitian variabel Motivasi (X₂) dapat dijelaskan dari 40 responden hasil jawabannya adalah sebagai berikut : X_{2.1} yang menjawab Sangat Tidak Setuju 0,0%, Tidak Setuju 0,0%, Netral 32,5%, Setuju 62,5% dan Sangat Setuju 5,0%. X_{2.2} yang menjawab Sangat Tidak Setuju 0,0%, Tidak Setuju 10,0%, Netral 27,5%, Setuju 62,5% dan Sangat Setuju 0,0%. X_{2.3} yang menjawab Sangat Tidak Setuju 0,0%, Tidak Setuju 10,0%, Netral 22,5%, Setuju 55,0% dan Sangat Setuju 12,5%. X_{2.4} yang menjawab Sangat Tidak Setuju 0,0%, Tidak Setuju 0,0%, Netral 25,0%, Setuju 60,0% dan Sangat Setuju 15,0%. X_{2.5} yang menjawab Sangat Tidak Setuju 2,5%, Tidak Setuju 2,5%, Netral 17,5%, Setuju 60,0% dan Sangat Setuju 17,5%

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

Keterangan		Jawaban Responden										Total
Sub Variabel	Indikator	STS		TS		N		S		SS		
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0	0,0%	2	5,0%	11	27,5%	19	47,5%	8	20,0%	40
	Y _{1.2}	0	0,0%	3	7,5%	14	35,0%	19	47,5%	4	10,0%	40
	Y _{1.3}	0	0,0%	0	0,0%	15	37,5%	20	50,0%	5	12,5%	40
	Y _{1.4}	0	0,0%	0	0,0%	29	72,5%	11	27,5%	0	0,0%	40
	Y _{1.5}	1	2,5%	1	2,5%	10	25,0%	24	60,0%	4	10,0%	40
	Y _{1.6}	0	0,0%	2	5,0%	18	45,0%	15	37,5%	5	12,5%	40
	Y _{1.7}	0	0,0%	1	2,5%	14	35,0%	22	55,0%	3	7,5%	40
	Y _{1.8}	1	2,5%	3	7,5%	13	32,5%	21	52,5%	2	5,0%	40
	Y _{1.9}	0	0,0%	4	10,0%	17	42,5%	17	42,5%	2	5,0%	40
	Y _{1.10}	0	0,0%	0	0,0%	17	42,5%	19	47,5%	4	10,0%	40
	Y _{1.11}	1	2,5%	0	0,0%	15	37,5%	18	45,0%	6	15,0%	40
	Y _{1.12}	0	0,0%	1	2,5%	13	32,5%	22	55,0%	4	10,0%	40
	Y _{1.13}	2	5,0%	0	0,0%	14	35,0%	23	57,5%	1	2,5%	40

Sumber : Data diolah penulis, 2017 (Lampiran 3)

Dilanjutkan dengan hasil penelitian pada variabel (Y₁) yakni kinerja karyawan hasil tanggapan dari 40 responden sebagai berikut : Y_{1.1} yang menjawab Sangat Tidak Setuju 0,0%, Tidak Setuju 5,0%, Netral 27,5%, Setuju 47,5% dan Sangat Setuju 20,0%. Y_{1.2} yang menjawab Sangat Tidak Setuju 0,0%, Tidak Setuju 7,5%, Netral 35,5%, Setuju 47,5% dan Sangat Setuju 10,0%. Y_{1.3} yang menjawab Sangat Tidak Setuju 0,0%, Tidak Setuju 0,0%, Netral 37,5%, Setuju 50,0% dan Sangat Setuju 12,5%. Y_{1.4} yang menjawab Sangat Tidak Setuju

0,0%, Tidak Setuju 0,0%, Netral 72,5%, Setuju 27,5% dan Sangat Setuju 0,0%. Y_{1.5} yang menjawab Sangat Tidak Setuju 2,5%, Tidak Setuju 2,5%, Netral 25,0%, Setuju 60,0% dan Sangat Setuju 10,0%. Y_{1.6} yang menjawab Sangat Tidak Setuju 0,0%, Tidak Setuju 5,0%, Netral 45,0%, Setuju 37,5% dan Sangat Setuju 12,5%. Y_{1.7} yang menjawab Sangat Tidak Setuju 0,0%, Tidak Setuju 2,5%, Netral 35,0%, Setuju 55,0% dan Sangat Setuju 7,5%. Y_{1.8} yang menjawab Sangat Tidak Setuju 2,5%, Tidak Setuju 7,5%, Netral 32,5%, Setuju 52,5% dan Sangat Setuju 5,0%. Y_{1.9} yang menjawab Sangat Tidak Setuju 0,0%, Tidak Setuju 10,0%, Netral 42,5%, Setuju 42,5% dan Sangat Setuju 5,0%. Y_{1.10} yang menjawab Sangat Tidak Setuju 0,0%, Tidak Setuju 0,0%, Netral 42,5%, Setuju 47,5% dan Sangat Setuju 10,0%. Y_{1.11} yang menjawab Sangat Tidak Setuju 2,5%, Tidak Setuju 0,0%, Netral 37,5%, Setuju 45,0% dan Sangat Setuju 15,0%. Y_{1.12} yang menjawab Sangat Tidak Setuju 0,0%, Tidak Setuju 2,5%, Netral 32,5%, Setuju 55,0% dan Sangat Setuju 10,0%. Y_{1.13} yang menjawab Sangat Tidak Setuju 5,0%, Tidak Setuju 0,0%, Netral 35,0%, Setuju 57,5% dan Sangat Setuju 2,5%.

B. Pengujian Kualitas Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum memberikan angket penelitian kepada responden yakni karyawan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo, terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas dan uji reabilitas atau yang dapat dipercaya yang sesuai dengan indikator yang terkait pada variabel penelitian dalam angket. Dan dimana uji validitas dan uji reabilitas ini peneliti lakukan kepada 40 orang karyawan atau responden.

Suatu skala dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan reabilitas digunakan untuk menunjukkan adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu, artinya alat ukur itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama, dengan demikian reabilitas berfokus pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya.

Untuk menentukan validitas dan reabilitas maka pengujian kualitas data ini menggunakan bantuan

software SPSS Versi 16 Statistic. Hasil uji validitas dan reabilitas adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Tujuan dilakukan sebuah uji validitas yakni untuk mengetahui bahwa setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan (validitas) suatu alat ukur. Suatu alat ukur yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Pada penelitian serta uji validitas ini suatu butir atau variabel dikatakan valid jika r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Validitas butir instrumen diketahui dengan jalan membandingkan *corrected item-total correlation* yang diperoleh atau r_{hitung} dengan 0,30. Jika r_{hitung} lebih besar dari pada 0,30, maka butir pertanyaan dinyatakan valid terhadap indikator. Demikian pula sebaliknya, maka butir

pertanyaan dinyatakan tidak valid. (Sugiyono 2008) dimana pertanyaan dalam kuisioner tersebut mampu untuk mengungkapkan apa yang dapat diukur dengan menggunakan program statistika atau yang biasa disebut dengan SPSS (*Statistical program for social science*) versi 16, maka dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	<i>Construct</i>	Keterangan
X _{1.1}	.505	0.3	Valid
X _{1.2}	.609	0.3	Valid
X _{1.3}	.559	0.3	Valid
X _{1.4}	.463	0.3	Valid
X _{1.5}	.456	0.3	Valid
X _{1.6}	.565	0.3	Valid
X _{1.7}	.679	0.3	Valid
X _{1.8}	.652	0.3	Valid
X _{1.9}	.490	0.3	Valid
X _{1.10}	.491	0.3	Valid
X _{1.11}	.802	0.3	Valid
X _{1.12}	.674	0.3	Valid
X _{1.13}	.775	0.3	Valid
X _{1.14}	.602	0.3	Valid
X _{1.15}	.693	0.3	Valid
X _{1.16}	.456	0.3	Valid

X _{1.17}	.565	0.3	Valid
X _{1.18}	.679	0.3	Valid
X _{1.19}	.652	0.3	Valid
X _{1.20}	.490	0.3	Valid
X _{1.21}	.591	0.3	Valid
X _{1.22}	.575	0.3	Valid

Sumber : Data diolah penulis, 2017 (Lampiran 4)

Tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) memiliki nilai $r_{hitung} > 0.3$. Nilai $r_{hitung} > r_{tabel(n-2)}$ dimana $r_{tabel(38)}$ sebesar 0,312. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pertanyaan yakni valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₂)

	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	<i>Construct</i>	Keterangan
X _{2.1}	.534	0.3	Valid
X _{2.2}	.574	0.3	Valid
X _{2.3}	.576	0.3	Valid
X _{2.4}	.569	0.3	Valid
X _{2.5}	.553	0.3	Valid

