

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. REDWOOD INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Menyelesaikan Program Sarjana (S1)



Disusun Oleh :

ROSITA TRI WARDHANI

5551092559

**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
SERANG – BANTEN**

2014

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

PERSETUJUAN PENGESAHAN PEMBIMBING

DAN DEWAN PENGUJI

Skripsi dengan judul :

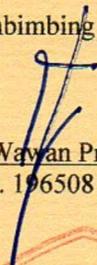
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.REDWOOD INDONESIA**

Telah diuji dalam sidang skripsi yang diselenggarakan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dan dinyatakan :

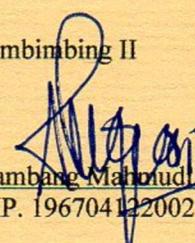
Pada hari Selasa tanggal 08 Bulan Juli Tahun 2014, Oleh Dewan Penguji

Serang, 17 Juli 2014

Pembimbing I


H. Wawan Prahawati, SE., MM
NIP. 196508132001121001

Pembimbing II

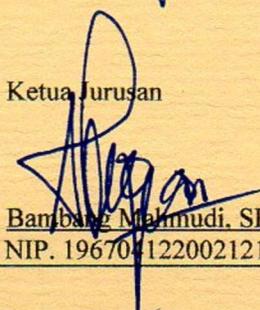

Bambang Mahmudi, SE., MM
NIP. 196704122002121002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi


H. Wawan Prahawati, SE., MM
NIP. 196508132001121001

Ketua Jurusan

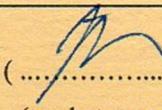

Bambang Mahmudi, SE., MM
NIP. 196704122002121002

DEWAN PENGUJI

1. Nama Penguji : Dr. H.Djasuro Surya, SE.,M.Si

NIP : 195508051982041001

(Penguji 1)

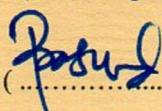

(.....)
(tanda tangan)

22-14
(.....)
(tanggal ttd)

2. Nama Penguji : Abdul Rosyid, SE.,MM

NIP : 197408042003121001

(Penguji 2)

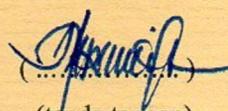

(.....)
(tanda tangan)

19-07-14
(.....)
(tanggal ttd)

3. Nama Penguji : Enok Nurhayati, SE.,M.Si

NIP : 197207312006042004

(Penguji 3)


(.....)
(tanda tangan)

22-07-14
(.....)
(tanggal ttd)

Nama : Rosita Tri Wardhani
No Induk Mahasiswa : 5551092559
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata-1(S1)

**LEMBAR PERNYATAAN
TENTANG
KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bernama Rosita Tri Wardhani dengan No. Induk Mahasiswa 5551092559 Jurusan Manajemen menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. REDWOOD INDONESIA

Saya tulis sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dari Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Serang, Juli 2014



Rosita Tri Wardhani
NIM: 5551092559

LEMBAR PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Skripsi ku ini

Untuk Ayahanda dan Ibundaku tercinta

yang memberi Aku kekuatan hidup dan mengajariku tentang arti hidup

Terima kasih

Atas Do'a, Kasih sayang dan Semangat yang telah diberikan selama ini...



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

LEMBAR MOTTO

“Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat-Mu), dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azabKu sangat pedih” (QS Ibrahim : 7)



“Allah memberikan hikmah (ilmu) kepada siapa yang Dia kehendaki. Dan barang siapa dianugrahi hikmah (ilmu) tersebut maka ia benar-benar dianugrahi karunia yang banyak” (Al Baqarah : 269)

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Redwood Indonesia. Penyusunan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen Jenjang Strata 1 (S-1) di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (UNTIRTA) Serang-Banten.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengalami berbagai kesulitan dan hambatan. Namun berkat pertolongan Allah SWT, serta dorongan, bantuan, bimbingan dan pengarahan dari semua pihak, maka segala kesulitan dan hambatan tersebut dapat diatasi. Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sholeh Hidayat, M.Pd Selaku Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang - Banten.
2. H. Wawan Prahiawan SE., MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang – Banten sekaligus sebagai Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam membimbing dan memberikan masukkan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bambang Mahmudi, SE., MM. Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang - Banten.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

4. Kepada seluruh dosen dan staf administrasi, termasuk rekan-rekan mahasiswa yang telah menaruh simpati dan bantuan kepada penulis selama menempuh studi di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang - Banten.
5. Bapak dan ibu tercinta yang telah memberikan doa, dorongan, semangat, pengorbanan, nasehat dan kesabaran dalam membimbing penulis selama ini.
6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun demi perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberi sumbangsih bagi kita semua.

Serang, Juli 2014

Penulis

Rosita Tri Wardhani

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSEMBAHAN	iii
LEMBAR MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR/GRAFIK	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	8
2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	14
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	14
2.1.2.2 Tipe Kepemimpinan Dalam Organisasi	15
2.1.2.3 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan	17
2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan	19

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/ seluruh karya tulis ini untuk digandakan/ diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/ seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

2.1.3 Motivasi.....	20
2.1.3.1 Pengertian Motivasi	20
2.1.3.2 Tujuan Pemberian Motivasi.....	21
2.1.3.3 Jenis – Jenis Motivasi.....	22
2.1.3.4 Teori–Teori Motivasi	23
2.1.3.5 Indikator Motivasi.....	26
2.1.4 Kinerja.....	27
2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	27
2.1.4.2 Elemen Dan Proses Penilaian Kinerja	28
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	29
2.2 Penelitian Terdahulu	30
2.3 Hipotesis	31
2.4 Kerangka Pemikiran	31
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	33
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	34
3.2.1 Populasi.....	34
3.2.2 Sampel	35
3.2.3 Teknik Penarikan Sampel	36
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	37
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	38
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	40
3.6 Metode Analisis Data.....	42
3.6.1 Uji Validitas.....	42
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	43
3.6.3 Uji Linearitas	43
3.6.4 Uji Asumsi Klasik	45
3.6.5 Analisis Korelasi Berganda	47
3.6.6 Koefisien Determinasi	48
3.6.7 Regresi Linier Berganda.....	49

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

4.5.3.1 Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	88
4.5.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	89
4.5.3.3 Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja	89

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.2.1	Penelitian Sebelumnya..... 30
Tabel 3.4.1	Operasional Variabel..... 39
Tabel 3.5.1	Bobot Skala Likert 41
Tabel 3.6.4.1	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi..... 47
Tabel 4.2.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 63
Tabel 4.2.2	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan 64
Tabel 4.3.1	Skala Pengukuran..... 66
Tabel 4.3.1.1	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan 67
Tabel 4.3.2.1	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi 68
Tabel 4.3.3.1	Rekapitulasi Tanggapan-Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja 69
Tabel 4.4.1.1	Hasil Pengujian Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1)..... 70
Tabel 4.4.1.2	Hasil Pengujian Validitas Motivasi (X_2)..... 70
Tabel 4.4.1.3	Hasil Pengujian Validitas Y (Kinerja) 71
Tabel 4.4.2.1	Pengujian Reliabilitas 72
Tabel 4.4.3.1	Uji Linier 74
Tabel 4.4.4.1	Uji Multikolinearitas 77
Tabel 4.4.5.1.1	<i>Output</i> Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja 79
Tabel 4.4.5.1.2	Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja 80
Tabel 4.4.5.2.1	<i>Output</i> Motivasi Terhadap Kinerja 80
Tabel 4.4.5.2.2	Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja 81
Tabel 4.4.6.1	Koefisien Determinasi..... 82
Tabel 4.4.7.1	Koefisien Regresi Berganda..... 83
Tabel 4.5.1.1	Hasil Uji t..... 84
Tabel 4.5.2.1	Hasil Uji F..... 87

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

DAFTAR GAMBAR/GRAFIK

	Halaman
Gambar 2.4.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 3.7.1.1 Kurva Uji-t	50
Gambar 3.7.2.1 Kurva Uji F.....	51
Gambar 4.1.3.1 Struktur Organisasi PT. Redwood Indonesia.....	54
Grafik 4.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Grafik 4.2.2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	65
Gambar 4.4.3.1 Uji Normalitas	75
Gambar 4.4.3.2 Histogram Uji Normalitas	76
Gambar 4.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	78
Gambar 4.5.1.1 Kurva Uji t Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	85
Gambar 4.5.1.2 Kurva Uji t Motivasi Terhadap Kinerja	86
Gambar 4.5.2.1 Daerah Pengujian Kurva Uji F.....	88

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Tabel Pembobotan Nilai Kuesioner
- Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4 : Uji Normalitas
- Lampiran 5 : Korelasi dan Regresi
- Lampiran 6 : Tabel t
- Lampiran 7 : Tabel F
- Lampiran 8 : Lembar Bimbingan



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Redwood Indonesia adalah judul skripsi dari Rosita Tri Wardhani (5551092559), mahasiswi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen (Manajemen Sumber Daya Manusia) di bawah bimbingan Bapak H. Wawan Prahiawan, SE., MM.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Redwood Indonesia.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif. Populasi berjumlah 500 orang dan jumlah sampel sebesar 84 orang, sedangkan teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik penarikan sampel secara acak sederhana. Metode analisis data menggunakan korelasi *product moment* dan regresi berganda. Untuk uji hipotesis parsial digunakan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} dan untuk hipotesis simultan digunakan perbandingan F_{hitung} dan F_{tabel} . Sedangkan untuk mengetahui tingkat keberpengaruhan antara variabel X_1 , variabel X_2 dan variabel Y dihitung dengan menggunakan koefisien determinasi.

Dari hasil pembahasan serta perhitungan statistik didapat nilai $R = 0,587$ dengan hal ini menunjukkan hubungan yang sedang antara variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) dan variabel X_2 (Motivasi) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan). Sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,329 artinya besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 32,9% dan sisanya sebesar 67,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Dari hasil pengujian diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,308 > 3,11$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Redwood Indonesia dan didapat persamaan regresi berganda $\hat{Y} = 5,094 + 0,430 X_1 + 0,437 X_2$.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

ABSTRACT

The influence style leadership and motivation on the performance of employees at PT. Redwood Indonesia is the title of the paper Rosita Tri Wardhani (5551092559), student of Sultan Ageng Tirtayasa University Faculty of Economics Department of Management (Human Resource Management) under the guidance of Mr. H. Wawan Prahiawan, SE., MM.

The purpose of this research is to know the effect of style leadership to employee performance, to know the effect of motivation on employee performance and to know the effect of style leadership and motivation on the performance of employees at PT. Redwood Indonesia.

The method used is descriptive method. The populations of this research were 500 employees with a sample number of 84 respondents, while withdrawal technique sample used in this research is simple random sampling. Methods of data analysis using product moment correlation and multiple regression. And partial hypothesis testing used comparisons of t_{count} and t_{table} and for simultaneous hypothesis used comparison F_{count} and F_{tables} . While to know the level influence between variables X_1 , X_2 and Y variables are calculated using the coefficient of determination.

From the results of the discussion and statistical calculations obtained value of $R = 0,587$ with this show is the relationship between variables X_1 (Style Leadership) and X_2 variables (Motivation) to variable Y (Employee Performance). While the coefficient of determination of $0,329$ means that the influence of style leadership and motivation on the performance of employees is $32,9\%$ and the balance of $67,1\%$ influenced by other factors outside the study. From the test results obtained by the $F_{count} > F_{tables}$ ($21,308 > 3,11$) then H_0 rejected and H_a accepted, meaning that there is significant influence between style leadership and motivation on the performance of employees at PT. Redwood Indonesia and obtained multiple regression equation $\hat{Y} = 5,094 + 0,430 X_1 + 0,437 X_2$.

Key Words : *Style Leadership, Motivation and Performance Of Employees.*

PERINGATAN !!!

XV

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini perusahaan-perusahaan besar maupun kecil baik itu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maupun barang jadi, banyak menghadapi tantangan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Karena sumber daya manusia di pandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan suatu perusahaan, maka banyak perusahaan kini menyadari bahwa unsur “manusia” dalam perusahaan dapat memberikan keunggulan bersaing.

Dikatakan bahwa unsur manusia sebagai unsur sumber daya manusia, karena telah memberikan serta mempengaruhi kesuksesan dan persaingan dari perusahaan tersebut. Selain itu, karna manusia atau karyawan tersebut menjadi perencana, pelaku dan penentu yang sangat berperan aktif dan dominan di dalam kegiatan perusahaan. Pada perusahaan yang bergerak di bidang produksi barang jadi, dalam usahanya untuk memberikan pelayanan secara profesional kepada konsumen, tentu saja tidak terlepas dari adanya dan dukungan para karyawan, para karyawan senantiasa dituntut untuk terus meningkatkan mutu pelayanan sehingga akan terbentuk kepuasan dalam diri konsumen.

Namun pada kenyataannya kinerja karyawan pada suatu perusahaan tertentu pastilah memiliki tingkat kualitas kinerja yang berbeda-beda. Seperti halnya ada saja beberapa karyawan yang kinerjanya baik secara kualitatif maupun kuantitatif adapun karyawan yang kinerjanya hanya biasa-biasa saja bahkan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

buruk. Kinerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. kinerja yang baik dan maksimal sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk tujuan organisasi. Seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan organisasi adalah sesuatu yang sangat diidam-idamkan oleh setiap organisasi. Karyawan atau pegawai yang mempunyai kinerja rendah akan sulit untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Masalah kinerja bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Kinerja seorang pegawai dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan adalah bagaimana gaya kepemimpinan seorang atasan. Kepemimpinan adalah perilaku dimana seseorang memotivasi orang lain agar mau bekerja keras mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempergunakan orang lain agar mau bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Gaya kepemimpinan atasan di setiap perusahaan berbeda dan merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain gaya kepemimpinan pemberian motivasi kepada karyawan juga adalah salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan secara efektif dan efisien. Tujuan dari perusahaan tersebut dapat dicapai secara efektif dan efisien apabila sumber daya manusia yang digunakan memiliki kinerja kerja yang tinggi. Kinerja yang baik merupakan *output* dari seorang karyawan. Seorang karyawan dalam hal ini mempunyai harapan besar

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/semuanya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

untuk dapat berprestasi tinggi. Dengan demikian, karyawan akan termotivasi untuk dapat meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi, sehingga akan mudah mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Motivasi merupakan sesuatu yang memberikan energi atau dorongan kepada manusia untuk mengarahkan usaha/kegiatan yang mengarahkannya untuk memenuhi kebutuhan atau tujuannya. Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para pemimpin, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, atau masyarakat dalam mencapai tujuan-tujuannya. Motivasi seseorang untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional.

Yang tergolong dalam faktor-faktor individual adalah kebutuhan-kebutuhan, sikap, dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong dalam faktor-faktor organisasional adalah meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu maka sangatlah penting memotivasi pegawai untuk mencapai produktivitas kerja, salah satunya adalah dengan memotivasi pegawai dalam bekerja sehingga dapat mencapai kinerja kerja yang tinggi.

Dari berbagai masalah yang dirasakan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut tentu akan menjadi masalah yang besar bagi PT. Redwood Indonesia karena dampak akibat dari kurangnya perhatian kepada karyawan akan mengurangi nilai dan citra perusahaan tersebut. Berikut adalah masalah-masalah yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja di PT. Redwood Indonesia

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

A. Gaya Kepemimpinan

1. Pemimpin / Manajer yang tidak menerima kritikan.
2. Kurangnya apresiasi dari atasan terhadap bawahannya.
3. Pemimpin yang mengambil keputusan sendiri tanpa bertanya pada karyawannya.
4. Instruksi yang kurang jelas dalam memberikan tugas.
5. Pemberian tugas yang berlebihan di luar *job description*.
6. Tidak terbukanya dengan masalah-masalah yang terjadi.
7. Menegur atau marah tanpa melihat situasi dan kondisi.