Sumber : Data diolah penulis, 2017 (Lampiran 4)

Tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas auntuk masing-masing butir pernyataan variabel Motivasi (X_2) memiliki nilai $r_{hitung} > 0.3$. Nilai $r_{hitung} > r_{tabel(n-2)}$ dimana $r_{tabel (38)}$ sebesar 0,312. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pertanyaan yakni valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	<i>Construct</i>	Keterangan
Y1	.636	0.3	Valid
Y 2	.572	0.3	Valid
Y 3	.540	0.3	Valid
Y 4	.553	0.3	Valid
Y 5	.657	0.3	Valid
Y 6	.726	0.3	Valid
Y 7	.655	0.3	Valid
Y 8	.712	0.3	Valid
Y 9	.701	0.3	Valid
Y10	.524	0.3	Valid
Y 11	.535	0.3	Valid
Y12	.659	0.3	Valid
Y 13	.629	0.3	Valid

Sumber : Data diolah penulis, 2017 (Lampiran 4)

Tabel 4.10 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel Kinerja (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > 0.3$. Nilai $r_{hitung} > r_{tabel(n-2)}$ dimana $r_{tabel(38)}$ sebesar 0,312. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pertanyaan yakni valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reabilitas

Dalam mengukur reabilitas penelitian ini menggunakan koefisien *alpha* atau *Cronbach'S Alpha* atau konsistensi internal diantara item-item pertanyaan dalam sebuah instrumen. Menurut Sugiono (2008) dalam suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ dan apabila hasil tersebut sebaliknya, maka dinyatakan tidak reliabel. Berikut hasil uji reabilitas pada setiap variabel yang dilakukan peneliti :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	.923	22	0.6	Reliabel
Motivasi	.865	5	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	.874	13	0.6	Reliabel

Sumber : Data diolah penulis, 2017 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.11 nilai *cronbach Alpha* pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah 0.923, nilai *cronbach Alpha* pada variabel Motivasi (X_2) adalah 0.865, dan nilai *cronbach Alpha* pada variabel Kinerja karyawan (Y) adalah 0.874. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 , X_2 , dan Y reliabel.

C. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Linieritas

Sebuah data dikatakan linier ketika nilai $\text{sig} < \alpha$ (0.05). Berikut adalah hasil menggunakan *test of linearity* untuk masing-masing variabel X terhadap Y :

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

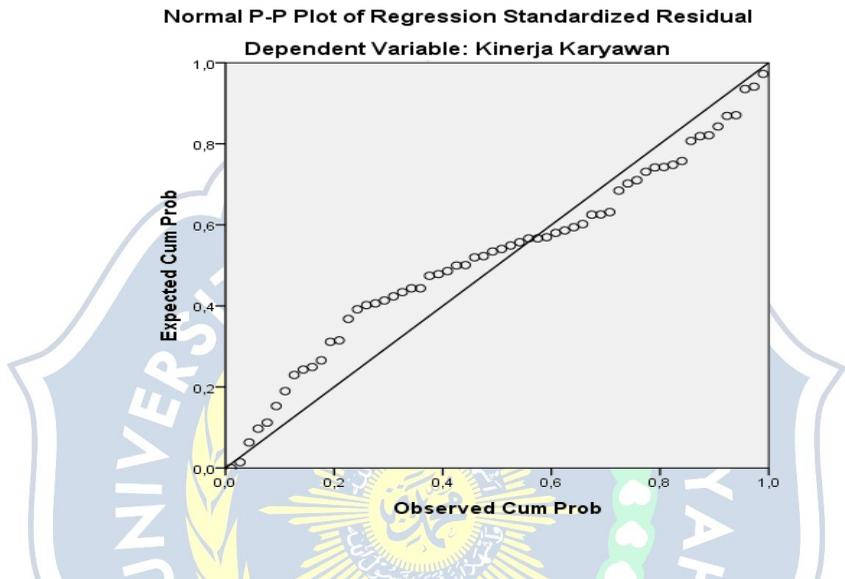
Variabel	F	Sig
Motivasi*	2.948	.015
Kinerja Karyawan		
Gaya Kepemimpinan*	4.110	.002
Kinerja Karyawan		

Sumber : Data diolah penulis, 2017 (Lampiran 5)

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel 4.12 bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan nilainya yaitu 2.87, diperkuat dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

1. Uji Normalitas

Gambar 4.2



Sumber : Data SPSS diolah Penulis, 2016 (Lampiran 5)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat diketahui bahwa sebuah distrubis normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan data dinyatakan berdistribusi normal jika membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap mean.

Selain itu, juga bisa menggunakan *Plot of Regression Standardized Residual*. Data dinyatakan

berdistribusi normal, jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

2. Uji Autokorelasi

Tabel 4.13

Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimte	Durbin Watson
1	.948 ^a	.898	.893	.15130	2.049

Sumber : Data diolah penulis, 2017 (Lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai untuk *Durbin Watson* adalah 2,sesuai dengan ketentuan bahwa,

1. Jika $d < d_L$, maka ini terjadi autokorelasi positif.
2. Jika $d_U < d < 4-d_U$, maka ini tidak terjadi autokorelasi.
3. Jika $4-d_L < d$, maka ini terjadi autokorelasi negative.

Seperti yang diketahui bahwa nilai dari *Durbin Watson* adalah 2.087 dan hasil dari *Durbin Watson* ditemukan $d_U = 1.721$, dan $d_L = 1.285$ dengan $n = 40$ dan jumlah variable bebas ($k=4$). Karena *Durbin Watson* terletak antara d_U dan $(4-d_U) = 1.721 < 2.049 < 2.279$, maka dapat disimpulkan bahwa kita tidak bisa menolak H_0 (gagal tolak H_0), yang artinya **Tidak Ada**

Autokorelasi atau tidak terdapat autokorelasi positif maupun negative pada data yang diuji

3. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Cara medeteksi adanya multikolinieritas adalah dnegan mengamati nilai *Variace Inflation Factro* (VIF) dan *Tolerance*. Batas VIF adalah 10 dan nilai dari dari *Tolerance* adalah 0,1. Jika nila VIF lebih besar dari 10 dan nilai *Tolarance* kurang dari 0,1 maka terjadi multikolinieritas maka variabel tersebut harus dikeluarkan dari model penelitian (Ghozali, 2001). Berikut merupakan tabel hasil dari hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS (*Statitital Pogram for Social Science*) versi 16 *Statistic* :

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	<i>Colinearity Statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Gaya Kepemimpinan	.551	1.814
Motivasi	.551	1.814

Sumber : Data diolah penulis, 2017 (Lampiran 5)

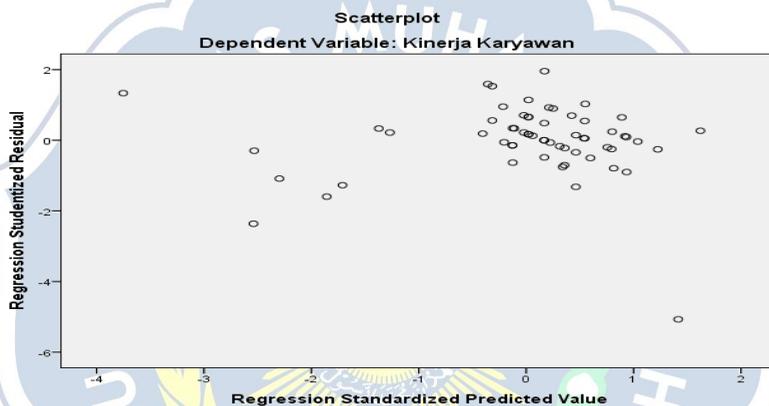
Melihat tabel 4.14 dapat diketahui bahwa variabel-variabel penelitian tersebut nilai VIF tidak lebih besar

dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model tersebut tidak terdapat multikolinieritas

4. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3

Multivariate Standardized Scatterplot



Sumber : Data SPSS diolah Penulis, 2016 (Lampiran 5)

Suatu model regresi dikatakan baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi sebuah heteroskedastisitas (Ghozali, 2001). Secara grafis dapat dilihat apakah terjadi problem heteroskedastisitas atau tidak yakni dengan melihat dari *Multivariate Standardized Scatterplot*.