B. Masalah pemberian motivasi

1. Kurangnya *training* sebagai motivasi yang diberikan pihak perusahaan.
2. Tidak ada apresiasi manajemen yang menimbulkan dorongan kerja.
3. Tidak adanya *reward* yang memberikan motivasi bekerja.
4. Cara berkomunikasi yang kurang dari pihak perusahaan sehingga karyawan merasa tidak diperhatikan.
5. Tidak adanya pemenuh kebutuhan sehingga kurangnya semangat untuk kerja.
6. Kurangnya hubungan yang erat satu sama lain.
7. Tidak adanya timbal balik dari pekerjaan yang dikerjakan.

C. Kinerja Karyawan

1. Hasil kinerja karyawan tidak sebanding dengan upah yang diberikan
2. Menurunnya tingkat kedisiplinan karyawan.
3. Karyawan tidak dapat bekerja dalam tim.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

4. Apresiasi yang diberikan perusahaan belum cukup diterima karyawan.
5. Kurangnya kesetiaan karyawan.
6. Prestasi kerja yang menurun.
7. Rendahnya nilai kejujuran dari karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti akhirnya tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja yang ada pada sebuah badan usaha swasta yaitu PT. Redwood Indonesia dengan judul penelitian ***“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. REDWOOD INDONESIA”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Redwood Indonesia?
2. Bagaimanakah pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Redwood Indonesia?
3. Seberapa besar pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Redwood Indonesia?

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

1.3 Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Redwood Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Redwood Indonesia.
3. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Redwood Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberi kegunaan bagi :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang akan di ambil terutama di bagian personalia atau HRD (*Human Resources Development*) yang berkaitan dengan sumber daya manusia atau karyawan dalam masalah gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga nantinya dapat memberi gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh divisi khususnya di perusahaan dalam menentukan kebijakan dan mengambil keputusan untuk lebih meningkatkan hasil kinerja para karyawannya.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

2. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan, ilmu pengetahuan khususnya sumber daya manusia mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan mampu memahami kondisi dari suatu permasalahan. Serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

3. Bagi Masyarakat

Semoga bermanfaat sebagai bahan kajian yang positif guna mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, sekaligus dapat digunakan sebagai bahan *literature* untuk penelitian sejenis dengan isi penelitian ini atau kegiatan yang sesungguhnya yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia dan kegiatan peningkatan kinerja karyawan.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen, unsur-unsur manajemen akan dapat di tingkatkan. Unsur-unsur manajemen itu adalah *man, method, machines, materials, and market* atau di singkat dengan 6M. Pengertian mengenai manajemen dari beberapa ahli adalah sebagai berikut.:

Menurut Malayu S.P. Hasibuan “Manajemen Sumber Daya Manusia” (2008:1):

“Menjelaskan bahwa manajemen adalah ilmu atau seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”.

Menurut George R.Terry yang diikuti oleh Hadari Nawawi “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif” (2003:39). Manajemen adalah pencapaian tujuan (organisasi) yang sudah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Menurut pendapat Oey Liang Lee yang dikutip oleh Manullang “Dasar-Dasar Manajemen” (2004:5) mengemukakan bahwa :

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.”

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang dibantu oleh orang atau manusia untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan sesuatu yang mutlak dilaksanakan oleh suatu organisasi atau instansi yang mempunyai peranan penting dalam mengelola, mengatur memanfaatkan sumber daya yang ada agar tujuan yang ditetapkan dan diharapkan sebelumnya dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Manajemen sebagai satu kegiatan atau aktifitas guna mencapai sesuatu yang direncanakan sebelumnya dalam pelaksanaannya diperlukan sejumlah sarana yang disebut unsur manajemen yang terdiri atas *man, method, machines, materials and market*.

Pengertian manajemen sumber daya manusia itu sendiri menurut para ahli dikemukakan berbeda, namun pada prinsipnya adalah tetap sama. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pengertian sumber daya manusia, berikut beberapa pendapat para ahli tentang definisi manajemen sumber daya manusia yaitu :

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/ seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/ seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan “Manajemen Sumber Daya Manusia“

(2008:10) :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Menurut Mutiara S. Panggabean. “Manajemen Sumber Daya Manusia”

(2004:15):

“Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu proses terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisa pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, komoensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.”

Menurut Hadari Nawawi “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif“ (2003:2) :

“Manajemen Sumber Daya manusia adalah sebagai proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan organisasi.”

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan“ (2009:2):

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, peengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.“

Dari beberapa pengertian para ahli di atas maka dapat disimpulkan oleh penulis bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu cabang ilmu manajemen yang memfokuskan diri dalam bidang personalia (karyawan) yang memiliki kegiatan dan fungsi manajemen dalam rangka mencapai tujuan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

perorangan, organisasi dan masyarakat secara efektif dan efisien melalui proses-proses manajemen.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada dasarnya dilaksanakan oleh setiap manajemen dengan melalui proses manajemen yang baik. Hal ini dilaksanakan agar tujuan perusahaan yang ditetapkan sebelumnya dapat tercapai.

Secara umum fungsi-fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:21) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan.

Perencanaan (*Human Resource Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3. Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/semuanya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

7. Kompensasi

Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsisten.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*Separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut pendapat Siswanto “Pengantar Manajemen” (2010:154), menyatakan bahwa:

“Kepemimpinan adalah sifat dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktivitas kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan.”

Menurut Sadili Samsudin “Manajemen Sumber Daya Manusia” (2009:287) menyatakan bahwa:

“Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Menurut Hani Handoko “Manajemen Edisi 2” (2011:294), menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno “Manajemen Sumber Daya Manusia” (2009:213), menyatakan bahwa:

“Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”.

Dari definisi-definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai peran sebagai pemberi dorongan mengarahkan kegiatan-kegiatan bersama orang yang mampu memperhatikan kepentingan bawahan penentu hubungan kerja sama.

2.1.2.2 Tipe Kepemimpinan Dalam Organisasi

G. R. Terry sebagaimana dikutip Siswanto (2010:158) mengemukakan tipe kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Seorang manajer dalam melaksanakan tindakannya selalu dilakukan dengan cara kontak pribadi. Instruksi disampaikan secara oral ataupun langsung pribadi disampaikan oleh manajer yang bersangkutan. Tipe kepemimpinan ini sering dianut oleh perusahaan kecil karena kompleksitas bawahan maupun kegiatannya sangatlah kecil. Akibatnya, pelaksanaannya selain mudah juga sangat efektif dan memang biasa dilakukan tanpa mengalami prosedural yang berbelit.

2. Kepemimpinan Non Pribadi (*Non personal Leadership*)

Segala peraturan dan kebijakan yang berlaku pada perusahaan melalui bawahannya atau menggunakan media nonpribadi, baik rencana, instruksi, maupun program personalia. Pada tipe ini, program pendelegasian kekuasaan sangatlah berperan dan harus diaplikasikan.

3. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Manajer yang bertipe otoriter biasanya bekerja secara sungguh-sungguh, teliti, dan cermat. Manajer bekerja menurut peraturan dan kebijakan yang berlaku dengan ketat. Meskipun agak kaku dan segala instruksinya harus dipatuhi oleh para bawahan, para bawahan tiada berhak mengomentarkannya. Karena manajer beranggapan bahwa dialah yang bertindak sebagai pengemudi yang akan bertanggung jawab atas segala kompleksitas organisasi.

4. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Pada kepemimpinan yang demokratis, manajer beranggapan bahwa ia merupakan bagian dari integral yang sama sebagai elemen perusahaan dan secara bersamaan seluruh elemen tersebut bertanggung jawab terhadap perusahaan. Oleh karena itu, agar seluruh bawahan merasa turut bertanggung jawab maka mereka harus berpartisipasi dalam setiap aktivitas perencanaan, evaluasi, dan penyeliaan. Setiap individu bawahan merupakan potensi yang berharga dalam usaha merealisasikan tujuan.

5. Kepemimpinan Paternalistik (*Paternalistic Leadership*)

Kepemimpinan paternalistik dicirikan oleh suatu pengaruh yang bersifat kebapakan dalam hubungan antara manajer dengan perusahaan. Tujuannya

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/semuanya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

adalah untuk melindungi dan memberikan arah, tindakan dan perilaku ibarat peran seorang bapak kepada anaknya.

6. Kepemimpinan Menurut Bakat (*Indigenous Leadership*)

Tipe kepemimpinan menurut bakat biasanya muncul dari kelompok informal yang didapatkan dari pelatihan meskipun tidak langsung. Dengan adanya sistem persaingan dapat menimbulkan perbedaan pendapat yang seru dari kelompok yang bersangkutan. Biasanya akan muncul pemimpin yang memiliki kelemahan didalamnya. Pada situasi ini peran bakat sangat menonjol, sebagai dampak pembawaan sejak lahir dan mungkin disebabkan adanya faktor keturunan.

2.1.2.3 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutarto sebagaimana dikutip Edy Sutrisno (2009:222), macam-macam gaya kepemimpinan yang ada, yaitu:

1. Gaya Persuasif

Yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran atau dengan kata lain dengan menggunakan ajakan atau bujukan.

2. Gaya Refresif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman sehingga bawahan merasa ketakutan.

3. Gaya Partisipatif

Yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk secara aktif baik mental, spiritual, fisik maupun materil dalam kiprahnya di organisasi.

4. Gaya inovatif

Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaharuan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

5. Gaya investigatif

Yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.

6. Gaya inspektif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokol, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan atau pemimpin yang senang apabila dihormati.

7. Gaya Motivatif

Yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

8. Gaya Naratif

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

9. Gaya Edukatif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari. Sehingga pemimpin yang bergaya edukatif takkan pernah menghalangi bawahan yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.

10. Gaya Retrogresif

Yaitu pemimpin tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.

2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Sadili Samsudin (2009:295) 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. Indikatornya adalah memerintah dengan paksaan dan menjadi orang yang berperan.

2. Gaya kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi. Indikatornya adalah berkoordinasi dengan bawahan dan adanya pendelegasian wewenang kepada bawahan.

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. Indikatornya adalah adanya perhatian yang besar kepada bawahan dan memberikan wewenang kepada bawahan dalam hal pengambilan keputusan.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Berbicara mengenai motivasi tidak terlepas dari manajemen, karena motivasi merupakan fungsi organik dari manajemen. Motivasi merupakan keinginan, hasrat dan motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sedangkan daya dorong yang diluar diri

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/semuanya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

seseorang ditimbulkan oleh pimpinan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Untuk lebih jelasnya mengenai pembahasan tentang motivasi, berikut pengertian motivasi menurut beberapa para ahli diantaranya:

Menurut Hani Handoko “Manajemen Edisi 2” (2011:252), mengatakan bahwa motivasi diartikan sebagai keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut H. Hadari Nawawi “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif” (2003:351), mengatakan bahwa motivasi berarti suatu keadaan yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Sedangkan menurut Malayu S. P. Hasibuan “Manajemen Sumber Daya Manusia” (2008 : 95), mengatakan bahwa:

“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

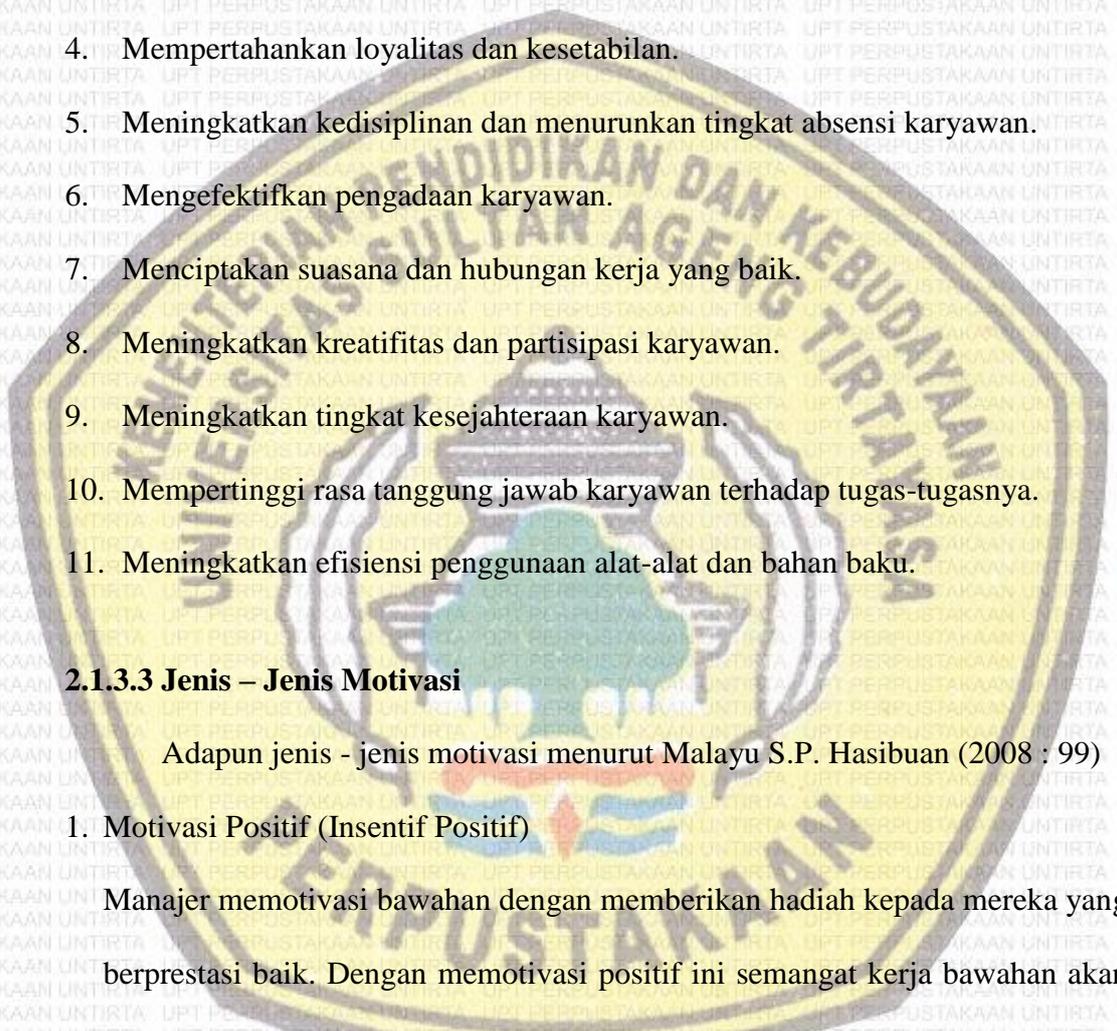
Dari pendapat para ahli di atas maka penulis mengambil suatu kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu upaya tertentu untuk menghasilkan tingkat kinerja yang diharapkan dan akan membuahkan imbalan atas kinerja tersebut.

2.1.3.2 Tujuan Pemberian Motivasi

Mengemukakan beberapa tujuan pemberian motivasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:97) adalah :

PERINGATAN !!!

- 1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.**
- 2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.**
- 3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.**

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

2.1.3.3 Jenis – Jenis Motivasi

Adapun jenis - jenis motivasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 99)

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik - baik saja.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

2.1.3.4 Teori-Teori Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:152) teori-teori motivasi dikelompokkan atas :

1. Teori motivasi klasik

Teori motivasi klasik ini dikemukakan oleh Frederick Winslow Taylor.

Motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang.

2. Teori motivasi hierarki

Teori motivasi hierarki ini dikemukakan oleh Abraham Maslow yang menyatakan bahwa manusia ditempat bekerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang.

- a. Kebutuhan fisikologis

Kebutuhan yang merupakan dasar manusia untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, tidur dan hal lainnya.

- b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman yang meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan perkerjaan dan jaminan akan hari tuanya saat tidak berkerja.