Mendeteksi adanya heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik regresi. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal, maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan pada gambar 4.3 diatas terlihat bahwa data yang menyebar secara acak dan dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedastisitas.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Atau digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau parsial antara independen (X) dan variabel dependen (Y). Dan berikut hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini yang menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 16 *Statistic* :

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	B	Std. Error
1 (Constans)	.136	.061
Gaya Kepemimpinan	.603	.072
Motivasi	.492	.070

Sumber : Data diolah penulis, 2017 (Lampiran 5)

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan melalui rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0.136 + 0.603 X_1 + 0.492 X_2$$

Melihat tabel 4.15 diatas dan berdasarkan rumusan masalah regresi diatas maka dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 0.136 menyatakan jika tidak ada variabel bebas, maka kinerja karyawan sebesar 0.136.
- 2) Nilai koefisien sebesar 0.603 menyatakan bahwa penambahan pola Gaya Kepemimpinan sebesar 1 akan meningkatkan kinerja karyawan 0.603.
- 3) Nilai koefisien sebesar 0.492 menyatakan bahwa penambahan Motivasi 1 akan meningkatkan kinerja karyawan 0.492.

E. Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (F)

Hipotesis yang pertama adalah ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y). Penguji hipotesis yang pertama ini dengan menggunakan uji F.

Berdasarkan hasil penelitian ditetapkan $df_1 = 4$, dan $df_2 = 35$, dan tingkat taraf signifikan 5% (0,05), maka nilai F_{tabel} sebesar 2.64. Berikut ini merupakan hasil uji F (Simultan) :

Tabel 4.16
Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.472	2	3.736	163.208	.000 ^b
	Residual	.847	37	.023		
	Total	8.319	39			

Sumber : Data diolah Penulis, 2017 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 163.208, sedangkan hasil F_{tabel} distribusi dengan tingkat signifikan 5% (0,05) adalah sebesar 2.64.

Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($163.208 > 2.64$), maka ada alasan yang kuat bahwa pada H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Diperkuat dengan nilai signifikan ($0.000 < 0.05$), maka ada alasan untuk H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga perhitungan tersebut menyimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y).

2. Uji Parsial (Uji t)

Hipotesis yang kedua adalah ada pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), secara sendiri-sendiri atau secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Uji yang dilakukan pada pengujian hipotesis yang kedua ini yakni menggunakan uji t.

Berdasarkan pada hasil penelitian bahwa yang ditetapkan dalam derajat kebebasan $df = (n-k-1) = 35$ dengan taraf tingkat signifikan 5% (0.05), maka nilai t_{tabel} adalah sebesar 1.689. berikut ini hasil uji t atau uji secara parsial :

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	7.637	.045
	Gaya Kepemimpinan	12.504	.000
	Motivasi	9.308	.009

Sumber : Data diolah Penulis, 2017 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat dijelaskan uji hipotesis yang dilakukan secara parsial atau individu sebagai berikut ini :

1) Gaya Kepemimpinan (X_1)

Nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan 12.504 kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0.05) yakni sebesar 1.689. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12.504 > 1.689$), yang artinya ada alasan kuat pada H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$), maka ada alasan untuk H_1 diterima dan H_0 ditolak, Jadi dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap beta.

2) Motivasi (X_2)

Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi 9.308 kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0.05) yakni sebesar 1.689. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.308 > 1.689$), yang artinya ada alasan kuat pada H_1 diterima dan H_0

ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0.009 < 0.05$), maka ada alasan untuk H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga Jadi dapat diartikan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap beta.

2. Koefisien Kolerasi Berganda (R)

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.898	.893	.15130

Sumber : Data diolah Penulis, 2017 (Lampiran 5)

Jangkauan nilai R adalah bekisar antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 maka hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat adalah semakin kuat. Dan kemudian semakin mendekati 0 berarti hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama variabel terikatnya semakin lemah atau bahkan tidak ada sama sekali. Dengan melihat tabel 4.18 di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien kolerasi berganda (R) adalah 0.948 atau jumlah yang mendekati 1, yang artinya bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat

antara variabel bebas yakni meliputi Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dengan variabel terikat yakni Kinerja Karyawan (Y).

3. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.898	.893	15.130

Sumber : Data diolah Penulis, 2017 (Lampiran 5)

Dengan melihat tabel 4.19 tersebut dapat disimpulkan bahwa koefisien determinan (R^2) pada penelitian ini sebesar 0.898 atau 89% sehingga dapat menjelaskan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), variabel amat luas.

4.3 Pembahasan

Dari hasil yang dilakukan oleh peneliti yang diperoleh melalui uji secara *statistic* menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap

kinerja karyawan pada CV. CIPTA NUSA Sidoarjo sebagai berikut :

4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi karyawan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Secara statistik pengujian ini membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. CIPTA NUSA Sidoarjo.

Terlihat dalam penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka gaya kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang ada di CV. CIPTA NUSA Sidoarjo bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawannya dan kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Disisi lain motivasi juga merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan di CV. CIPTA NUSA Sidoarjo, karena

seorang pimpinan atau mandor harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi saling memiliki keterkaitan untuk mempengaruhi kinerja karyawan, dalam artian variabel gaya kepemimpinan dan motivasi dapat berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo.

Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Dan Menurut Siagian dalam Kartika (2010:102) definisi dari motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Hal tersebut di perkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tampi (2014) yang menyatakan bahwa hasil penelitian secara simultan, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Bryan

Johanes Tampi (2014) ini berarti semakin bagus gaya kepemimpinan dan tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut.

4.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Maka hasil yang ditemukan berdasarkan data hasil perhitungan hipotesis secara uji parsial yakni membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. CIPTA NUSA Sidoarjo. Yang artinya bahwa hipotesis ke dua diterima.

Pada kondisi di lapangan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang demokratis yaitu keterbukaan terhadap saran, kritik dan pendapat dari bawahan sehingga pimpinan mampu menghasilkan keputusan yang dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan tersebut. Salah satu keputusan yang diambil oleh pimpinan yaitu memberikan kebebasan dalam bekerja bagi karyawan, di mana kebebasan dalam bekerja ini mampu mendorong karyawan untuk

meningkatkan kuantitas produk/jasa yang dihasilkan yang berdampak terhadap kepuasan pelanggan. Dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan perbaikan gaya kepemimpinan di CV CIPTA NUSA Sidoarjo.

Dan terlihat bahwa motivasi yang diberikan meliputi fisiologis atau kebutuhan fisik yang dapat memberikan bonus, uang tunai, penghargaan dari pimpinan, selanjutnya motivasi terkait keamanan yang meliputi adanya jaminan sosial, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan dan motivasi terkait sosial, penghargaan serta aktualisasi diri dapat mendorong para karyawan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo untuk meningkatkan kinerjanya. Maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi dapat berpengaruh secara sendiri-sendiri terhadap kinerja karyawan di CV. CIPTA NUSA Sidoarjo.

Menurut Dewi Sandy Trang (2013) gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan menurut Ragil Permansari (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja,

ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut.

4.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh paling signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Yang berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan dimana terlihat paling tinggi. Maka hipotesis ketiga yang berbunyi : Diantara variabel Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi; variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan berpengaruh paling signifikan dikarenakan terlihat kondisi motivasi yang telah diberikan kepada karyawan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo sudah sangat bagus sehingga bagaimana pun motivasi yang diberikan ditingkatkan lagi sudah tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hal ini menjelaskan bahwa kecenderungan peningkatan kualitas kerja karyawan lebih kepada pengaruh gaya kepemimpinan perusahaan dibandingkan dengan pengaruh pengembangan karir. Hal ini dapat dilihat dari faktor yang mencerminkan motivasi karyawan

yang tidak mengutamakan kualitas kerja dalam pengembangan karir. Karyawan menganggap bahwa keputusan yang diambil oleh pimpinan lebih diutamakan untuk dilaksanakan.

Hal tersebut di perkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyadi (2011) yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. menurut Slamet Riyadi (2011) Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan arahan kepada karyawan terutama pada saat sekarang dimana transparansi menjadi penting. Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang dapat memberdayakan karyawan mereka. Kepemimpinan yang bisa memotivasi karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri dari para karyawan dalam menjalankan tugasnya. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002:224). Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain

(Hersey, 2004:29). Yang dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan memang sangat mempengaruhi kinerja karyawan.



BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. CIPTA NUSA Sidoarjo.

- a. Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi (X_2), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.
- b. Gaya Kepemimpinan (X_1), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Motivasi (X_2) secara parsial pula berpengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil keseluruhan tersebut bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat terbukti dan dapat diterima.
- c. Sementara dalam penelitian ini antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi (X_2) yang paling berpengaruh paling signifikan yaitu Gaya

Kepemimpinan (X_1). Dengan demikian hipotesis ketiga didalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.

5.2. SARAN

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan yakni :

- a. Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk CV. CIPTA NUSA Sidoarjo dengan melakukan perbaikan pekerjaan di masa depan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan. Dan melakukan perbaikan sesuai dengan standart yang berlaku serta menginovasi agar terciptanya kinerja karyawan yang lebih efektif membantu dalam memenuhi target yang diinginkan perusahaan.
- b. Saran bagi peneliti selanjutnya agar menambah kajian baik secara lokus maupun secara fokus, dimana secara lokus tidak hanya melakukan penelitian pada satu perusahaan saja melainkan melakukan perbandingan dengan beberapa

perusahaan lainnya. Dan secara fokus menambah variabel lainnya untuk kajian ilmiah berikutnya.

5.3. KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Pada penelitian ini hanya meneliti variabel gaya kepemimpinan dan motivasi, sedangkan masih terdapat variabel lain yang bisa diteliti.
- b. Pada penelitian ini dalam menganalisis data hanya menggunakan regresi linier berganda, sedangkan masih terdapat berbagai macam analisis data lainnya yang dapat digunakan.

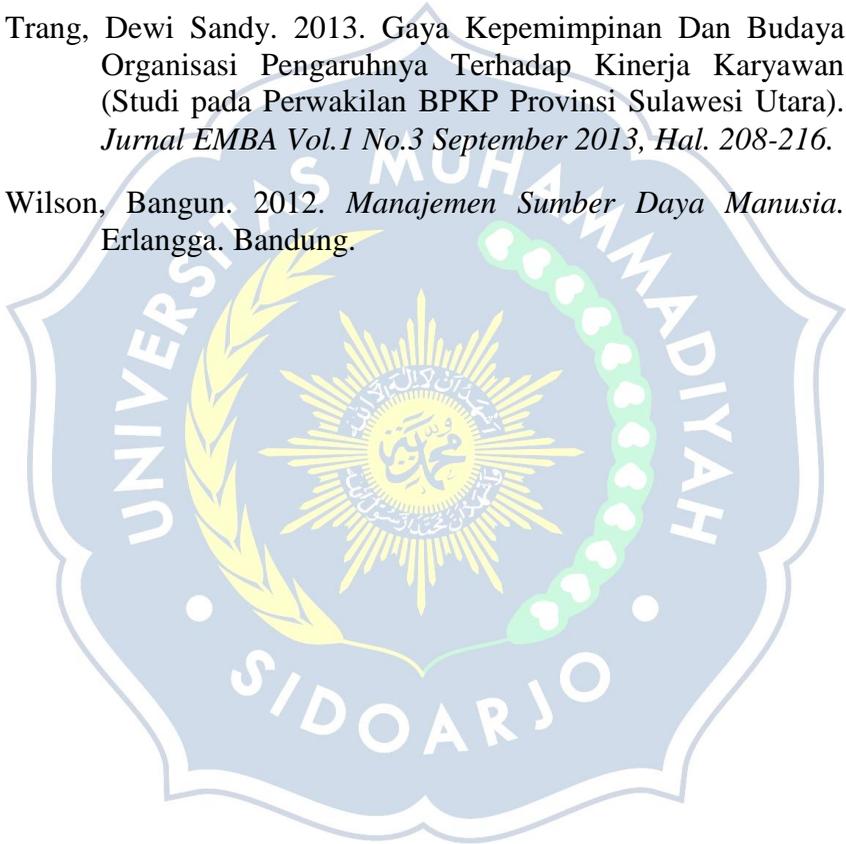
DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong. 2003. *Seni Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Alex Media Komputindo. Jakarta.
- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Universitas Trisakti. Jakarta.
- Arikunto S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Ed Revisi VI. Penerbit PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Dubrin, Andrew J. 2005. *Leadership (Terjemahan)*. Edisi Kedua. Prenada Media. Jakarta.
- Elliot et al. 2000. *Educational Psychology: Efective Teaching, Effective Learning, 3rd edition*. United States of America. Mc Graw Hill Companies.
- Ghozali, Imam. 2012. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*". UNDIP.Semarang.
- Hamzah, B. Uno. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksana. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen. Cetakan Kedelapanbelas*. BPFY Yogyakarta. Yogyakarta.
- _____. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan motivasi*. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjrachman Dan Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Penerbit : BPFY UGM. Yogyakarta.

- Hersey. 2004. *Pola Dasar Kepemimpinan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Kartika, Andi. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan dalam Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran (Studi Empirik Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Semarang). *Jurnal Akuntansi*. Februari Hal, 39-60 ISSN 1979-4886.
- Kartini, kartono. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- _____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2005. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Permansari, Ragil. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. ANUGRAH RAHARJO SEMARANG. ISSN 2252-6552.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol. 13, No. 1, Maret 2011 : 40-45*.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.

- Rosyadi, Slamet. 2012. *Paradigma Baru Manajemen Pembangunan*. Gava Media. Yogyakarta.
- Swastha Basu dan Sukotjo Ibnu. 2002. *Pengantar Bisnis Modern, Edisi Ketiga*. Liberty. Yogyakarta.
- Simamora, Bilson. 2003. *“Memenangkan Pasar Dengan Pemasaran Efektif & Profitabel”*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sujak, Abi. 2000. *Kepemimpinan Manajer*. Penerbit CV. Rajawali. Jakarta.
- Susanty, Aries dan Baskoro Wahyu Sigit. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepeimpinan Terhadap Displin Kerjsa Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang). *J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012*.
- Tampi, Johannes Bryan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Journal “Acta Diurna” Volume III. No.4. tahun 2014*.

- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara.Jakarta.
- Tjiptono, Fandy. 2006. *Manajemen Jasa*. Edisi Pertama.Andi. Yogyakarta.
- Trang, Dewi Sandy. 2013. Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA Vol.1 No.3 September 2013, Hal. 208-216*.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.



Lampiran 1 : Kuesioner

PENGANTAR

Bapak/Ibu yang terhormat,

Pada kesempatan ini kami mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk berkenan mengisi daftar pertanyaan pada halaman-halaman berikut ini. Informasi yang Bapak/Ibu berikan nanti semata-mata akan kami pergunakan untuk tujuan-tujuan penulisan skripsi bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan pada daftar pertanyaan ini tidak akan mengganggu perusahaan Bapak/Ibu, karena data tersebut hanya akan kami gunakan untuk kepentingan studi. Oleh sebab itu, kami mohon Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban apa adanya. Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu akan kami jamin sepenuhnya. Akhirnya, kami sampaikan terima kasih atas perhatian, partisipasi, dan bantuan Bapak/Ibu.

Tertanda,

Peneliti

DAFTAR PERTANYAAN PENELITIAN

Petunjuk : Sesuai dengan pengetahuan, perasaan, dan pengalaman Bapak/Ibu, berikan pendapat menjawab dengan jujur beberapa pertanyaan maupun pernyataan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang ada, dengan cara memberi tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling benar atau paling sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan :

- a. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor : 1
- b. Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor : 2
- c. Untuk jawaban Netral (N) diberi skor : 3
- d. Untuk jawaban Setuju (S) diberi skor : 4
- e. Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor : 5

1. IDENTITAS RESPONDEN

- 1) Usia : tahun
- 2) Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan *)
- 4) Pendidikan terakhir :
- 5) Masa kerja :
- *) coret yang tidak perlu

Pernyataan Gaya Kepemimpinan

Kriteria jawaban 1 s/d 22

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju

A. Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Item Pernyataan	1	2	3	4	5
Kecerdasan						
1.	Pimpinan memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari					

	karyawan					
2.	Pimpinan memiliki kreatifitas yang lebih daripada karyawan					

Kedewasaan

3.	Pimpinan menerima setiap kritikan dan masukan dari karyawan					
4.	Pimpinan membiarkan kelompoknya berbuat semau sendiri					

Motivasi diri dan dorongan berprestasi

5.	Pimpinan memberikan contoh dan tauladan yang baik kepada karyawan					
6.	Pimpinan selalu memotivasi para karyawan ketika bekerja					
7.	Pimpinan memberikan bonus berdasarkan prestasi kerja karyawan					

Sikap-Sikap Hubungan Manusiawi

8.	Pimpinan menciptakan hubungan kerja yang					
----	--	--	--	--	--	--

	menyenangkan					
9.	Pimpinan memiliki toleransi kepada para karyawan					
Memiliki Pengaruh Yang Kuat						
10.	Pimpinan memberikan tindakan tegas kepada karyawan yang melakukan pelanggaran					
Memiliki Pola Hubungan Yang Baik						
11.	Pimpinan memiliki pola komunikasi yang baik kepada karyawan					
Memiliki Sfat Tertentu						
12.	Pimpinan mensosialisasikan setiap perubahan pada karyawan					
13.	Pimpinan selalu mencela pekerjaan yang buruk					
14.	Pimpinan memiliki pola bicara yang tegas					