- c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk persahabatan , afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

d. **Kebutuhan penghargaan**

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk ingin dihormati, dihargai atas prestasi seseorang pengakuan atas kemampuan dan prestasi seseorang.

e. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

3. **Teori motivasi dua faktor**

Teori dua faktor dari Frederick Herzberg mengilustrasikan bahwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi dua faktor utama yang merupakan kebutuhannya, faktor-faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor-faktor motivasi (*motivation factors*).

a. **Faktor – faktor pemeliharaan (*maintenance factors*)**

Faktor pemeliharaan merupakan keharusan bagi perusahaan, jadi bukan sebagai motivator. Faktor pemeliharaan merupakan faktor yang berhubungan dengan hakikat pekerjaan yang ingin memperoleh ketentrangan jasmani. Kebutuhan ini kan berlangsung terus menerus seperti lapar–makan–kenyang–lapar. Kebutuhan dalam pekerjaan misalnya gaji, kepastian pekerjaan dan supervisi yang baik.

b. **Faktor – faktor motivasi (*motivation factors*)**

Faktor motivasi merupakan faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi secara langsung berkait dengan pekerjaan contoh ruangan nyaman, penempatan kerja dan lainnya.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

4. Teori dua faktor

a. Isi pekerjaan

- 1) Prestasi.
- 2) Pengakuan.
- 3) Pekerjaan itu sendiri.
- 4) Tanggung jawab.
- 5) Pengembangan potensi individu.

b. Faktor higienis

- 1) Gaji dan upah.
- 2) Kondisi kerja.
- 3) Kebijakan dan administrasi perusahaan.
- 4) Hubungan antar pribadi.
- 5) Kualitas supervisi.

5. Teori X dan Y Mc. Gregor

Teori X (Tradisional)

- a. Karyawan rata-rata malas berkerja
- b. Karyawan tidak berambisi untuk mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawab.
- c. Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi.
- d. Karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri.

Teori Y (Potensial)

- a. Karyawan rata-rata rajin berkerja, pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan karyawan tidak betah karna tidak ada pekerjaan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- b. Karyawan dapat memikul tanggung jawab.
- c. Karyawan berambisi untuk maju dalam mencapai prestasi.
- d. Karyawan selalu tumbuh dan berkembang dan tidak pernah terlambat untuk belajar.

2.1.3.5 Indikator Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:153) indikator motivasi berdasarkan hirarki kebutuhan yaitu :

- a. Kebutuhan fisikologis
Kebutuhan yang merupakan dasar manusia untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, tidur dan hal lainnya.
- b. Kebutuhan rasa aman
Kebutuhan akan rasa aman yang meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan perkerjaan dan jaminan akan hari tuanya saat tidak berkerja.
- c. Kebutuhan sosial
Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.
- d. Kebutuhan penghargaan
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk ingin dihormati, dihargai atas prestasi seseorang pengakuan atas kemampuan dan prestasi seseorang.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri
Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan pelaksanaan pencapaian yang efektif dan efisien pastinya. Berikut ini adalah beberapa definisi mengenai kinerja menurut beberapa ahli, yaitu:

Menurut Nainggolan “Manajemen Personalia” (2000:105), menyatakan bahwa kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut August W. Smith yang dikutip oleh Sedarmayanti “Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja” (2001:50), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan” (2009:67), mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut:

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.”

Dari pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

2.1.4.2 Elemen Dan Proses Penilaian Kinerja

Menurut Marihot Tua E.H (2002:198), penilaian kinerja harus dikaitkan dengan usaha pencapaian unjuk kerja yang diharapkan, maka sebelumnya harus ditentukan:

1. Penentuan Sasaran

Penentuan harus spesifik, terukur dan didasarkan pada waktu tertentu.

Disamping itu perlu pula diperhatikan proses penentuan sasaran tersebut, yaitu diharapkan sasaran tugas individu dirumuskan bersama-sama antara atasan dan bawahan.

2. Penentuan Standar Kinerja

Pentingnya penilaian kinerja menghendaki penilaian tersebut harus benar-benar obyektif, yaitu mengukur kinerja yang sesungguhnya yang disebut *job-realted*, artinya pelaksanaan penilaian harus mencerminkan pelaksanaan kinerja yang sesungguhnya yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan.

3. Penentuan Metode dan Pelaksanaan Penilaian

Metode yang dimaksudkan disini adalah pendekatan atau cara serta perlengkapan yang digunakan seperti formulir dan pelaksanaannya.

4. Evaluasi Penilaian

Evaluasi penilaian merupakan pemberian umpan balik kepada pegawai mengenai aspek-aspek kinerja yang harus diubah dan dipertahankan serta berbagai tindakan yang harus diambil baik oleh organisasi maupun oleh karyawan dalam upaya perbaikan kinerja pada masa yang akan datang.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2.1

Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Kesimpulan
1.	Maria Elina (Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol.I, No:1 (49-58) Oktober 2011)	Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang Bandar Lampung	1. Motivasi 2. Kepemimpinan 3. Kinerja	Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,68 > 3,02$)
2.	Rahmat Hasbullah (Jurnal Solusi, Vol.8, No.16, (37-51) September-November 2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Pajak Pratama Karawang Selatan.	1. Gaya Kepemimpinan 2. Motivasi Kerja 3. Kinerja	Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,908 > 3,09$)
3.	Fahmi (Skripsi Universitas Gunadarma 2009)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang	1. Gaya Kepemimpinan 2. Motivasi Kerja 3. Kinerja	Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,269 > 3,15$)

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara tentang rumusan masalah penelitian yang belum dibuktikan kebenarannya. Hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Redwood Indonesia.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Redwood Indonesia.
3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Redwood Indonesia.

2.4 Kerangka Pemikiran

Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan gaya pemimpin yang terlalu menekan akan membuat situasi menjadi tidak nyaman dan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. Motivasi kerja juga harus disertakan dalam proses peningkatan kinerja karyawan karena dengan pemberian motivasi yang positif akan membuat semangat dan kinerja karyawan semakin terpacu guna mencapai tujuan perusahaan.

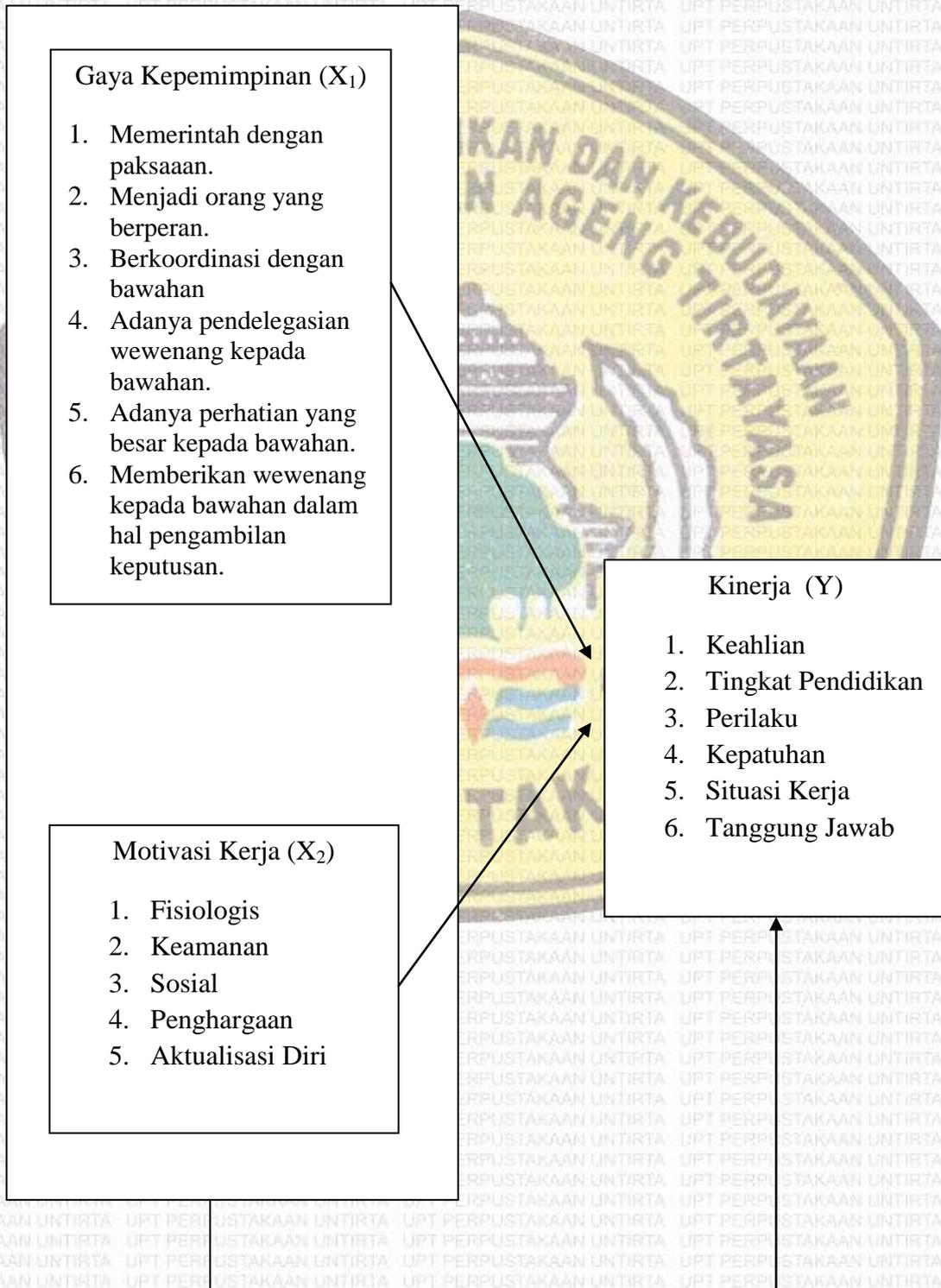
Dari uraian di atas, nampak bahwa ada kaitannya antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Untuk itu dibutuhkan kerja sama yang baik antara seluruh karyawan untuk mendukung adanya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara efektif dan efisien guna meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan di atas, maka dapat dibuat bagan kerangka pemikiran sebagai berikut :

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/semuanya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Gambar 2.4.1

Kerangka Pemikiran



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Ditinjau dari masalah yang diteliti, teknik dan data yang digunakan, serta tempat dan waktu penelitian, maka penulis mengambil tiga desain yang digunakan sebagai berikut :

1. Desain Eksploratori

Biasanya suatu riset dilaksanakan untuk menguji hipotesis-hipotesis berdasarkan data masa lampau atau teori-teori yang ada. Akan tetapi hipotesis sulit dibuat berhubung tidak ada dasar yang kuat untuk persoalan-persoalan yang sifatnya relative baru. Jadi riset yang dilakukan sifatnya hanya melakukan eksplorasi yaitu berusaha untuk mencari ide-ide atau hubungan-hubungan yang baru, sehingga dapat dikatakan bahwa riset ini bertitik tolak dari dari variabel, bukan dari fakta. Desain riset ini dapat dianggap sebagai langkah pertama untuk merumuskan persoalan di mana pemecahannya dapat memakai jenis riset yang lain (Husein Umar, 2005:91).

2. Desain deskriptif

Desain ini bertujuan untuk menguraikan sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu. Dalam riset dengan penelitian ini jangan melakukan kesimpulan yang terlalu jauh dari data yang ada karena tujuan dari desain ini hanya mengumpulkan fakta dan menguraikannya secara menyeluruh

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

dan teliti sesuai dengan persoalan yang akan dipecahkan. Perencanaan sangat dibutuhkan agar uraiannya dapat mencakup seluruh persoalan dan informasi yang dibutuhkan dapat dihasilkan. Data deskriptif ini biasanya digunakan sebagai dasar untuk membuat keputusan-keputusan. Penelitian ini relatif kurang memerlukan teorisasi dan hipotesis serta dapat bekerja pada satu variabel saja.

3. Desain Kausal

Desain kausal berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Sifat hubungan-hubungan yang mungkin terjadi di antara variabel-variabel ini ada tiga kemungkinan, yaitu simetris, asimetris, dan timbal-balik. Dikatakan simetris jika dua variabel berfluktuasi bersamaan tetapi kita menganggap di antara keduanya tidak ada hubungan apa-apa. Hubungan yang timbal-balik terjadi bilamana dua variabel saling mempengaruhi atau memperkuat satu sama lain. Hubungan asimetris adalah hubungan yang terjadi akibat variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya. Analisis hubungan asimetris inilah yang sering digunakan dalam bidang sumber daya manusia.

3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitatif dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan hanya

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2012:389). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Redwood Indonesia yang berjumlah 500 karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2012:389). Untuk besarnya sampel, penulis menggunakan rumus Slovin (Husein Umar, 2005:108) yaitu sebagai berikut:

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

Penjelasan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = 10 % Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih di tolerir atau di inginkan.

Diambil 10% populasi apabila menggunakan metode deskriptif yang sesuai dengan jumlah populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini dan diambil sebagian untuk ukuran sampel dalam batas-batas kesalahan pengambilan sampel. Dengan menggunakan rumus Slovin di atas maka, besarnya sampel sebagai berikut :

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

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

$$n = \frac{500}{1 + 500 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{500}{1 + 500 (0,01)}$$

$$n = \frac{500}{1 + 5}$$

$$n = \frac{500}{6}$$

$$n = 83,33$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka ukuran besarnya sampel yang akan dipergunakan dalam penelitian ini sebanyak 84 responden.

3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampling yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Sampling Insidental* yaitu teknik penentuan sampel secara kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2012:122).

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data adalah bahan mentah yang perlu diolah, sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh perusahaan pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Data penelitian ini data sekunder yang diperoleh dari jurnal, skripsi dan buku.

2. Sumber Data

a. Responden, yaitu orang-orang yang secara langsung turut terlibat dalam kegiatan ini, yang dijadikan responden yaitu karyawan PT Redwood Indonesia.

b. Informan, yaitu orang-orang yang memberikan gambaran atau informasi tentang suatu keadaan tertentu, yang bertindak sebagai informan yaitu karyawan dan pimpinan perusahaan itu sendiri.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/semuanya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

c. Laporan atau catatan dan dokumen lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Sesuai dengan objek penelitian, maka variabel-variabel yang ada pada penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara sederhana dikategorikan menjadi tiga variabel yang saling berhubungan satu sama lain, yaitu :

1. Variabel Independen (bebas) yang dianggap berpengaruh terhadap variabel lainnya dalam penelitian ini adalah :

- a. Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
- b. Motivasi (X_2) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2. Variabel Dependen (Terikat) yang dipengaruhi oleh variabel bebas, dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun Operasional Variabel dari variabel-variabel tersebut untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut :

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 3.4.1

Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Sadili Samsudin (2009:287))	1. Otoriter 2. Demokrasi 3. Bebas	1. Memerintah dengan paksaan. 2. Menjadi orang yang berperan. 3. Berkoordinasi dengan bawahan 4. Adanya pendelegasian wewenang kepada bawahan. 5. Adanya perhatian yang besar kepada bawahan. 6. Memberikan wewenang kepada bawahan dalam hal pengambilan keputusan.	Ordinal
Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Malayu S. P. Hasibuan (2008 : 95))	Teori motivasi hirarki kebutuhan	1. Fisiologis 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri	Ordinal

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67))	1. Faktor Kemampuan 2. Faktor Motivasi	1. Keahlian 2. Tingkat Pendidikan 3. Sikap/ Perilaku 4. Kepatuhan 5. Situasi Kerja 6. Tanggung Jawab	Ordinal

3.5 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data tersebut adalah sebagai berikut :

1. *Library Study* (Studi Kepustakaan).

Yaitu bentuk penelitian yang bersifat teoritis dengan mempelajari literatur-literatur, pendapat para ahli dan catatan kuliah serta hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. *Field Research* (Penelitian Lapangan).

Yaitu penelitian langsung kepada objek penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan data keterangan lain yang diperlukan :

a. *Interview* (Wawancara)

Digunakan sebagai Teknik pengumpulan data, apabila peneliti akan melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil yang bertujuan untuk memperoleh informasi.

b. *Observasi* (Pengamatan)

Dilakukan untuk mengetahui informasi tentang objek penelitian yang akan diteliti, dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung terhadap masalah yang berkaitan dengan penelitian.

c. *Kuesioner* (Angket)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penyebaran angket yang berisi pertanyaan tertulis yang sengaja dibuat baik secara tertutup maupun terbuka untuk diberikan kepada responden. Adapun skala yang digunakan dalam penyebaran angket ini menggunakan skala likert, di mana masing-masing jawaban diberi bobot nilai. Dengan *Kuesioner*, maka penulis memutuskan untuk mengambil beberapa sampel dari responden, yang digunakan dalam penelitian ini sebagai data primer, untuk lebih jelasnya bobot skala dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.5.1

Bobot Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Husein Umar (2005:132)

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3.6 Metode Analisis Data

Proses pengolahan dan analisis data untuk menguji hipotesis dilakukan dengan menggunakan program *software* komputer yaitu SPSS (*Statistic Program for Social Science*) 20. Pada penelitian ini data yang penulis peroleh adalah data ordinal. Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.6.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono, 2012:455).