Memiliki Kedudukan atau Jabatan						
15.	Pimpinan menyalahgunakan kedudukan dan jabatan dalam bersikap					
Mampu Berinteraksi						
16.	Pimpinan memberikan intruksi yang jelas					
17.	Pimpinan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok					
18.	Pimpinan memberikan semua pekerjaan dan tanggung jawab kepada bawahannya					
Mampu Memberdayakan						
19.	Pimpinan mampu mengontrol tiap pekerjaan karyawan					
20.	Pimpinan mampu mensejahterakan karyawan					
21.	Pimpinan mampu bekerja					

	sebagai suatu tim					
22.	Pimpinan memahami potensi masing-masing karyawan					



Pernyataan Motivasi Kerja Pegawai

Kriteria jawaban 1 s/d 5

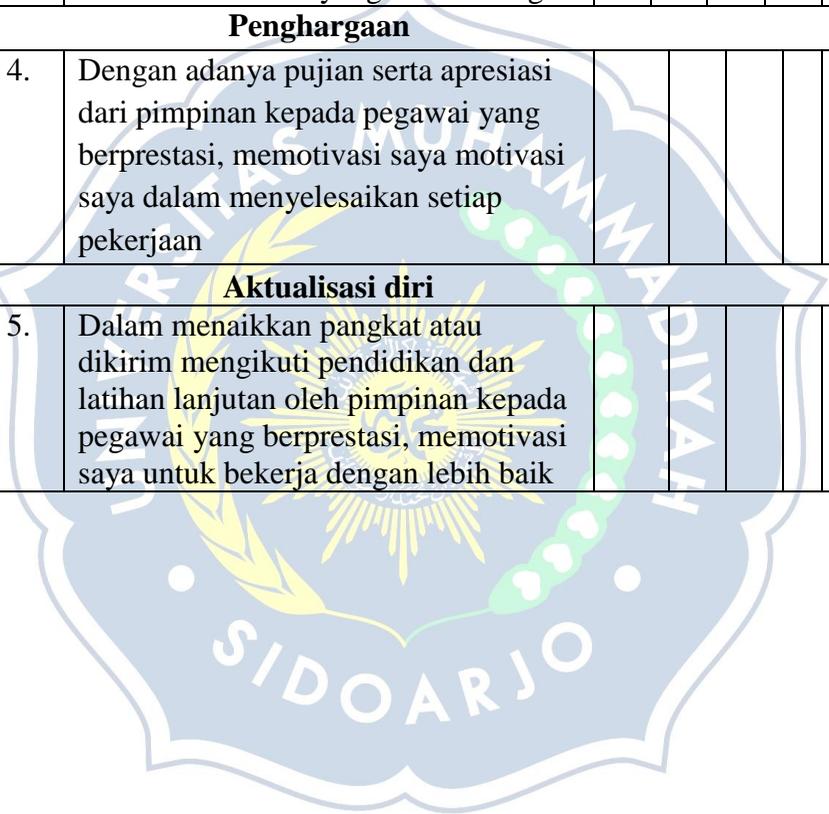
1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju

B. Motivasi Kerja Pegawai

(X2)

No.	Item Pernyataan	1	2	3	4	5
Fisiologis atau kebutuhan fisik						
1.	Dengan adanya pemberian bonus, uang tunai, dan penghargaan dari pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, memotivasi saya untuk bekerja lebih baik di masa yang akan datang					
Keamanan						
2.	Terdapat fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja, memotivasi saya untuk bekerja lebih					

	baik di masa yang akan datang					
Sosial						
3.	Kesungguhan pimpinan dalam melakukan, komunikasi dengan pegawai, menambah untuk bekerja lebih baik di masa yang akan datang					
Penghargaan						
4.	Dengan adanya pujian serta apresiasi dari pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, memotivasi saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
Aktualisasi diri						
5.	Dalam menaikkan pangkat atau dikirim mengikuti pendidikan dan latihan lanjutan oleh pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, memotivasi saya untuk bekerja dengan lebih baik					



Pernyataan Kinerja Pegawai

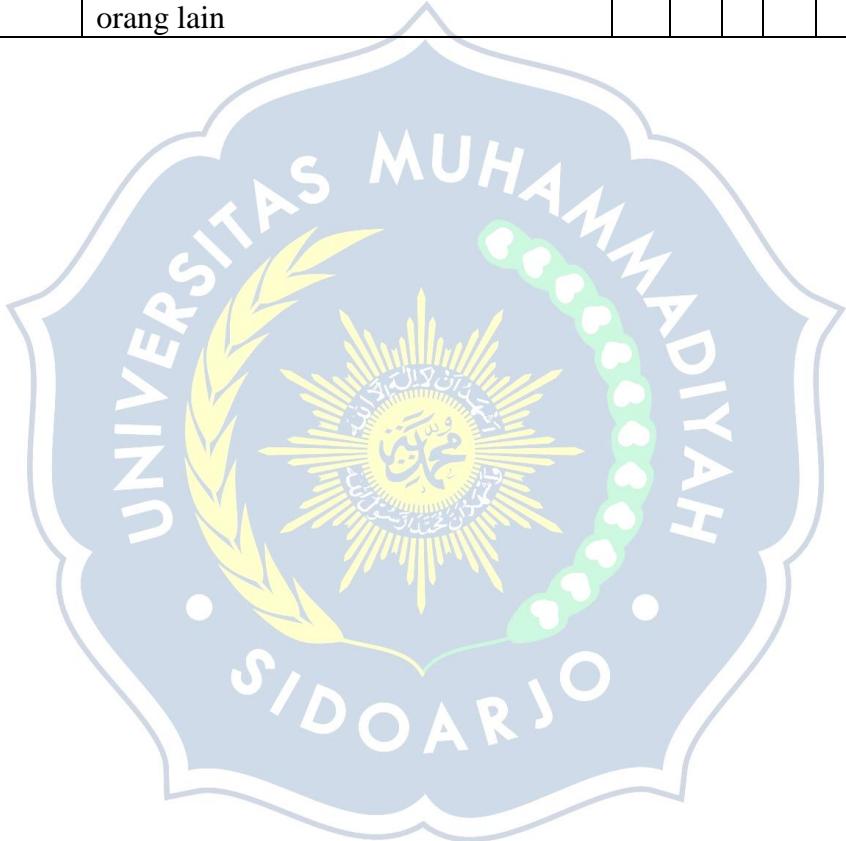
Kriteria jawaban 1 s/d 13

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju

C. Kinerja Pegawai (Y)

No.	Item Pernyataan	1	2	3	4	5
Kuantitas						
1.	Saya selalu mengerjakan sesuai dengan target yang telah ditentukan					
2.	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja					
3.	Kehadiran di tempat kerja					
4.	Saya tidak pernah absen saat hari kerja					
5.	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
6.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin					
7.	Saya selalu memaksimalkan waktu kerja saya di tempat kerja					
Kualitas						
8.	Saya sangat disiplin dalam bekerja					
9.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
Jangka Waktu/Output						
10.	Saya mampu mengerjakan tepat waktu					
11.	Saya mampu mengerjakan hasil yang					

	maksimal					
Kerja Sama (Sikap Kooperatif)						
12.	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya					
13.	Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain					



DATA ANALISA DESKRIPTIF VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X₁)

Lampiran 3 : Data Analisa Deskriptif

Frequencies

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_11	X1_12	X1_13	X1_14	X1_15	X1_16	X1_17	X1_18	X1_19	X1_20	X1_21	X1_22	
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Mean	3.38	3.50	3.60	3.75	3.28	3.72	3.58	3.82	3.95	3.68	3.50	3.58	3.42	3.68	3.50	3.28	3.72	3.58	3.82	3.95	3.68	3.40	
	Median	3.00	3.50	4.00	4.00	3.00	4.00	3.50	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.50	4.00	4.00	4.00	3.50
	Mode	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3 ^a	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
	Minimum	1	1	2	3	3	1	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	1	2	2	2	2
	Maximum	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

X1_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.5	2.5	2.5
2	1	2.5	2.5	5.0
3	23	57.5	57.5	62.5
4	12	30.0	30.0	92.5
5	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.5	2.5	2.5
2	1	2.5	2.5	5.0
3	18	45.0	45.0	50.0
4	17	42.5	42.5	92.5
5	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	7.5	7.5	7.5
3	14	35.0	35.0	42.5
4	19	47.5	47.5	90.0
5	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	37.5	37.5	37.5
	4	20	50.0	50.0	87.5
	5	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	29	72.5	72.5	72.5
	4	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	1	2.5	2.5	5.0
	3	10	25.0	25.0	30.0
	4	24	60.0	60.0	90.0
	5	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.0	5.0	5.0
3	18	45.0	45.0	50.0
4	15	37.5	37.5	87.5
5	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.5	2.5	2.5
2	1	2.5	2.5	5.0
3	10	25.0	25.0	30.0
4	20	50.0	50.0	80.0
5	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.5	2.5	2.5
3	8	20.0	20.0	22.5
4	23	57.5	57.5	80.0
5	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	14	35.0	35.0	37.5
	4	22	55.0	55.0	92.5
	5	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	3	7.5	7.5	10.0
	3	13	32.5	32.5	42.5
	4	21	52.5	52.5	95.0
	5	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.0	5.0	5.0
	3	15	37.5	37.5	42.5
	4	21	52.5	52.5	95.0
	5	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.0	10.0	10.0
	3	17	42.5	42.5	52.5
	4	17	42.5	42.5	95.0
	5	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1_14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	42.5	42.5	42.5
	4	19	47.5	47.5	90.0
	5	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1_15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.0	10.0	10.0
	3	15	37.5	37.5	47.5
	4	18	45.0	45.0	92.5
	5	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1_16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	29	72.5	72.5	72.5
4	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1_17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.5	2.5	2.5
2	1	2.5	2.5	5.0
3	10	25.0	25.0	30.0
4	24	60.0	60.0	90.0
5	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1_18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.0	5.0	5.0
3	18	45.0	45.0	50.0
4	15	37.5	37.5	87.5
5	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1_19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5
	2	1	2.5	5.0
	3	10	25.0	30.0
	4	20	50.0	80.0
	5	8	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1_20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5
	3	8	20.0	22.5
	4	23	57.5	80.0
	5	8	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0

X1_21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5
	3	14	35.0	37.5
	4	22	55.0	92.5
	5	3	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0

X1_22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.0	10.0
	3	16	40.0	50.0
	4	20	50.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

DATA ANALISA DESKRIPTIF VARIABEL MOTIVASI (X₂)

Frequencies

Statistics

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5
N	Valid	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.72	3.52	3.70	3.90	3.88
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4
Minimum		3	2	2	3	1
Maximum		5	4	5	5	5

Frequency Table

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	32.5	32.5	32.5
	4	25	62.5	62.5	95.0
	5	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.0	10.0	10.0
	3	11	27.5	27.5	37.5
	4	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.0	10.0	10.0
	3	9	22.5	22.5	32.5
	4	22	55.0	55.0	87.5
	5	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	25.0	25.0	25.0
4	24	60.0	60.0	85.0
5	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X2_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.5	2.5	2.5
2	1	2.5	2.5	5.0
3	7	17.5	17.5	22.5
4	24	60.0	60.0	82.5
5	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

DATA ANALISA DESKRIPTIF VARIABEL KINERJA (Y)

Frequencies

		Statistics												
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10	Y_11	Y_12	Y_13
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.82	3.60	3.75	3.28	3.72	3.58	3.68	3.50	3.42	3.68	37.000	37.250	35.250
Median		4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.50	4.00	4.00	3.00	4.00	40.000	40.000	40.000
Mode		4	4	4	3	4	3	4	4	3 ^a	4	4.00	4.00	4.00
Minimum		2	2	3	3	1	2	2	1	2	3	1.00	2.00	1.00
Maximum		5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	5.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

Y_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.0	5.0	5.0
	3	11	27.5	27.5	32.5
	4	19	47.5	47.5	80.0
	5	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.5	7.5	7.5
	3	14	35.0	35.0	42.5
	4	19	47.5	47.5	90.0
	5	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	37.5	37.5	37.5
	4	20	50.0	50.0	87.5
	5	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	29	72.5	72.5	72.5
4	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.5	2.5	2.5
2	1	2.5	2.5	5.0
3	10	25.0	25.0	30.0
4	24	60.0	60.0	90.0
5	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.0	5.0	5.0
3	18	45.0	45.0	50.0
4	15	37.5	37.5	87.5
5	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.5	2.5	2.5
3	14	35.0	35.0	37.5
4	22	55.0	55.0	92.5
5	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.5	2.5	2.5
2	3	7.5	7.5	10.0
3	13	32.5	32.5	42.5
4	21	52.5	52.5	95.0
5	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	10.0	10.0	10.0
3	17	42.5	42.5	52.5
4	17	42.5	42.5	95.0
5	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	42.5	42.5	42.5
	4	19	47.5	47.5	90.0
	5	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	3	15	37.5	37.5	40.0
	4	18	45.0	45.0	85.0
	5	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.0	5.0	5.0
	3	14	35.0	35.0	40.0
	4	23	57.5	57.5	97.5
	5	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Statistics

	Jenis Kelamin		Usia
N	Valid	40	40
	Missing	0	0
Percentiles	10	1,00	1,00
	20	1,00	2,00
	25	1,00	2,00
	30	1,00	2,00
	40	1,00	2,00
	50	1,00	2,00
	60	2,00	2,00
	70	2,00	3,00
	75	2,00	3,00
	80	2,00	3,00
90	2,00	3,00	

Jenis Kelamin

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	22	55,0	55,0	55,0
	Perempuan	18	45,0	45,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	5	12,5	12,5	12,5
	21-23	22	55,0	55,0	67,5
	>24	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



Lampiran 4 : Uji Validitas Dan Reliabilitas

HASIL OUT PUT SPSS UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	22

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1_1	3.38	.774	40
X1_2	3.50	.784	40
X1_3	3.60	.778	40
X1_4	3.75	.670	40
X1_5	3.28	.452	40
X1_6	3.72	.784	40
X1_7	3.58	.781	40
X1_8	3.82	.874	40
X1_9	3.95	.714	40
X1_10	3.68	.656	40
X1_11	3.50	.816	40
X1_12	3.58	.675	40
X1_13	3.42	.747	40
X1_14	3.68	.656	40
X1_15	3.50	.784	40
X1_16	3.28	.452	40
X1_17	3.72	.784	40
X1_18	3.58	.781	40
X1_19	3.82	.874	40
X1_20	3.95	.714	40
X1_21	3.68	.656	40
X1_22	3.40	.672	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	75.98	90.794	.505	.921
X1_2	75.85	89.208	.609	.919
X1_3	75.75	89.987	.559	.920
X1_4	75.60	94.964	.463	.925
X1_5	76.08	94.635	.456	.922
X1_6	75.63	89.830	.565	.920
X1_7	75.78	88.281	.679	.918
X1_8	75.52	87.435	.652	.919
X1_9	75.40	91.631	.490	.922
X1_10	75.68	93.456	.491	.923
X1_11	75.85	86.028	.802	.915
X1_12	75.78	89.769	.674	.918
X1_13	75.93	87.456	.775	.916
X1_14	75.68	90.892	.602	.920
X1_15	75.85	88.028	.693	.918
X1_16	76.08	94.635	.456	.922
X1_17	75.63	89.830	.565	.920
X1_18	75.78	88.281	.679	.918
X1_19	75.52	87.435	.652	.919
X1_20	75.40	91.631	.490	.922
X1_21	75.68	93.456	.591	.923
X1_22	75.95	91.023	.575	.920

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
79.35	98.849	9.942	22

HASIL OUT PUT SPSS UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS MOTIVASI (X2)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	5

Item Statistics

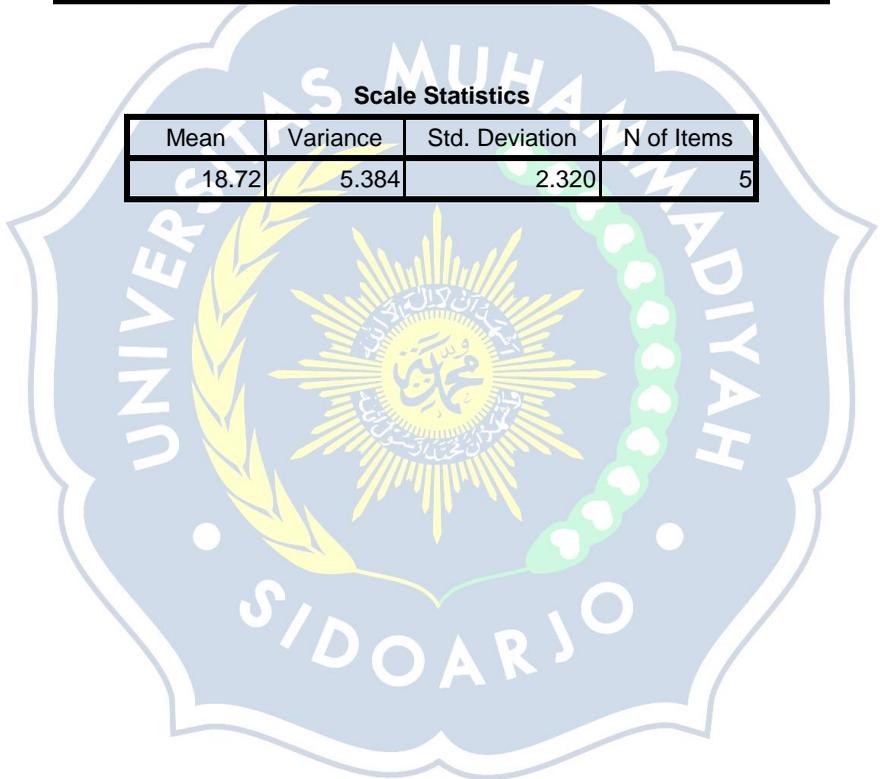
	Mean	Std. Deviation	N
X2_1	3.72	.554	40
X2_2	3.52	.679	40
X2_3	3.70	.823	40
X2_4	3.90	.632	40
X2_5	3.88	.822	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	15.00	4.308	.534	.648
X2_2	15.20	4.164	.574	.674
X2_3	15.03	3.051	.576	.527
X2_4	14.83	4.046	.569	.634
X2_5	14.85	3.105	.553	.541