Pada penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Pearson Product Moment*. Pengambilan data tidak akan mencapai tujuan apabila alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tersebut tidak memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Pada penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus *product moment* yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara x dan y

n = banyak sampel jenuh

x = skor item

y = skor item y

Keputusan pada sebuah variabel dikatakan valid apabila:

- Jika koefisien korelasi product moment $> 0,300$
- Atau jika koefisien korelasi positif $> R$ tabel ($\alpha ; n-2$) n = jumlah sampel jenuh.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Keputusan pada sebuah butir pertanyaan dapat dianggap *reliable*, dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai alpha dengan nilai r tabel yaitu : jika r -alpha positif dan r -alpha $> r$ -table ($\alpha ; n-2$) n = jumlah sampel jenuh. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3.6.3 Uji lineritas

Uji lineritas digunakan untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Sebagaimana pengujian-pengujian sebelumnya, untuk melakukan uji linieritas garis regresi juga diperlukan hipotesis (Gunawan Sudarmanto, 2005:125). Hipotesis yang digunakan untuk menguji linieritas garis regresi tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

PERINGATAN !!!

- Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
- Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

H_0 : Model regresi berbentuk linier

H_1 : Model regresi berbentuk non-linier

Untuk menyatakan apakah garis regresi tersebut linier atau tidak linier atau menerima atau menolak H_0 ada dua alternatif ukuran yang akan digunakan. Kedua ukuran tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Menggunakan harga koefisien signifikansi. Apabila nilai signifikansi yang digunakan untuk menolak atau menerima H_0 , maka nilai koefisien signifikansi tersebut harus dibandingkan dengan nilai tingkat alpha yang dipilih oleh peneliti (5% atau 1%). Simpulan yang diambil, yaitu H_0 akan diterima jika nilai signifikansi dari *deviation from linearity* > alpha yang ditetapkan (misal 5%) dan sebaliknya, H_0 akan ditolak jika mempunyai nilai yang lainnya. *Deviation from linearity* ini diperoleh dari tabel ANNOVA dengan menggunakan program SPSS.
2. Menggunakan harga koefisien F. Yang dimaksud dengan koefisien F dalam analisis ini adalah harga koefisien F pada baris *deviation from linearity* atau harga F tuna cocok yang tercantum dalam Anova dengan menggunakan program SPSS. Apabila menggunakan koefisien F maka harus dibandingkan dengan harga koefisien F tabel untuk dk pembilang dan dk penyebut bersesuaian dengan alpha yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria yang digunakan yaitu H_0 diterima jika koefisien $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan H_0 ditolak $F_{hitung} \geq F_{tabel}$.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan bahwa model yang diestimasi memenuhi asumsi klasik, maka harus dipenuhi syarat *Best Linier Unbiased Estiamer*, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2005) :

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

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2005).

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel

bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2005). Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/semuanya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Dasar analisisnya adalah:

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

3.6.5 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara tiga variabel atau lebih, serta untuk mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan oleh variabel X_1 dan X_2 terhadap nilai variabel Y. Berikut rumus koefisien korelasi ganda :

$$R_{x_1.x_2.y} = \frac{\sqrt{r_{x_1.Y}^2 + r_{x_2.Y}^2 - 2(r_{x_1.Y})(r_{x_2.Y})(r_{x_1.x_2})}}{\sqrt{1 - r_{x_1.x_2}^2}}$$

Keterangan :

$R_{x_1.x_2.y}$ = Koefisien korelasi ganda

X_1 = Variabel bebas ke-1

X_2 = Variabel bebas ke-2

Y = Variabel tak bebas (terikat)

PERINGATAN !!!

- Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
- Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 3.6.5.1

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2012:250)

3.6.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

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

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/semuruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/semuruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3.6.7 Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1), dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

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

Keterangan :

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien garis regresi

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

e = *error* / variabel pengganggu

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji-t

Uji-t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

$H_0 : \beta_i = 0$; artinya gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan PT Redwood Indonesia.

$H_a : \beta_i \neq 0$; artinya gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan PT Redwood Indonesia.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

2. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja.

$H_0 : \beta_i = 0$; Artinya motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan PT Redwood Indonesia.

$H_a : \beta_i \neq 0$; artinya motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan PT Redwood Indonesia.

Menentukan nilai t_{tabel} sebagai batas daerah penerimaan atau penolakan hipotesis. Nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ berdasarkan uji dua pihak dan derajat kebebasan (dk) = $n - k$ dimana n = banyak sampel, sedangkan k = banyaknya variabel (bebas dan terikat).

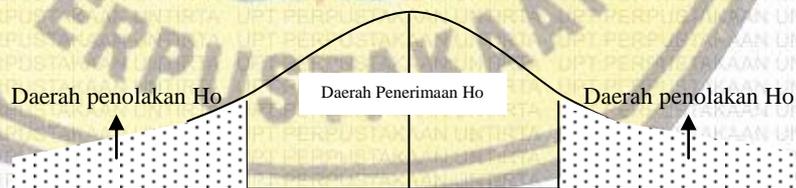
Kriteria pengambilan keputusan untuk uji parsial adalah:

1. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Daerah Penerimaan dan penolakan H_0 ditunjukkan pada gambar berikut ini:

Gambar 3.7.1.1

Kurva Uji-t



3.7.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji serempak (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan pada kinerja karyawan PT Redwood Indonesia. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah :

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$; artinya tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja (Y) karyawan PT Redwood Indonesia.

$H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$; artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan PT Redwood Indonesia.

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$). Dan derajat kebebasan dengan rumusnya: $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

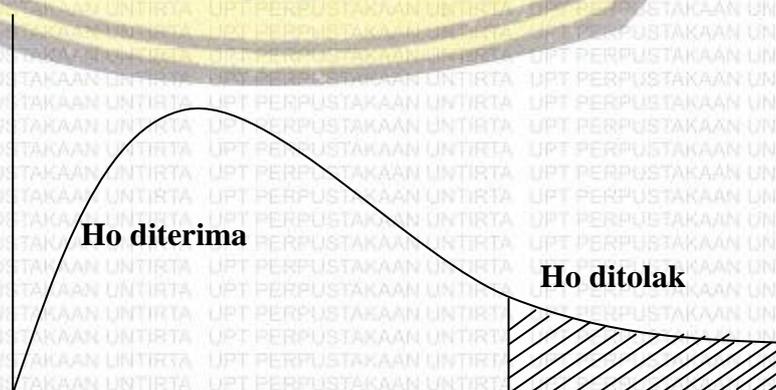
Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 5\%$
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada $\alpha = 5\%$

Daerah penerimaan dan penolakan H_0 ditunjukkan pada gambar berikut ini:

Gambar 3.7.2.1

Kurva Uji F



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dalam pembuatan skripsi ini adalah pada PT Redwood Indonesia yang bertempat di Kawasan Pelabuhan Cigading Jl. Mayjen. S. Parman KM 13 Cilegon - Banten. Telp : (0254) 600 416, Fax : (0254) 600 422. Adapun waktu penelitiannya dari tanggal 02 Desember 2013 sampai dengan 02 Februari 2014.



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Instansi

4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

PT. Redwood Indonesia adalah satu-satunya jagung refiner di Indonesia dengan memakai jagung sebagai bahan baku yang memiliki kualitas tinggi. Dimana produk produk tersebut dihasilkan dari proses *Corn Wet Milling* (CWM) dan *Corn Refining*. Perusahaan PT Redwood Indonesia adalah perusahaan yang didirikan menurut hukum Republika Indonesia, sebagaimana dinyatakan dalam akta pendirian Nomor 08 tanggal 06 bulan Juni tahun 2008 berkedudukan di Jakarta dan kegiatan industri/pabrik di Kawasan Pelabuhan Cigading, Jalan Mayjend S.Parman KM 13, Desa Tegal Ratu, Kecamatan Ciwandan, Cilegon, Provinsi Banten.

4.1.2 Visi dan Misi

Premier / Utama

Untuk menjadi pemasok utama nasional *corn starch*, *starch derivatives*, dan produk berbasis peternakan lainnya dengan mengutamakan kualitas bagi pelanggan, karyawan, pemegang saham dan rekanan lainnya.

High Standard / Standar yang tinggi

Etnik bisnis tingkat tinggi yang tulus dan menanamkan nilai-nilai organisasi yang kondusif.

Safety / Keamanan

Komitmen tinggi terhadap keamanan, kesehatan dan lingkungan untuk meningkatkan kualitas lingkungan hidup.

Trust / Kepercayaan

Membangun kepercayaan, keterbukaan, dan perhatian mutual untuk menciptakan lingkungan kerja yang penuh tantangan dan pengalaman yang tak ternilai bagi karyawan.

Strive / Berjuang

Berjuang untuk memenuhi kebutuhan konsumen lewat produk dan pelayanan yang bermutu.

Misi Sosial

Merangsang petani untuk menanam jagung sehingga meningkatkan pendapatan mereka (melalui koperasi dan skema saling kerja sama), dan membangun fasilitas sosial di daerah sekitarnya.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi menunjukkan garis perintah dan garis kerja sama antar bagian atau departemen lainnya sehingga kegiatan dalam perusahaan dapat terkoordinasi dan berjalan dengan baik. Berikut ini adalah struktur organisasi PT. Redwood Indonesia:

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Gambar 4.1.3.1

Struktur Organisasi PT. Redwood Indonesia



4.1.4 Deskripsi Tugas

Deskripsi tugas merupakan rincian yang menunjukkan posisi, tanggung jawab, wewenang, dan tugas yang harus dikerjakan oleh seseorang di dalam suatu organisasi. Fungsi dari pembuatan deskripsi tugas adalah agar masing-masing karyawan mengerti wewenang dan tugasnya.

1. *President Director*

President Director adalah merupakan pimpinan puncak dari PT. Redwood Indonesia yang bertugas untuk :

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/ seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/ seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- a. Memimpin, mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan tugas para manager bagian.
- b. Merencanakan dan menerapkan kebijaksanaan mengenai perbaikan dan perkembangan umum perusahaan.

2. *Plant General Manager*

Menjamin tercapainya hasil produksi dalam hal jumlah, kualitas dan waktu yang sesuai dengan rencana perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal memiliki tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Merencanakan dan mengatur jadwal produksi untuk semua jenis produk agar tidak terjadi kelebihan atau kekurangan persediaan di gudang.
- b. Mengatur pengalokasian sumber daya produksi seperti jam kerja mesin, jam kerja operator, pengiriman bahan baku yang berhubungan dengan proses produksi.
- c. Melakukan pengawasan dan pengendalian produksi agar hasil produksi sesuai dengan spesifikasi dan standart mutu yang telah ditetapkan.
- d. Merencanakan perawatan mesin-mesin agar dapat beroperasi dengan lancar.
- e. Membuat laporan produksi secara berkala mengenai pemakaian bahan baku.
- f. Bertanggungjawab terhadap kelancaran proses produksi mulai dari penerimaan bahan baku sampai proses produksi hingga menjadi produk akhir.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3. *Manager Pembelian (Purchase Manager)*

Purchase manager bertanggung jawab kepada *head of unit*, bagian ini bertugas membantu *head of unit* dalam bidang kegiatan pembelian. Rincian tugas dari *purchase manager* adalah :

- a. Membantu *head of unit* dalam melaksanakan serta mengkoordinir seluruh pengolahan yang berhubungan dengan pembelian, penyimpanan dan pendistribusian bahan-bahan yang digunakan perusahaan.
- b. Merencanakan sistem pengadaan dan persediaan bahan.
- c. Mempersiapkan permintaan kebutuhan akan barang dan menentukan standard harga bahan.

4. *Manager Personalia (Personalia and General Affair Manager)*

Manager personalia bertanggung jawab langsung kepada *head of unit*. Dalam melaksanakan tugasnya manajer personalia membawahi kepala bagian administrasi dan staf umum. Tugas manajer personalia adalah:

- a. Merencanakan perekrutan karyawan sesuai dengan kebutuhan masing-masing departemen.
- b. Mengatur kegiatan yang berhubungan dengan karyawan dan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan berdisiplin.
- c. Menampung dan mencari keluhan karyawan.
- d. Mengatur dan merencanakan *training* untuk peningkatan ketrampilan karyawan.
- e. Bertanggungjawab terhadap disiplin kerja karyawan.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

5. *General Manager Akuntansi dan Keuangan (Finance and Accounting General Manager)*

Finance and accounting general manager bertanggungjawab langsung kepada *head of unit*. Dalam melaksanakan tugasnya *finance and accounting general manager* membawahi *accounting manager* dan *finance manager*. Tugas *finance and accounting general manager* adalah :

- a. Merencanakan dan mengawasi perencanaan kegiatan akuntansi dari keuangan perusahaan.
- b. Membantu *head of unit* dalam melaksanakan anggaran perusahaan.
- c. Memberikan laporan keuangan kepada pihak pemerintah untuk menetapkan besarnya pajak yang harus dibayar perusahaan.
- d. Bertanggung jawab atas penentuan biaya perusahaan seperti biaya produksi dan biaya administrasi.

6. *Manager Pemasaran (Marketing Manager)*

Marketing manager bertanggung jawab kepada *head of unit*. *Marketing manager* bertugas:

- a. Melaksanakan analisa pasar, meneliti persaingan dan kemungkinan perubahan permintaan serta mengatur distribusi produksi.
- b. Mencari informasi pasar yang berhubungan dengan segmen pasar, trend permintaan, kualitas yang digunakan dan jadwal permintaan pasar.
- c. Mencari order-order dari pemakai produk.
- d. Membantu kepala unit didalam menetapkan target pemasaran dan kebijaksanaan dalam perluasan pasar.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- e. Menentukan kebijaksanaan dari strategi pemasaran perusahaan yang mencakup jenis produk yang akan dipasarkan, harga, pendistribusian dan promosi.
- f. Menentukan rencana anggaran biaya pemasaran.

7. *Manager Pengendalian Kualitas (Quality Control Manager)*

Mempunyai tanggung jawab untuk menetapkan, menerapkan dan mengkoordinir melaksanakan prosedur dan teknik pengendalian mutu untuk menjamin kepercayaan dan kesesuaian produk yang dihasilkan terhadap spesifikasi pembuatan yang telah ditentukan. Tugas *manager* pengendalian kualitas (*quality control manager*) adalah:

- a. Mengendalikan standar penggunaan bahan baku yang ditetapkan.
- b. Melaksanakan pengawasan terhadap mutu produk mulai dari bahan baku sampai menjadi produk jadi.
- c. Melaksanakan analisa dan pengawasan produk jadi yang sudah ada di gudang, terutama dalam hal pengeluaran stock untuk menghindari *stock expired date* dengan penggunaan FIFO (*First In First Out*).
- d. Melaksanakan riset terhadap pengembangan mutu produk dan jenis produk.

8. *Processing Manager*

Processing manager bertanggung jawab langsung kepada *plant general manager*. Tugas-tugas dari *Processing manager* adalah:

- a. Bertanggungjawab kepada *plant general manager* atas pelaksanaan kegiatan produksi.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- b. Merencanakan dan mengatur produksi perusahaan agar sesuai dengan spesifikasi dan standard mutu yang telah ditentukan.
- c. Mengawasi dan mengkoordinir pengelolaan persediaan bahan baku, bahan penolong dan bahan-bahan lainnya.
- d. Mengawasi jalannya produksi sesuai dengan program produksi yang telah ditetapkan.
- e. Membuat laporan produksi secara periodik mengenai pemakaian bahan dan jumlah produksi.
- f. Mengawasi dan mengevaluasi kegiatan produksi untuk mengetahui kekurangan dan penyimpangan sehingga dapat dilakukan perbaikan.