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.72	5.384	2.320	5



HASIL OUT PUT SPSS Uji VALIDITAS DAN RELIABILITAS KINERJA (Y)

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	13

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y_1	38.250	.81296	40
Y_2	36.000	.77790	40
Y_3	37.500	.66986	40
Y_4	32.750	.45220	40
Y_5	37.250	.78406	40
Y_6	35.750	.78078	40
Y_7	36.750	.65584	40
Y_8	35.000	.81650	40
Y_9	34.250	.74722	40
Y_10	36.750	.65584	40
Y_11	37.000	.82275	40
Y_12	37.250	.67889	40
Y_13	35.250	.78406	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	43.1500	29.823	.636	.860
Y_2	43.3750	30.599	.572	.864
Y_3	43.2250	33.615	.540	.879
Y_4	43.7000	33.549	.553	.871
Y_5	43.2500	29.885	.657	.859
Y_6	43.4000	29.374	.726	.854
Y_7	43.3000	33.754	.655	.879
Y_8	43.4750	29.179	.712	.855
Y_9	43.5500	29.844	.701	.856
Y_10	43.3000	32.523	.524	.871
Y_11	43.2750	31.435	.535	.872
Y_12	43.2500	30.705	.659	.859
Y_13	43.4500	30.100	.629	.860

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
46.9750	36.128	6.01062	13

Lampiran 5 : Uji Regresi dan Asumsi Klasik

HASIL OUT PUT SPSS Uji REGRESI LINEAR BERGANDA

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y(Kinerja)	3.6138	.46186	40
X1(Gaya Kepemimpinan)	3.6070	.45201	40
X2(Motivasi)	3.7450	.46407	40

Correlations

		Y(Kinerja)	X1(Gaya Kepemimpinan)	X2(Motivasi)
Pearson Correlation	Y(Kinerja)	1.000	.945	.684
	X1(Gaya Kepemimpinan)	.945	1.000	.670
	X2(Motivasi)	.684	.670	1.000
Sig. (1-tailed)	Y(Kinerja)	.	.000	.000
	X1(Gaya Kepemimpinan)	.000	.	.000
	X2(Motivasi)	.000	.000	.
N	Y(Kinerja)	40	40	40
	X1(Gaya Kepemimpinan)	40	40	40
	X2(Motivasi)	40	40	40

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2(Motivasi), X1(Gaya Kepemimpinan) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y(Kinerja)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.948 ^a	.898	.893	.15130	2.049

a. Predictors: (Constant), X2(Motivasi), X1(Gaya Kepemimpinan)

b. Dependent Variable: Y(Kinerja)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.472	2	3.736	163.208	.000 ^a
	Residual	.847	37	.023		
	Total	8.319	39			

a. Predictors: (Constant), X2(Motivasi), X1(Gaya Kepemimpinan)

b. Dependent Variable: Y(Kinerja)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.136	.061		7.637	.045		
1 X1(Gaya Kepemimpinan)	.603	.072	.883	12.504	.000	.551	1.814
X2(Motivasi)	.492	.070	.792	9.308	.009	.551	1.814

a. Dependent Variable: Y(Kinerja)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1(Gaya Kepemimpinan)	X2(Motivasi)
1	1	2.987	1.000	.00	.00	.00
	2	.008	18.923	1.00	.18	.15
	3	.005	24.631	.00	.82	.85

a. Dependent Variable: Y(Kinerja)

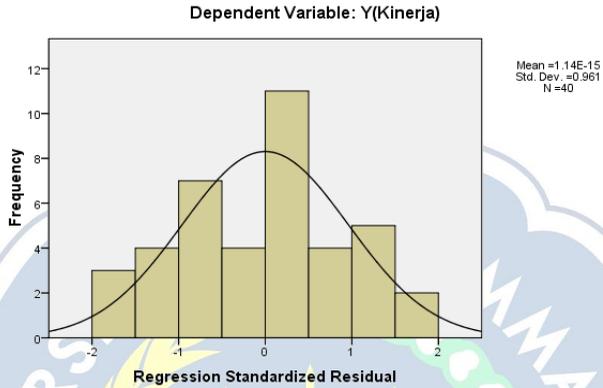
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.100	46.876	36.138	.43771	40
Std. Predicted Value	-2.979	2.453	.000	1.000	40
Standard Error of Predicted Value	.024	.087	.039	.015	40
Adjusted Predicted Value	23.100	46.871	36.125	.43749	40
Residual	-.47698	.30561	.00000	.14737	40
Std. Residual	-3.153	2.020	.000	.974	40
Stud. Residual	-3.263	2.095	.004	1.006	40
Deleted Residual	-.51085	.32875	.00121	.15723	40
Stud. Deleted Residual	-3.813	2.201	-.006	1.067	40
Mahal. Distance	.014	11.775	1.950	2.674	40
Cook's Distance	.000	.252	.022	.046	40
Centered Leverage Value	.000	.302	.050	.069	40

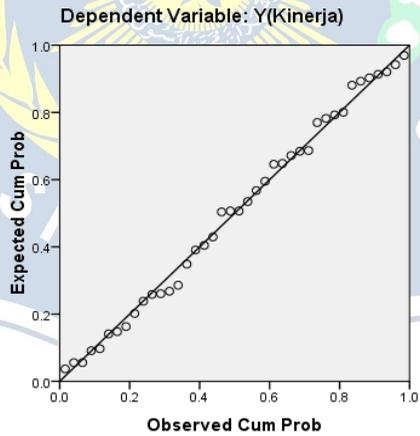
a. Dependent Variable: Y(Kinerja)

Charts

Histogram

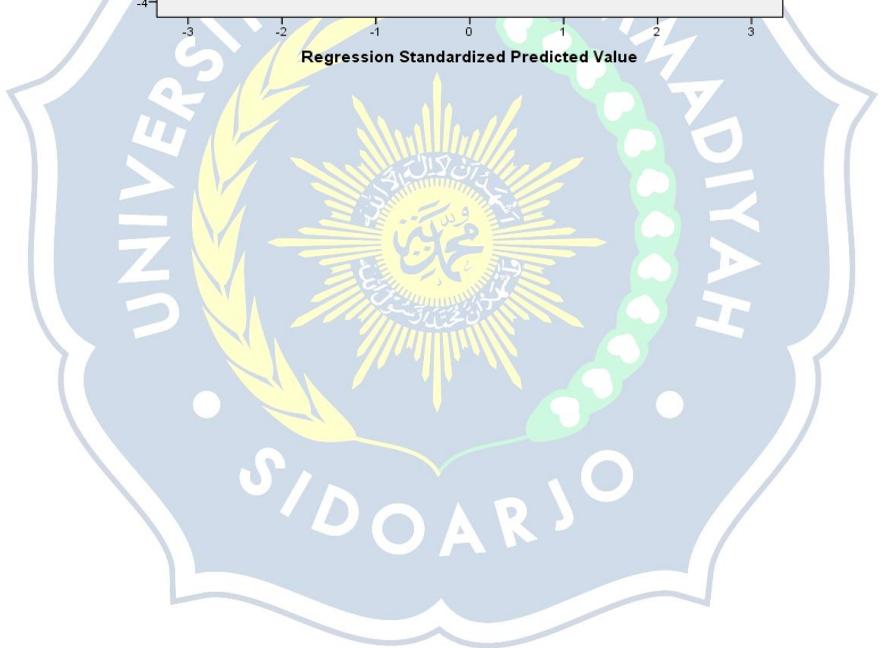
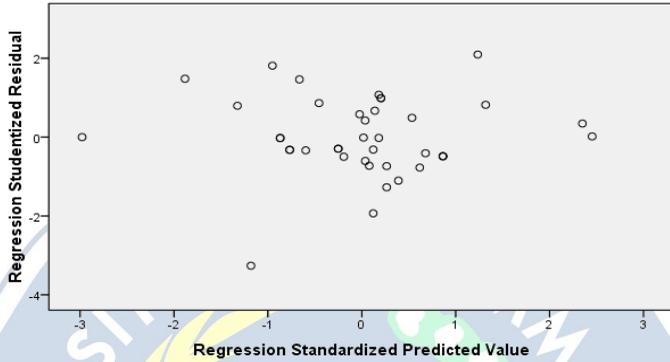


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Y(Kinerja)



HASIL UJI LINEARITAS

Means

Y(Kinerja) * X2(Motivasi)

Report

Y(Kinerja)

X2(Motivasi)	Mean	N	Std. Deviation
3	3.2300	2	.32527
3.2	3.3600	3	.64211
3.4	3.4483	6	.28722
3.6	3.4867	3	.04619
3.8	3.4729	7	.18071
4	3.7958	12	.27424
4.2	3.8450	2	.10607
4.4	4.5633	3	.21939
Total	3.6138	40	.46186

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y(Kinerja) * X2(Motivasi)	Between Groups (Combined)	5.841	9	.649	7.858	.000
	Linearity	3.893	1	3.893	47.134	.000
	Deviation from Linearity	1.948	8	.244	2.948	.015
Within Groups		2.478	30	.083		
Total		8.319	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y(Kinerja) * X2(Motivasi)	.684	.468	.838	.702

Y(Kinerja) * X1(Gaya Kepemimpinan)

Report

Y(Kinerja)

X1(Gaya Kepemimpinan)	Mean	N	Std. Deviation
3.18	3.2300	2	.00000
3.27	3.2300	2	.00000
3.5	3.4600	2	.00000
3.59	3.5900	3	.11790
3.64	3.5200	4	.10066
3.68	3.7967	3	.09238
3.73	3.6940	5	.12178
4	3.9200	3	.00000
4.18	4.3850	2	.10607
Total	3.6138	40	.46186

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y(Kinerja) * X1(Gaya Kepemimpinan)	(Combined)	8.173	22	.372	43.307	.000
	Between Groups	7.433	1	7.433	866.451	.000
	Deviation from Linearity	.740	21	.035	4.110	.002
	Within Groups	.146	17	.009		
Total		8.319	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y(Kinerja) * X1(Gaya Kepemimpinan)	.945	.893	.991	.982





CV. CIPTA NUSA

Jl. Raya Lingkar Timur KM 5.5, Kompleks Safe n Lock Blok J-1657
Desa Sukorejo, Kecamatan Buduran, Sidoarjo
Telp. 99010308, 99010309 Fax. 99010310

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hermawan Andy Maranta
Jabatan : Direktur CV. CIPTA NUSA
Alamat : Jl. Raya Lingkar Timur KM 5.5, Kompleks Safe n Lock Blok J-1657

Dengan ini menerangkan, bahwa :

Nama : Arini Yulianita
Nim : 132010200148
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Telah melakukan penelitian di CV. Cipta Nusa, Kabupaten Sidoarjo dalam rangka menyelesaikan penulisan skripsi yang dilaksanakan pada tanggal 11 Maret - 30 Agustus 2017 dengan judul

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo”

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sidoarjo, 16 Agustus 2017

CV. Cipta Nusa

Hermawan Andy Maranta
Direktur

**BUKU
BIMBINGAN SKRIPSI**



TATA TERTIB

1. Identitas mahasiswa harus tertulis dalam buku bimbingan skripsi dan dilengkapi dengan pas photo berwarna ukuran 4 x 6 cm.
2. Setiap kali proses pembimbingan, buku bimbingan ini harus dibawa dan ditunjukkan kepada dosen pembimbing.
3. Dosen pembimbing memberikan catatan dan tanda tangan pada lembar konsultasi setiap kali mahasiswa melakukan proses pembimbingan.
4. Dosen pembimbing menandatangani lembar persetujuan ujian kelayakan proposal dan sidang skripsi pada saat mahasiswa akan melakukan pendaftaran ujian kelayakan proposal dan sidang skripsi.
5. Buku bimbingan skripsi diserahkan kepada ketua program studi pada saat pendaftaran sidang skripsi disertai dengan persyaratan yang lainnya.
6. Kelengkapan buku bimbingan skripsi merupakan salah satu syarat pendaftaran sidang skripsi.
7. Pada saat ujian kelayakan proposal dan sidang skripsi mahasiswa diharapkan menggunakan slide presentation dalam melakukan presentasi.

**Ketua Program Studi
Akuntansi / Manajemen**

IDENTITAS
PESERTA BIMBINGAN SKRIPSI



Nama Mahasiswa : Atini Yulianita
NIM. : 132010200148
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Alamat Tinggal : Kelurahan Utara RT 01 / RW 01
Jemberan Sidoarjo
No. Telp. / HP : 0857313017441
Nama Pembimbing : Dr. HUSRI, M. Ag. MMS

**Konsultasi :
DRAFT PROPOSAL**

- Berisi kerangka konseptual, tabel.
- Format penulisan latar belakang, nama ahli dan buku

Sidoarjo, _____

Dosen Pembimbing

(_____)

NIDN

**Konsultasi :
DRAFT PROPOSAL**

- Berisi format penulisan
- Data pendukung

Sidoarjo, _____
Dosen Pembimbing

(_____)

NIDN

Catatan : wajib melakukan konsultasi Proposal 4 (empat) kali

**Konsultasi :
DRAFT PROPOSAL**

- Revisi dalam penulisan, jurnal.
- Perihal dan sumber

Sidoarjo, _____

Dosen Pembimbing

(_____)

NIDN

**Konsultasi :
DRAFT PROPOSAL**

- ~~Revisi~~ Revisi penulisan kebiduan & cari tahun yg lebih mudek.
- daftar pustaka

Sidoarjo, _____

Dosen Pembimbing

(_____)

NIDN

Catatan : wajib melakukan konsultasi Proposal 4 (empat) kali

PENYERAHAN PROPOSAL REVISI

1. Proposal revisi diserahkan ke Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis berjumlah 1 (satu) eksemplar.
2. Proposal revisi dijilid terusan (softcover) dengan kertas buffalo ukuran A4 warna kuning, lengkap dengan tanda tangan Dekan, Ketua Program Studi, Dosen Pembimbing serta Dosen Penguji.
3. Penyerahan proposal revisi selambatnya 2 (dua) minggu setelah ujian dilaksanakan dan hal ini merupakan syarat untuk pendaftaran sidang skripsi.

BERITA ACARA PENYERAHAN PROPOSAL

Pada hari Rabu, tanggal 2-8-2017, telah diserahkan 1 (satu) eksemplar proposal revisi skripsi atas :

Nama : Arini Yulianta
NIM. : 132010200148
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SMA
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi
(terhadap Kinerja) karyawan CV (PTA) LAIN
Sidoarjo.

Sidoarjo, 2-08-2017

Petugas yang menerima


(Sutrisno)

**Konsultasi (SKRIPSI):
BAB I, II dan III**

- revisi data pendukung GAP
- rumusan masalah

Sidoarjo, _____
Dosen Pembimbing

(_____)
NIDN

**Konsultasi (SKRIPSI):
BAB I, II dan III**

Revisi Indikator - Indikator

Sidoarjo, _____
Dosen Pembimbing

(_____)
NIDN

Catatan : wajib melakukan konsultasi skripsi 4 (empat) kali

Konsultasi (SKRIPSI):

BAB I, II dan III

- Berisi tabel 3.1 Pengukuran Variabel Jarak dan Waktu
- Abstrak

Sidoarjo, _____

Dosen Pembimbing

(_____)

NIDN

Konsultasi (SKRIPSI):

BAB I, II dan III

Berisi variabel dan sumber
teknis sampling

Sidoarjo, _____

Dosen Pembimbing

(_____)

NIDN

Konsultasi (SKRIPSI):
BAB IV dan V

Peris: tanggapan responden
Tabel 4.3 di satukan, kepotong
kuantitatif (Indikator)

Sidoarjo, _____
Dosen Pembimbing

(_____)
NIDN

Konsultasi (SKRIPSI):
BAB IV dan V

Peris: deskripsi hasil tanggapan responden

Sidoarjo, _____
Dosen Pembimbing

(_____)
NIDN

Catatan : wajib melakukan konsultasi skripsi 4 (empat) kali

**Konsultasi (SKRIPSI):
BAB IV dan V**

- berisi hasil tanggapan responden
- daftar pustaka

Sidoarjo, _____
Dosen Pembimbing

(_____)
NIDN

**Konsultasi (SKRIPSI):
BAB IV dan V**

- berisi hasil tanggapan responden
- daftar pustaka

Sidoarjo, _____
Dosen Pembimbing

(_____)
NIDN

Catatan : wajib melakukan konsultasi skripsi 4 (empat) kali