9. Warehouse Manager

Warehouse Manager bertanggung jawab kepada *plant general manager*.

Warehouse Manager bertugas:

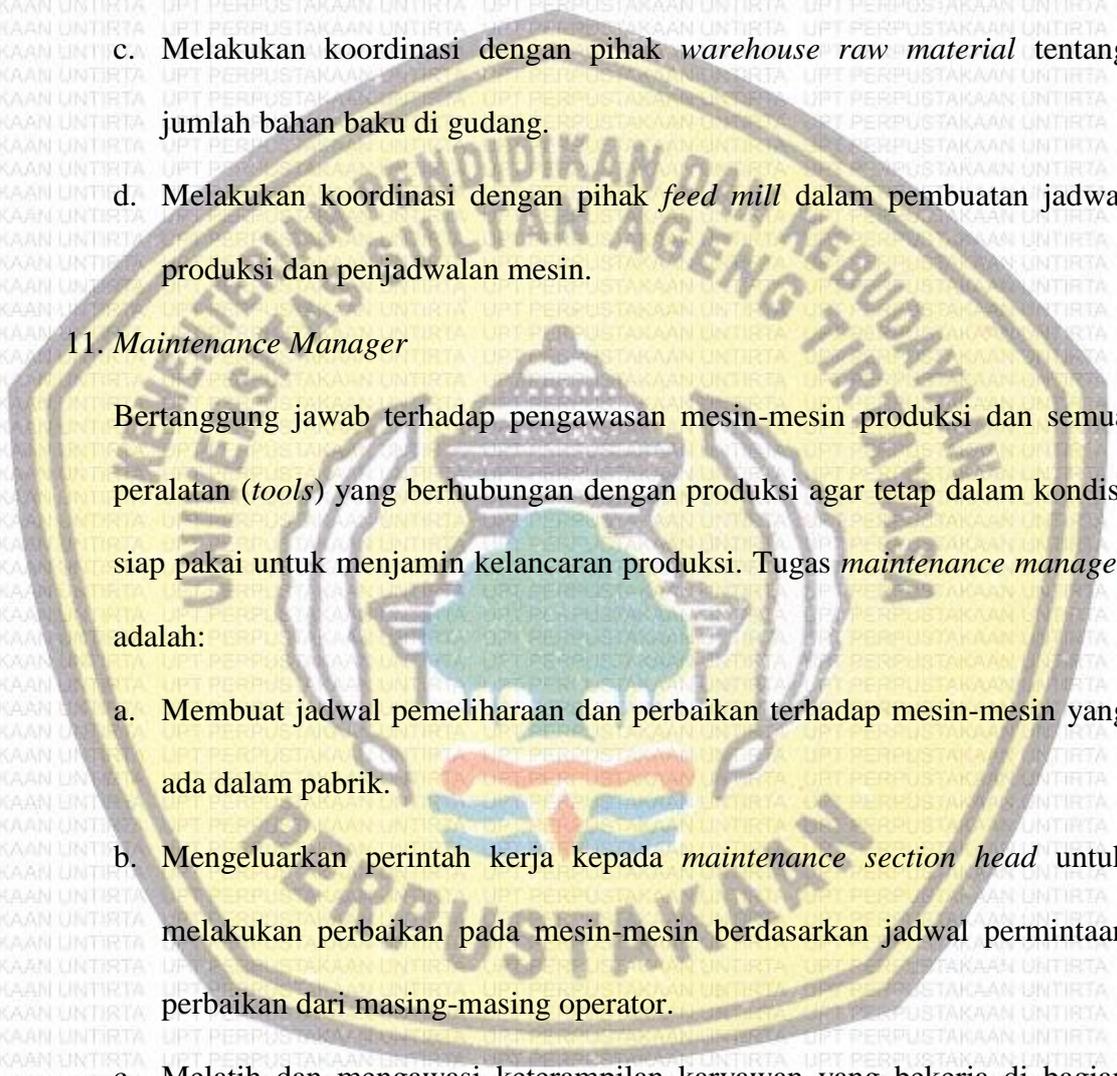
- a. Bertanggung jawab atas pengaturan persediaan bahan baku, produk jadi dan bahan penolong di gudang.
- b. Membuat laporan penerimaan persediaan dan pengeluaran bahan baku di gudang.
- c. Mengkoordinir dan mengawasi pengelolaan persediaan bahan baku di gudang.
- d. Bertanggung jawab atas sarana dan prasarana pendukung di gudang.

10. PPIC Manager

PPIC manager bertanggung jawab kepada *plant general manager*. *PPIC manager* bertugas:

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- 
- a. Membuat daftar rencana produksi.
 - b. Melakukan koordinasi dengan pihak *marketing* dalam pembuatan *sales forecast*.
 - c. Melakukan koordinasi dengan pihak *warehouse raw material* tentang jumlah bahan baku di gudang.
 - d. Melakukan koordinasi dengan pihak *feed mill* dalam pembuatan jadwal produksi dan penjadwalan mesin.

11. *Maintenance Manager*

Bertanggung jawab terhadap pengawasan mesin-mesin produksi dan semua peralatan (*tools*) yang berhubungan dengan produksi agar tetap dalam kondisi siap pakai untuk menjamin kelancaran produksi. Tugas *maintenance manager* adalah:

- a. Membuat jadwal pemeliharaan dan perbaikan terhadap mesin-mesin yang ada dalam pabrik.
- b. Mengeluarkan perintah kerja kepada *maintenance section head* untuk melakukan perbaikan pada mesin-mesin berdasarkan jadwal permintaan perbaikan dari masing-masing operator.
- c. Melatih dan mengawasi keterampilan karyawan yang bekerja di bagian *maintenance* agar mahir dan dapat bekerja dengan baik.
- d. Menentukan prioritas kerja dan *progressing* perbaikan mesin.
- e. Bertanggung jawab kepada *plant general manager* atas kondisi mesin-mesin dan peralatan produksi.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

12. Accounting Manager

Accounting Manager bertanggung jawab kepada *Accounting and finance general manager*. *Accounting Manager* bertugas:

- a. Mengawasi pelaksanaan kegiatan pembukuan perusahaan.
- b. Mengawasi pelaksanaan pemakaian aset perusahaan.
- c. Melaksanakan perhitungan akuntansi terhadap pembelian bahan baku dan aset perusahaan.

13. Finance Manager

Finance Manager bertanggung jawab kepada *Accounting and finance general manager*. *Finance Manager* bertugas:

- a. Mengawasi dan melaksanakan pembayaran transfer dana terhadap pembelian bahan baku dan aset perusahaan.
- b. Mengawasi dan melaksanakan penerimaan pembayaran atas penjualan
- c. Membuat pembukuan dan jurnal laba rugi perusahaan.
- d. Melaksanakan perhitungan dan pembayaran upah dan lembar kerja karyawan.

14. Kepala bagian Administrasi

Kepala bagian administrasi bertanggung jawab langsung kepada manager personalia. Bagian ini mempunyai bertugas :

- a. Mengadakan penelitian kepegawaian seperti masalah perkembangan organisasi perusahaan, mengevaluasi kerja, gaji dan upah karyawan
- b. Merencanakan dan mengkoordinir kegiatan perencanaan pegawai.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

c. Merencanakan dan mengawasi pelaksanaan program peningkatan mutu pegawai.

d. Mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan pengamanan pegawai.

15. Staff Umum

Staff umum mempunyai bertugas :

a. Melaksanakan sistem penerimaan pegawai yang dibutuhkan oleh perusahaan.

b. Bertanggung jawab atas pelaksanaan *training* pegawai.

16. Processing Section Head

Processing section head bertanggung jawab kepada *processing manager*.

Processing section head bertugas:

a. Mengawasi jalannya produksi sesuai dengan program produksi yang telah ditetapkan.

b. Membuat laporan produksi secara periodik mengenai pemakaian bahan dan jumlah produksi.

c. Mengawasi dan mengevaluasi kegiatan produksi untuk mengetahui kekurangan dan penyimpangan sehingga dapat dilakukan perbaikan.

17. Warehouse Section Head

Warehouse section head bertanggung jawab kepada *warehouse manager*.

Warehouse section head bertugas:

a. Membuat laporan penerimaan persediaan dan pengeluaran bahan baku di gudang.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- b. Mengkoordinir dan mengawasi pengelolaan persediaan bahan baku di gudang.
- c. Bertanggung jawab atas sarana dan prasarana pendukung di gudang.

4.2 Data Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Redwood Indonesia yaitu sebanyak 84 responden. Untuk analisis lebih lanjut, terlebih dahulu penulis akan mengkarakteristikkan responden ke dalam beberapa karakter, yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan. Berdasarkan penelitian hasilnya adalah :

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.2.1

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	61	72,6%
2	Perempuan	23	27,4%
Total		84	100%

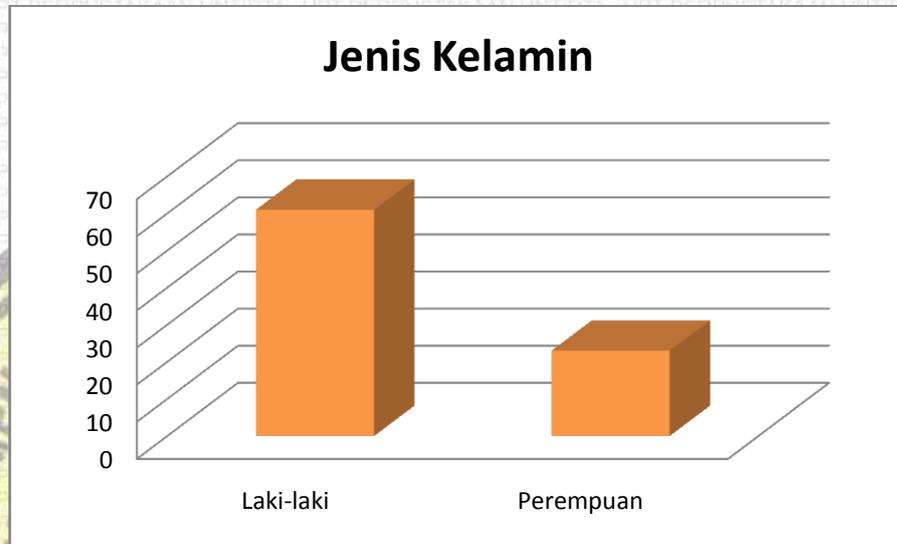
Sumber : Data diolah

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Grafik 4.2.1

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Dari tabel dan grafik di atas dapat dilihat bahwa, sebagian besar responden adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 61 orang atau sebesar 72,6%. Disusul dengan responden berjenis kelamin perempuan adalah sebesar 23 orang atau sebesar 27,4%. Maka, dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki mendominasi.

b. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Tabel 4.2.2

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	
	Frekuensi	Persentase (%)
S2	11	13,2%
S1	47	55,9%
SMA	26	30,9%
Total	84	100%

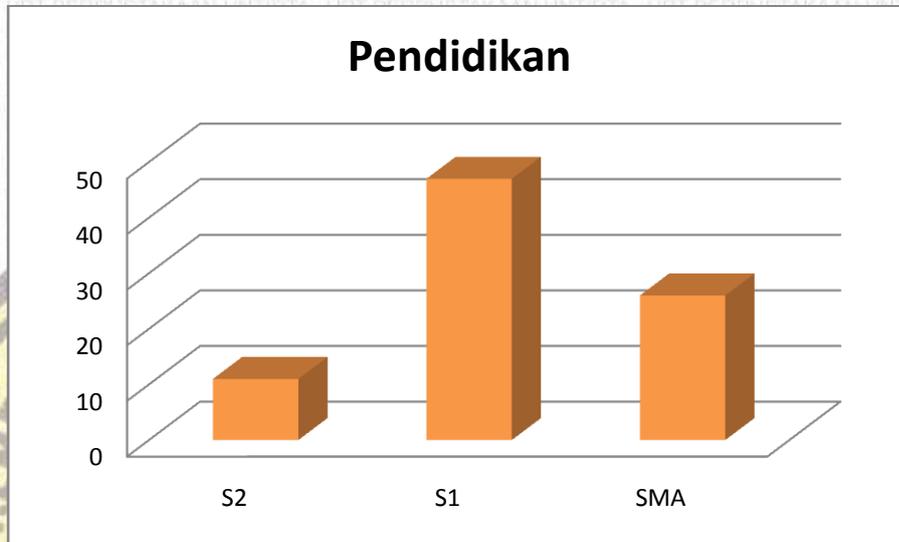
Sumber : data diolah

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Grafik 4.2.2

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan



Berdasarkan tabel dan grafik di atas dapat dilihat bahwa responden berpendidikan S2 sebanyak 11 orang atau 13,2%, kemudian responden pendidikan S1 yaitu sebanyak 47 orang atau sebesar 55,9%, disusul oleh responden yang berpendidikan SMA sebanyak 26 orang atau sebesar 30,9% dan Maka, dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan S1 mendominasi.

4.3 Tanggapan Responden

Untuk menentukan hasil rekapitulasi masing-masing variabel dapat menggunakan skala pengukuran. Menurut Husein Umar (2005:225) menentukan skala pengukuran dapat dengan menggunakan rentang kriteria dan dapat dihitung dengan rumus :

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

$$R_s = \frac{n(m-1)}{m}$$

Penjelasan :

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban

Sehingga diperoleh rentang kriteria sebagai berikut :

$$R_s = \frac{84(5-1)}{5} = 67$$

Tabel 4.3.1

Skala Pengukuran

No	Skala penilaian	Keterangan
1	84 – 151	Sangat Kurang Baik
2	152 – 219	Kurang Baik
3	220 – 287	Cukup Baik
4	288 – 355	Baik
5	356 – 423	Sangat Baik

Sumber : Husein Umar (2005:225)

4.3.1 Tanggapan Responden Pada Variabel Gaya Kepemimpinan

Untuk mengetahui gaya kepemimpinan maka dapat dilihat dari tanggapan responden melalui pengisian kuesioner yang penulis sebarikan kepada responden.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 4.3.1.1

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Bobot tiap jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Pernyataan 1	22	42	18	2	0	336
2	Pernyataan 2	12	53	17	2	0	327
3	Pernyataan 3	22	46	13	3	0	339
4	Pernyataan 4	12	56	15	1	0	331
5	Pernyataan 5	13	49	22	0	0	327
6	Pernyataan 6	26	46	10	2	0	348
Nilai Rata-rata Jawaban Responden							334,7

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.3.1.1 dapat dilihat skor tertinggi adalah dari pernyataan 6 yaitu 348, untuk skor terendah adalah dari pernyataan 2 yaitu 327. Sedangkan skor rata-rata jawaban responden mengenai gaya kepemimpinan adalah sebesar 334,7 yang berarti gaya kepemimpinan pada PT Redwood Indonesia bisa dikatakan baik, karena berada pada rentang skala 288 – 355.

4.3.2 Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi

Untuk mengetahui bagaimana motivasi maka dilihat dari tanggapan responden melalui pengisian kuesioner yang penulis sebarakan kepada responden.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 4.3.2.1

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Bobot Tiap Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Pernyataan 1	33	41	10	0	0	359
2	Pernyataan 2	20	43	19	2	0	333
3	Pernyataan 3	20	27	35	2	0	317
4	Pernyataan 4	21	56	7	0	0	350
5	Pernyataan 5	28	49	4	3	0	354
Nilai Rata-Rata Jawaban Responden							342,6

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.3.2.1 dapat dilihat skor tertinggi adalah dari pernyataan 1 yaitu 359, untuk skor terendah adalah dari pernyataan 3 yaitu 317. Sedangkan skor rata-rata jawaban responden mengenai motivasi adalah sebesar 342,6 yang berarti motivasi pada PT Redwood Indonesia bisa dikatakan baik, karena berada pada rentang skala 288 – 355.

4.3.3 Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja

Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan kinerja maka dapat dilihat dari tanggapan responden melalui pengisian kuesioner yang penulis sebarakan kepada responden.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 4.3.3.1

Rekapitulasi Tanggapan-Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Bobot tiap jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Pernyataan 1	17	46	20	1	0	331
2	Pernyataan 2	30	41	10	3	0	350
3	Pernyataan 3	26	42	14	2	0	344
4	Pernyataan 4	16	54	13	1	0	336
5	Pernyataan 5	17	47	17	3	0	330
6	Pernyataan 6	25	48	9	2	0	348
Nilai Rata-rata Jawaban Responden							339,8

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.3.3.1 dapat dilihat skor tertinggi adalah dari pernyataan 2 yaitu 350, untuk skor terendah adalah dari pernyataan 1 yaitu 331. Sedangkan skor rata-rata jawaban responden mengenai kinerja adalah sebesar 339,8 yang berarti kinerja karyawan pada PT Redwood Indonesia bisa dikatakan baik, karena berada pada rentang skala 288 – 355.

4.4 Analisis Uji Instrumen

4.4.1 Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Keputusan pada sebuah butir/item pertanyaan dapat dianggap valid sebagaimana dikemukakan dalam bab III dapat diketahui

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

dengan menggunakan koefisien korelasi apabila hasilnya melebihi 0.30 ($r > 0.30$) atau nilai sig < 0.05 . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.4.1.1
Hasil Pengujian Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1)

Pernyataan	Korelasi	Keterangan Signifikan	Keterangan
Pert_1	0,603	> 0.300	Valid
Pert_2	0,459	> 0.300	Valid
Pert_3	0,644	> 0.300	Valid
Pert_4	0,484	> 0.300	Valid
Pert_5	0,423	> 0.300	Valid
Pert_6	0,679	> 0.300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan di atas tampak bahwa nilai korelasi *Pearson* antara butir skor pernyataan dengan skor total memiliki korelasi, karena tiap butir pernyataan memiliki nilai korelasi $> 0,3$, sedangkan jumlah n adalah 84. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang ada pada variabel Gaya Kepemimpinan dapat dikatakan valid.

Tabel 4.4.1.2
Hasil Pengujian Validitas Motivasi (X_2)

Pernyataan	Korelasi	Keterangan Signifikan	Keterangan
Pert_1	0,373	> 0.300	Valid
Pert_2	0,481	> 0.300	Valid
Pert_3	0,505	> 0.300	Valid
Pert_4	0,551	> 0.300	Valid
Pert_5	0,519	> 0.300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Berdasarkan tabel uji validitas variabel motivasi di atas tampak bahwa nilai korelasi *Pearson* antara butir skor pernyataan dengan skor total memiliki korelasi, karena tiap butir pernyataan memiliki nilai korelasi $> 0,3$, sedangkan jumlah n adalah 84. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang ada pada variabel motivasi dapat dikatakan valid.

Tabel 4.4.1.3

Hasil Pengujian Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	Korelasi	Keterangan Signifikan	Keterangan
Pert_1	0,538	> 0.300	Valid
Pert_2	0,768	> 0.300	Valid
Pert_3	0,649	> 0.300	Valid
Pert_4	0,526	> 0.300	Valid
Pert_5	0,601	> 0.300	Valid
Pert_6	0,682	> 0.300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel uji validitas variabel kinerja di atas tampak bahwa nilai korelasi *Pearson* antara butir skor pernyataan dengan skor total memiliki korelasi, karena tiap butir pernyataan memiliki nilai korelasi $> 0,3$, sedangkan jumlah n adalah 84. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang ada pada variabel kinerja dapat dikatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Berikut

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

ini adalah nilai Alpha hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 20 untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Kinerja (Y).

Tabel 4.4.2.1
Pengujian Reliabilitas

Nama Variabel	Nilai Alpha	Keterangan Reliabel	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,795	> 0,60	Reliabel
Motivasi	0,719	> 0,60	Reliabel
Kinerja	0,846	> 0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki reliabilitas (reliabel) karena nilai alphanya lebih besar dari 0,60 ($\alpha > 0,60$) sehingga dapat dipakai sebagai bahan pengujian selanjutnya.

4.4.3 Uji Lineritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linearitas akan memperoleh informasi apakah model linear atau tidak. Setelah dilakukan pengolahan data maka *outputnya* sebagai berikut:

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 4.4.3.1

Uji Linier

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Gaya_Kepemimpinan	Between Groups	(Combined) Linearity	280.032	11	25.457	3.111	.002
		Linearity	217.096	1	217.096	26.533	.000
		Deviation from Linearity	62.936	10	6.294	.769	.658
	Within Groups		589.111	72	8.182		
Total			869.143	83			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear.

4.4.4 Uji Asumsi Klasik Model Regresi

Salah satu syarat untuk dapat menggunakan persamaan regresi berganda adalah terpenuhinya asumsi klasik. Dalam penelitian ini digunakan 4 buah asumsi klasik adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut :

PERINGATAN !!!

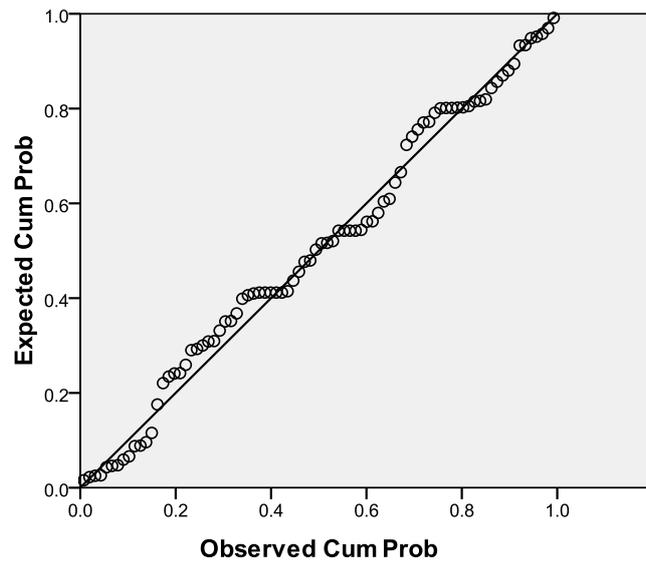
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Gambar 4.4.4.1

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



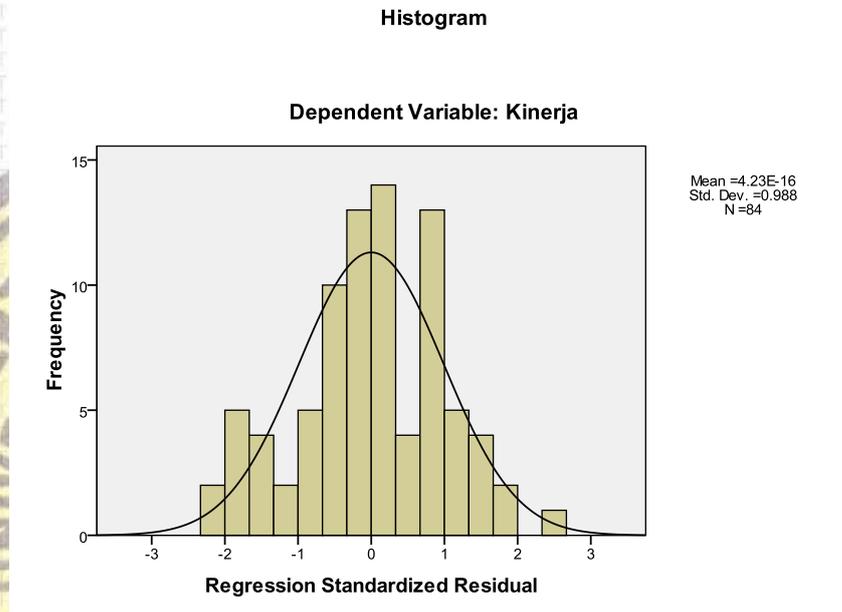
Gambar di atas dapat dilihat bahwa data mengumpul disekitar garis diagonal. Hal tersebut berarti uji normalitas sudah terpenuhi atau model telah berdistribusi normal. Selain grafik P-P Plot di atas, uji normalitas dapat dilihat seperti dalam gambar berikut :

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Gambar 4.4.4.2

Histogram Uji Normalitas



Dari tampilan grafik histogram di atas dapat disimpulkan bahwa residual tampak terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak menceng ke kanan atau ke kiri. Kedua grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Syarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi, pada umumnya jika $VIF < 10$ dan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

nilai tolerance < 1 atau mendekati 1, maka variabel tersebut tidak mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya

Tabel 4.4.4.1
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya_Kepemimpinan	.883	1.133
	Motivasi	.883	1.133

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel *Coefficient* di atas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dan variabel Motivasi (X_2) adalah 1,133 yang berarti nilai < 10. Dilihat dari nilai *tolerance* dari kedua variabel adalah 0.883 yang berarti nilai mendekati angka 1. Dengan demikian dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 20 tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik Heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas, maka dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot*, dengan dasar analisis sebagai berikut:

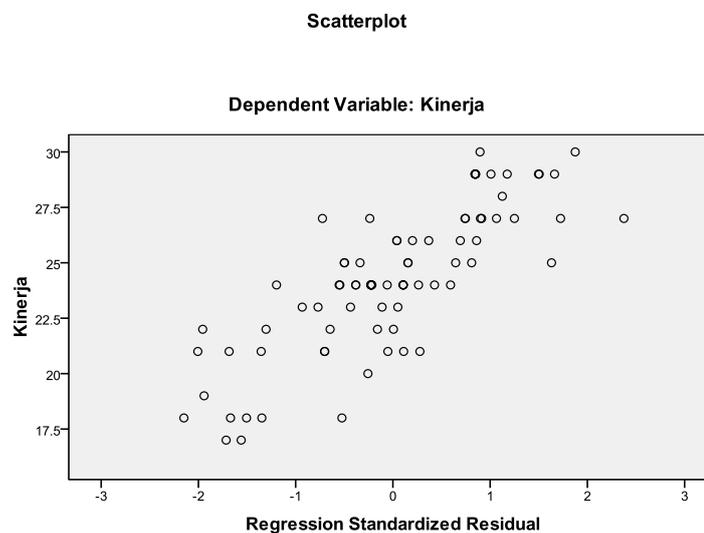
PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
 - b. Jika tidak ada pola yang jelas, secara titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Berikut ini grafik *scatterplot* yang akan menunjukkan ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Gambar 4.4.4.3

Uji Heteroskedastisitas



Dari *scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

4.4.5 Korelasi Berganda

Korelasi berganda merupakan koefisien korelasi untuk mengukur keeratan hubungan dari dua variabel, sedangkan variabel lainnya dianggap konstan atau tidak memberi pengaruh.

4.4.5.1 Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dari gaya kepemimpinan dengan kinerja dapat dilihat dari tabel *output* korelasi pearson di bawah ini :

Tabel 4.4.5.1.1

Output Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Correlations			
		Gaya_Kepemimpinan	Kinerja
Gaya_Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.500**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	84	84
Kinerja	Pearson Correlation	.500**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	84	84

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai korelasi *pearson* antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,500. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan kinerja (Y) mempunyai hubungan yang sedang, dan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja (Y) yang dinyatakan dalam presentase dapat diketahui melalui koefisien determinasi.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 4.4.5.1.2

Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.500 ^a	.250	.241	2.820

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari perhitungan statistik yang dilakukan dapat diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,241 yang menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar 24,1% sedangkan sisanya 75,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4.5.2 Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dari motivasi dengan kinerja dapat dilihat dari tabel *output* korelasi pearson di bawah ini :

Tabel 4.4.5.2.1

Output Motivasi Terhadap Kinerja

Correlations			
		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.461**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	84	84
Kinerja	Pearson Correlation	.461**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	84	84

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Berdasarkan tabel di atas nilai korelasi pearson antara motivasi terhadap kinerja sebesar 0,461. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi (X_2) dan kinerja (Y) mempunyai hubungan yang sedang yang berarti jika motivasi semakin rendah maka kinerja juga semakin rendah atau sebaliknya, dan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) yang dinyatakan dalam presentase dapat diketahui melalui koefisien determinasi. Hal ini dapat dilihat dari *model summary* yang dihasilkan dengan menggunakan *software* SPSS versi 20.

Tabel 4.4.5.2.2

Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 ^a	.212	.203	2.890

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari perhitungan statistik yang dilakukan dapat diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,203 yang menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi sebesar 20,3% sedangkan sisanya 79,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

4.4.6 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) yang dinyatakan dalam presentase dapat diketahui melalui koefisien determinasi. Hal ini dapat dilihat dari *model summary* yang dihasilkan dengan menggunakan *software* SPSS versi 20.

Tabel 4.4.6.1

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 ^a	.345	.329	2.652

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa R adalah sebesar 0,587. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja adalah sedang. Dari hasil statistik yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu *software* SPSS versi 20 dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,329 yang menunjukkan kinerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi sebesar 32,9% sedangkan sisanya 67,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dari independen gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu

kinerja dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20 yang menghasilkan *output* koefisien regresi sebagai berikut :

Tabel 4.4.7.1

Koefisien Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.094	2.962		1.719	.089
	Gaya_Kepemimpinan	.430	.106	.388	4.049	.000
	Motivasi	.437	.127	.328	3.426	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 5,094 + 0,430 X_1 + 0,437 X_2$$

Keterangan :

\hat{Y} = Variabel Dependen (Kinerja)

A = Konstanta

B = Koefisien

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

Sesuai dengan persamaan garis regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien konstanta adalah 5,094 satuan, hal ini bahwa apabila Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) dianggap konstan, maka variabel dependen Kinerja (Y) yaitu sebesar 5,094 satuan.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

2. Nilai koefisien b_1 adalah 0,430 menyatakan bahwa setiap penambahan Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 1 satuan dan Motivasi (X_2) dianggap konstan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,430 satuan.
3. Nilai koefisien b_2 adalah 0,437 menyatakan bahwa setiap penambahan Motivasi (X_2) sebesar 1 satuan dan Gaya Kepemimpinan (X_1) dianggap konstan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,437 satuan.

4.5 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tersebut signifikan atau tidak dan untuk mengetahui hipotesis tersebut dilakukan pengujian sebagai berikut :

4.5.1 Uji t

Uji-t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja secara parsial seperti ditunjukkan tabel di bawah ini:

Tabel 4.5.1.1

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.094	2.962		1.719	.089
	Gaya_Kepemimpinan	.430	.106	.388	4.049	.000
	Motivasi	.437	.127	.328	3.426	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

a. Untuk menguji variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis statistik

$H_0 : \beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

2. Menentukan t_{tabel}

Menentukan taraf nyata (α) = 0,05. Derajat bebas (df) = $n - k = 84 - 3 = 81$, maka nilai t_{tabel} yaitu $t(\alpha; df) = t(0,05; 81) = 1,663$ (tabel distribusi t)

3. Menentukan besarnya t_{hitung} . Besarnya dicari dengan bantuan program SPSS v.20 maka diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 4,049

4. Kriteria pengujian

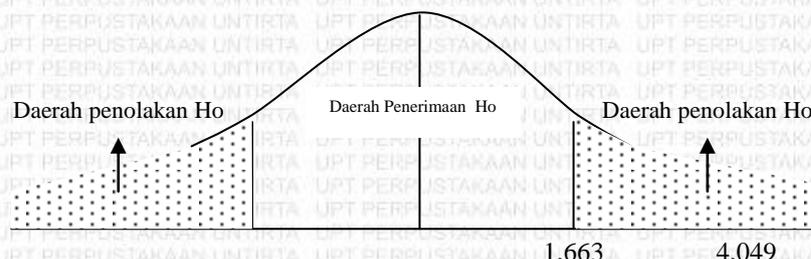
H_0 diterima bila : $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\geq \alpha$ (0,05)

H_0 ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05)

Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,049 > 1,663$) dan nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Gambar 4.5.1.1

Kurva Uji t Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja



PERINGATAN !!!

- 1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
- 2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
- 3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

b. Untuk menguji variabel motivasi terhadap kinerja dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis statistik

$H_0 : \beta_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja.

2. Menentukan t_{tabel}

Menentukan taraf nyata (α) = 0,05. Derajat bebas (df) = $n-k = 84-3 = 81$,

maka nilai t_{tabel} yaitu $t(\alpha;df) = t(0,05;81) = 1,663$ (tabel distribusi t)

3. Menentukan besarnya t_{hitung} . Besarnya dicari dengan bantuan program

SPSS v.20 maka diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 3,426

4. Kriteria pengujian

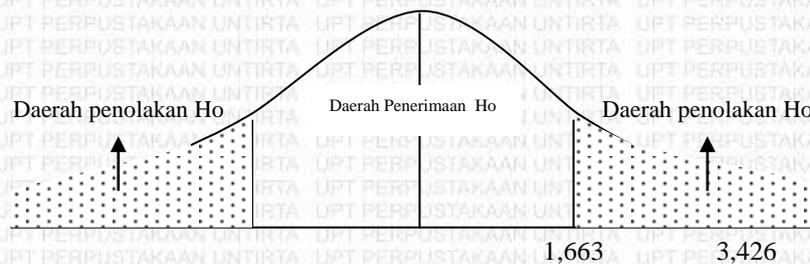
H_0 diterima bila : $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\geq \alpha$ (0,05)

H_0 ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05)

Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,426 > 1,663$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja.

Gambar 4.5.1.2

Kurva Uji t Motivasi Terhadap Kinerja



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

4.5.2 Uji F

Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja seperti ditunjukkan tabel di bawah ini :

Tabel 4.5.2.1

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299.632	2	149.816	21.308	.000 ^a
	Residual	569.511	81	7.031		
	Total	869.143	83			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Untuk menguji variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis statistik

$H_0 : \beta_i = 0$; Artinya gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y).

$H_a : \beta_i \neq 0$; Artinya gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

2. Menentukan t_{tabel}

Menentukan taraf nyata (α) = 0,05. Derajat bebas (df) = n-k = 84-3 = 81, maka nilai t_{tabel} yaitu $F(\alpha;df) = F(0,05;81) = 3,11$ (tabel distribusi F)

3. Menentukan besarnya F_{hitung} . Besarnya dicari dengan bantuan program

SPSS v.20 maka diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 21,308

4. Kriteria pengujian

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/semua karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/semuanya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

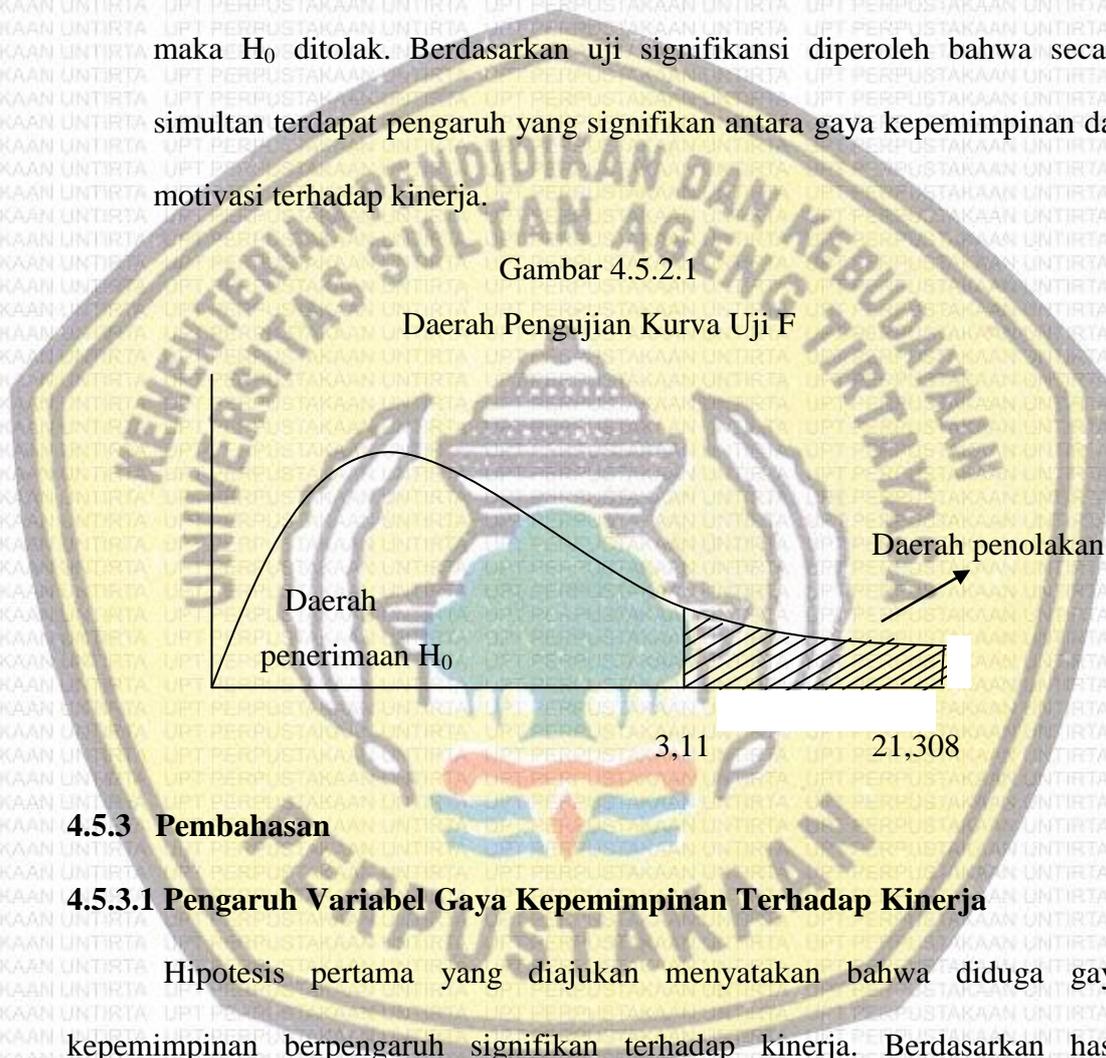
H_0 diterima bila : $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\geq \alpha$ (0,05)

H_0 ditolak bila : $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05)

Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,308 > 3,11$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja.

Gambar 4.5.2.1

Daerah Pengujian Kurva Uji F



4.5.3 Pembahasan

4.5.3.1 Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS v.20 diperoleh nilai korelasi pearson antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,500 yang berarti bahwa pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan kinerja (Y) adalah sedang. Sedangkan dari perhitungan statistik yang dilakukan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,241 yang menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar 24,1% sedangkan sisanya 75,9% dipengaruhi oleh variabel

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/ seluruh karya tulis ini untuk digandakan/ diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/ seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu hasil perhitungan SPSS v.20 didapat nilai t_{hitung} sebesar 4,049 dan t_{tabel} sebesar 1,663 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

4.9.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS v.20 diperoleh nilai korelasi pearson antara motivasi terhadap kinerja sebesar 0,461 yang berarti bahwa antara variabel motivasi (X_2) dan kinerja (Y) mempunyai pengaruh yang sedang. Untuk nilai koefisien determinasi sebesar 0,203 yang menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi sebesar 20,3% sedangkan sisanya 79,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu hasil perhitungan SPSS v.20 didapat nilai t_{hitung} sebesar 3,426 dan t_{tabel} sebesar 1,663 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka hipotesis kedua diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

4.5.3.3 Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap

Kinerja

Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa diduga gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

perhitungan SPSS v.20 diperoleh R adalah sebesar 0,587. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja adalah sedang, sedangkan F_{hitung} sebesar 21,308 dan F_{tabel} sebesar 3,11 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja, selain itu jika dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 jadi signifikan karena kurang dari 0,05, maka hipotesis ketiga diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka penulis dapat menarik kesimpulan antara lain :

1. Berdasarkan pengolahan data nilai koefisien korelasi sebesar 0,500. Hal ini berarti pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja adalah sedang. Hal ini berarti jika gaya kepemimpinan makin baik maka kinerja juga makin baik atau sebaliknya. Sedangkan dari perhitungan statistik diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,241 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar 24,1% sedangkan sisanya 75,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan pengolahan data didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,461. Hal ini berarti pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja adalah sedang. Hal ini berarti jika motivasi semakin rendah maka kinerja juga semakin rendah atau sebaliknya. Untuk nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,203 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi sebesar 20,3% sedangkan sisanya 79,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan pengolahan data didapat R adalah sebesar 0,587. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

kinerja adalah sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,329 yang menunjukkan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi sebesar 32,9% sedangkan sisanya 67,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk persamaan regresi

$$\hat{Y} = 5,094 + 0,430 X_1 + 0,437 X_2$$

5.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan di atas, maka saran dari penulis sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan skor rata-rata jawaban responden mengenai gaya kepemimpinan adalah sebesar 334,7 yang berarti gaya kepemimpinan pada PT Redwood Indonesia bisa dikatakan baik, karena berada pada rentang skala 288 – 355. Dengan hasil tersebut diharapkan pimpinan mempertimbangkan ide-ide karyawan dalam pelaksanaan tugas.
2. Hasil penelitian menunjukkan skor rata-rata jawaban responden mengenai motivasi adalah sebesar 342,6 yang berarti motivasi pada PT Redwood Indonesia bisa dikatakan baik, karena berada pada rentang skala 288 – 355. Dengan hasil tersebut diharapkan karyawan diberikan kebebasan untuk berekspresi dalam pekerjaannya.
3. Hasil penelitian menunjukkan skor rata-rata jawaban responden mengenai kinerja adalah sebesar 339,8 yang berarti kinerja karyawan pada PT Redwood Indonesia bisa dikatakan baik, karena berada pada rentang skala 288 – 355. Dengan hasil tersebut diharapkan karyawan mempunyai pendidikan yang

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/ seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/ seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

tinggi serta adanya situasi kerja yang kondusif yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.

4. Untuk penelitian berikutnya agar menambahkan variabel lain sehingga ada ketertarikan untuk melakukan penelitian.



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Elina, Maria. 2011. *Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang Bandar Lampung*. Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol.I, No:1, p.49-58.
- Fahmi. 2009. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang*. Skripsi Universitas Gunadarma.
- Ghozali, Iman. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hariandja, Marihot Tua E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasbullah, Rahmat. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Pajak Pratama Karawang Selatan*. Jurnal Solusi, Vol.8, No.16, p.37-51.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: GMU Press.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2001 *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siswanto. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Sudarmanto, Gunawan. 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SSPS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

KUESIONER PENELITIAN

Bersamaan dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan atas penelitian tentang **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.REDWOOD INDONESIA”**. Saya mohon agar Bapak/Ibu dapat memberikan tanda *checklist* (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

I. Identitas Responden*

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Wanita
3. Pendidikan :

II. Keterangan Penilaian

1. Bacalah baik-baik setiap pernyataan dan seluruh jawaban.
2. Keterangan jawaban :

Keterangan	Nilai
SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
KS = Kurang Setuju	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

* Catatan: Data responden boleh tidak diisi.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

A. PERNYATAAN TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pimpinan tidak pernah meminta pendapat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Pimpinan anda mengarahkan dalam bentuk perintah.					
3.	Pimpinan mempertimbangkan ide-ide karyawan dalam pelaksanaan tugas.					
4.	Pimpinan anda memberi kepercayaan dalam pelaksanaan tugas.					
5.	Pimpinan anda memberikan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6.	Pimpinan anda tidak memberikan peraturan-peraturan khusus tentang pelaksanaan pekerjaan.					

B. PERNYATAAN TENTANG MOTIVASI

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaji yang diterima mendorong karyawan agar tetap bekerja.					
2.	Keamanan karyawan dalam bekerja sangat diperhatikan oleh perusahaan.					
3.	Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja ataupun dengan atasan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.					
4.	Penghargaan atas prestasi kerja penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.					
5.	Karyawan akan merasa senang jika mendapat kebebasan untuk berekspres dalam pekerjaannya					

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

C. PERNYATAAN TENTANG KINERJA

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan memiliki keahlian di bidang masing-masing dalam bekerja di perusahaan.					
2.	Pendidikan tertinggi sangat menentukan kinerja karyawan.					
3.	Karyawan akan selalu menjaga sikap dan perilaku dalam berhubungan dengan lingkungan kerjanya.					
4.	Karyawan harus selalu mematuhi peraturan yang berlaku sehingga menghasilkan kinerja yang baik.					
5.	Situasi kerja yang kondusif akan membuat seluruh karyawan nyaman dalam bekerja sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.					
6.	Karyawan tanggung jawab terhadap pekerjaan, jabatan dan tempat kerjanya dengan memberikan kinerja yang baik.					

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

LAMPIRAN PEMBOBOTAN NILAI KUESIONER

Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan (X₁)

No. Respond	Pernyataan						Jumlah
	Pert_1	Pert_2	Pert_3	Pert_4	Pert_5	Pert_6	
1	5	4	5	5	5	5	29
2	5	5	4	5	3	4	26
3	5	4	4	4	4	4	25
4	5	4	3	4	4	5	25
5	5	3	5	5	3	5	26
6	5	4	5	4	4	5	27
7	4	4	4	4	4	4	24
8	5	4	5	4	4	5	27
9	5	3	2	3	3	5	21
10	5	4	4	4	4	5	26
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	5	4	5	5	5	28
13	4	5	4	5	5	5	28
14	5	4	5	4	4	5	27
15	4	3	5	3	3	5	23
16	4	3	5	3	3	5	23
17	4	4	3	4	4	3	22
18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	4	5	4	4	5	27
20	4	4	4	5	5	4	26
21	4	3	4	3	5	4	23
22	3	4	3	4	4	3	21
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	3	4	3	4	4	3	21
26	4	2	4	5	3	4	22
27	4	4	4	4	5	4	25
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	3	4	3	3	4	21
32	4	3	4	3	3	4	21
33	5	4	5	4	4	5	27
34	4	3	4	3	3	4	21
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	24
37	3	4	3	4	4	3	21
38	3	3	3	3	3	3	18
39	4	3	4	3	3	4	21
40	3	2	3	2	4	3	17

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

41	3	3	3	3	3	3	18
42	5	4	5	4	4	5	27
43	3	3	3	3	3	3	18
44	3	3	3	3	3	3	18
45	3	4	3	4	4	3	21
46	2	4	2	4	4	2	18
47	2	4	2	4	4	2	18
48	4	5	4	5	5	4	27
49	5	5	5	4	5	5	29
50	5	4	5	4	4	5	27
51	5	4	5	4	4	5	27
52	4	3	4	3	3	4	21
53	4	4	4	4	4	4	24
54	5	5	5	5	5	5	30
55	4	4	4	4	4	4	24
56	4	4	4	4	4	4	24
57	4	3	4	4	3	4	22
58	5	4	5	4	5	5	28
59	4	4	5	4	4	5	26
60	4	4	5	4	4	5	26
61	5	4	4	5	3	4	25
62	4	3	4	4	4	4	23
63	4	4	4	4	4	4	24
64	4	5	4	4	3	4	24
65	4	4	4	4	4	4	24
66	4	4	4	4	4	4	24
67	4	4	4	4	4	4	24
68	4	5	5	3	4	5	26
69	4	4	4	4	4	4	24
70	4	4	4	4	4	4	24
71	4	4	4	4	4	4	24
72	4	4	5	4	5	5	27
73	3	5	4	5	4	4	25
74	3	4	4	4	4	4	23
75	3	3	4	4	4	4	22
76	3	4	4	4	3	4	22
77	3	4	4	4	3	4	22
78	5	4	4	4	4	4	25
79	3	5	5	4	3	5	25
80	3	4	4	4	3	4	22
81	5	4	5	4	5	4	27
82	4	5	4	4	4	4	25
83	3	4	3	3	4	4	21
84	3	4	3	4	4	4	22

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

**Jawaban Responden atas
Motivasi (X₂)**

No. Respond	Pernyataan					Jumlah
	Pert_1	Pert_2	Pert_3	Pert_4	Pert_5	
1	5	5	3	4	4	21
2	5	3	5	5	5	23
3	4	4	5	5	5	23
4	4	5	5	5	4	23
5	5	5	5	4	5	24
6	4	4	5	4	5	22
7	5	5	5	4	4	23
8	3	4	4	4	5	20
9	5	5	4	4	5	23
10	5	5	4	4	5	23
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	4	5	5	24
13	4	5	4	5	4	22
14	5	4	4	5	5	23
15	5	4	5	5	4	23
16	5	5	4	5	5	24
17	5	4	5	5	5	24
18	5	4	4	5	4	22
19	4	4	4	4	2	18
20	3	4	4	4	4	19
21	4	5	3	4	5	21
22	4	4	3	4	5	20
23	3	4	5	4	5	21
24	5	3	3	5	4	20
25	4	4	5	4	4	21
26	4	4	3	4	4	19
27	4	3	3	4	4	18
28	4	4	5	4	4	21
29	4	4	3	4	4	19
30	4	4	5	4	4	21
31	4	4	3	3	5	19
32	4	4	4	4	4	20
33	3	4	4	4	4	19
34	4	4	3	4	4	19
35	4	5	3	4	5	21
36	4	4	4	5	4	21
37	5	4	3	4	4	20
38	4	4	3	4	4	19
39	5	3	3	4	4	19
40	5	3	3	4	4	19

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

41	4	4	3	4	4	19
42	5	3	4	4	5	21
43	4	3	3	4	4	18
44	4	5	3	4	4	20
45	4	3	3	4	4	18
46	3	3	3	4	4	17
47	4	3	2	3	3	15
48	4	2	3	4	3	16
49	3	3	3	3	2	14
50	5	4	5	5	4	23
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	4	5	5	24
53	4	5	4	5	5	23
54	5	4	4	4	4	21
55	5	4	5	4	4	22
56	5	5	4	5	4	23
57	5	4	5	5	4	23
58	5	4	4	5	5	23
59	4	4	4	4	4	20
60	5	4	5	4	4	22
61	4	4	5	4	4	21
62	4	4	3	3	5	19
63	4	4	4	4	4	20
64	5	4	4	4	4	21
65	4	4	3	4	4	19
66	4	5	3	4	5	21
67	4	4	4	5	4	21
68	5	4	3	4	4	20
69	4	4	3	4	4	19
70	5	3	3	4	4	19
71	5	3	3	4	4	19
72	4	4	3	4	4	19
73	5	3	4	4	5	21
74	4	3	3	4	4	18
75	4	5	3	4	4	20
76	4	3	3	4	4	18
77	3	3	3	4	4	17
78	5	5	4	3	5	22
79	3	4	4	4	5	20
80	3	3	3	3	2	14
81	4	4	5	4	5	22
82	3	4	4	4	4	19
83	4	3	2	3	3	15
84	4	2	3	4	3	16

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

**Jawaban Responden atas
Kinerja (Y)**

No. Respond	Pernyataan						Jumlah
	Pert_1	Pert_2	Pert_3	Pert_4	Pert_5	Pert_6	
1	5	5	5	4	5	5	29
2	4	4	5	4	4	4	25
3	3	4	5	5	5	4	26
4	4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	4	29
6	3	5	5	5	3	4	25
7	4	5	5	4	4	4	26
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	5	5	4	4	5	27
10	5	5	5	5	4	5	29
11	4	5	5	4	4	5	27
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	4	5	5	5	29
14	5	5	4	5	5	5	29
15	4	5	5	4	4	5	27
16	3	5	4	3	3	5	23
17	3	5	4	3	3	5	23
18	5	5	5	5	5	4	29
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	5	5	4	4	5	27
21	5	4	4	5	4	4	26
22	5	4	4	3	3	4	23
23	5	5	5	4	5	5	29
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	3	3	4	4	3	21
27	3	4	4	5	2	4	22
28	5	4	4	4	4	4	25
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24
32	3	4	4	3	3	4	21
33	4	5	5	5	5	5	29
34	4	5	5	4	4	5	27
35	3	4	4	3	3	4	21
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	3	3	4	4	3	21
39	3	3	3	3	3	3	18
40	3	4	4	3	3	4	21

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

41	4	3	3	2	2	3	17
42	5	5	5	5	5	4	29
43	4	5	5	4	4	5	27
44	3	3	3	3	3	3	18
45	3	3	3	3	3	3	18
46	4	3	3	4	4	3	21
47	4	2	2	4	4	2	18
48	4	2	2	4	4	2	18
49	5	4	4	5	5	4	27
50	5	5	5	4	5	5	29
51	4	5	5	4	4	5	27
52	4	5	5	4	4	5	27
53	3	4	4	3	3	4	21
54	4	4	4	4	4	4	24
55	5	5	5	5	5	5	30
56	4	4	4	4	4	4	24
57	4	4	4	4	4	4	24
58	3	4	4	4	3	4	22
59	5	5	5	4	4	5	28
60	4	5	4	4	4	5	26
61	4	5	4	4	4	5	26
62	3	4	5	5	4	4	25
63	4	4	4	4	3	4	23
64	4	4	4	4	4	4	24
65	3	4	4	4	5	4	24
66	4	4	4	4	4	4	24
67	4	4	4	4	4	4	24
68	4	4	4	4	4	4	24
69	4	5	4	3	5	5	26
70	4	4	4	4	4	4	24
71	4	4	4	4	4	4	24
72	4	4	4	4	4	4	24
73	5	5	4	4	4	5	27
74	4	4	3	5	5	4	25
75	4	4	3	4	4	4	23
76	4	4	3	4	3	4	22
77	3	4	3	4	4	4	22
78	3	4	3	4	4	4	22
79	4	4	5	4	4	4	25
80	3	5	3	4	5	5	25
81	4	3	4	4	3	3	21
82	3	3	4	3	2	4	19
83	3	2	4	4	3	4	20
84	2	3	3	3	3	3	17

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

LAMPIRAN KORELASI DAN REGRESI

KORELASI

Correlations

		Gaya_Kepemimpinan	Motivasi	Kinerja
Gaya_Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.342**	.500**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	84	84	84
Motivasi	Pearson Correlation	.342**	1	.461**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	84	84	84
Kinerja	Pearson Correlation	.500**	.461**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	84	84	84

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

REGRESI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.094	2.962		1.719	.089
	Gaya_Kepemimpinan	.430	.106	.388	4.049	.000
	Motivasi	.437	.127	.328	3.426	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

LAMPIRAN UJI VALIDITAS & RELIABILITAS

UJI VALIDITAS & RELIABILITAS VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pert_1	19.90	5.726	.603	.750
Pert_2	20.01	6.518	.459	.783
Pert_3	19.87	5.633	.644	.739
Pert_4	19.96	6.613	.484	.778
Pert_5	20.01	6.687	.423	.791
Pert_6	19.76	5.678	.679	.731

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23.90	8.497	2.915	6

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

UJI VALIDITAS & RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pert_1	16.12	4.419	.373	.710
Pert_2	16.43	3.910	.481	.671
Pert_3	16.62	3.588	.505	.664
Pert_4	16.23	4.322	.551	.655
Pert_5	16.18	3.980	.519	.655

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.39	5.904	2.430	5

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

UJI VALIDITAS & RELIABILITAS VARIABEL KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pert_1	20.35	7.867	.538	.837
Pert_2	20.12	6.781	.768	.791
Pert_3	20.19	7.264	.649	.816
Pert_4	20.27	8.177	.526	.838
Pert_5	20.36	7.485	.601	.826
Pert_6	20.14	7.401	.682	.810

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.29	10.472	3.236	6

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

LAMPIRAN UJI NORMALITAS

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Gaya_Kepemimpinan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 ^a	.345	.329	2.652

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299.632	2	149.816	21.308	.000 ^a
	Residual	569.511	81	7.031		
	Total	869.143	83			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.094	2.962		1.719	.089
	Gaya_Kepemimpinan	.430	.106	.388	4.049	.000
	Motivasi	.437	.127	.328	3.426	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

PERINGATAN !!!

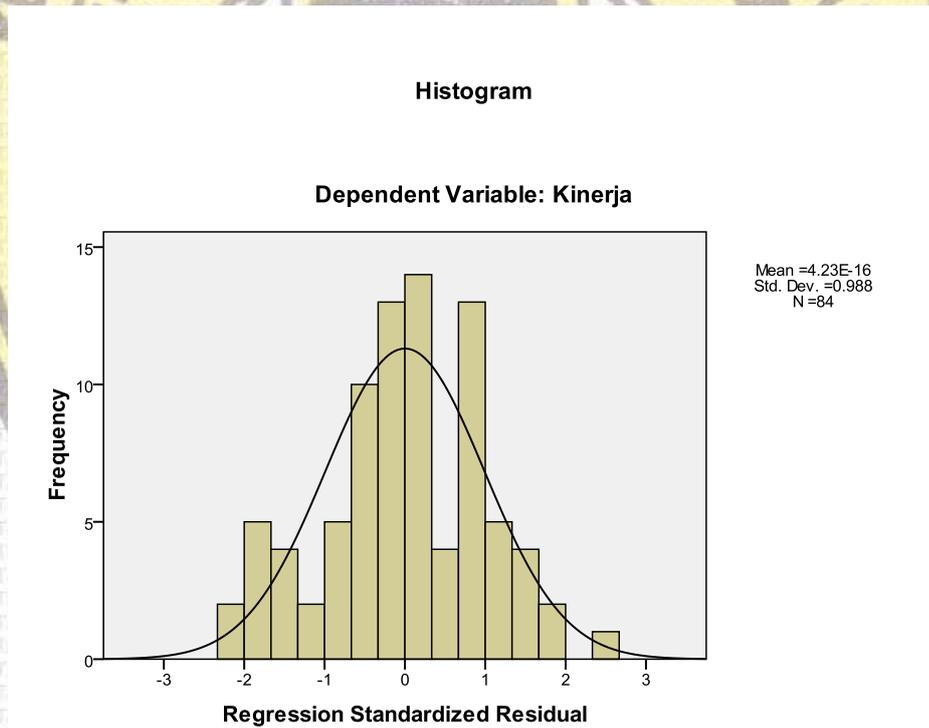
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.39	28.92	24.29	1.900	84
Residual	-5.699	6.300	.000	2.619	84
Std. Predicted Value	-2.577	2.439	.000	1.000	84
Std. Residual	-2.149	2.376	.000	.988	84

a. Dependent Variable: Kinerja

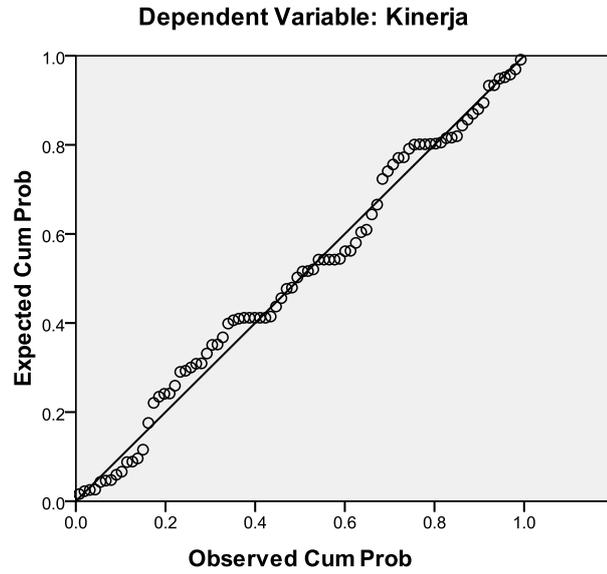
CHART



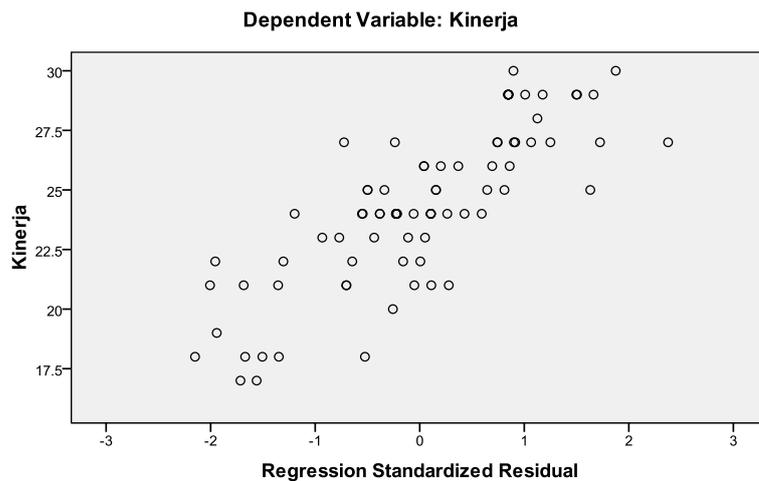
PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengemukakan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengemukakan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 – 120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

F TABEL

df	F_df_1_5	F_df_2_5
1	161,45	199,50
2	18,51	19,00
3	10,13	9,55
4	7,71	6,94
5	6,61	5,79
6	5,99	5,14
7	5,59	4,74
8	5,32	4,46
9	5,12	4,26
10	4,96	4,10
11	4,84	3,98
12	4,75	3,89
13	4,67	3,81
14	4,60	3,74
15	4,54	3,68
16	4,49	3,63
17	4,45	3,59
18	4,41	3,55
19	4,38	3,52
20	4,35	3,49
21	4,32	3,47
22	4,30	3,44
23	4,28	3,42
24	4,26	3,40
25	4,24	3,39
26	4,23	3,37
27	4,21	3,35
28	4,20	3,34
29	4,18	3,33
30	4,17	3,32
31	4,16	3,30
32	4,15	3,29
33	4,14	3,28
34	4,13	3,27
35	4,12	3,26
36	4,11	3,25
37	4,11	3,25
38	4,10	3,24
39	4,09	3,24
40	4,08	3,23
41	4,08	3,23
42	4,07	3,22
43	4,07	3,21
44	4,06	3,21
45	4,06	3,21
46	4,05	3,20
47	4,05	3,20
48	4,04	3,19
49	4,04	3,19
50	4,04	3,18

df	F_df_1_5	F_df_2_5
51	4,03	3,18
52	4,03	3,18
53	4,02	3,17
54	4,02	3,17
55	4,02	3,16
56	4,01	3,16
57	4,01	3,16
58	4,01	3,16
59	4,00	3,15
60	4,00	3,15
61	4,00	3,15
62	4,00	3,15
63	3,99	3,14
64	3,99	3,14
65	3,99	3,14
66	3,99	3,14
67	3,98	3,13
68	3,98	3,13
69	3,98	3,13
70	3,98	3,13
71	3,98	3,13
72	3,97	3,12
73	3,97	3,12
74	3,97	3,12
75	3,97	3,12
76	3,97	3,12
77	3,97	3,12
78	3,96	3,11
79	3,96	3,11
80	3,96	3,11
81	3,96	3,11
82	3,96	3,11
83	3,96	3,11
84	3,95	3,11
85	3,95	3,10
86	3,95	3,10
87	3,95	3,10
88	3,95	3,10
89	3,95	3,10
90	3,95	3,10
91	3,95	3,10
92	3,94	3,10
93	3,94	3,09
94	3,94	3,09
95	3,94	3,09
96	3,94	3,09
97	3,94	3,09
98	3,94	3,09
99	3,94	3,09
100	3,94	3,09

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Rosita Tri Wardhani
Tempat & Tanggal Lahir : Serang, 13 Mei 1992
Jenis Kelamin : Perempuan
Golongan Darah : A
Agama : Islam
Alamat : Jl. Kemuning Raya No.34 Blok K/3 RT. 026
RW. 005 Bukit Baja Sejahtera 2 Cilegon.

Pendidikan

1. SD Negeri 2 Cilegon
2. SMP Negeri 2 Cilegon
3. SMA Negeri 3 Cilegon
4. Terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Tahun 2009

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.