

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT TIKI PALEMBANG**

SKRIPSI



Oleh :

APRIADI CEKWAN

17220011

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS IBA

PALEMBANG

2021

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT TIKI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh

APRIADI CEKWAN

17220011

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS IBA

PALEMBANG

2021

SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT TIKI PALEMBANG

Dipersiapkan dan disusun oleh :

APRIADI CEKWAN
17 22 0011
MANAJEMEN

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji
Pada Tanggal
Dan Dinyatakan Memenuhi Syarat

TIM PENGUJI

Ketua : Ellys, SE., MP
Anggota : Sri Ermeila, SE., M.Si
Anggota : Albizia Pasmawijaya Putera, SE.MM.CPMA



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi,



Sri Ermeila, SE., M.Si



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : APRIADI CEKWAN
NPM : 17 22 0011
Program Studi : MANAJEMEN
Mata kuliah pokok : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT TIKI PALEMBANG

Tanggal Persetujuan:

PEMBIMBING SKRIPSI

Ketua,

Ellys.,SE.,MP

Anggota,

Sri Ermeila.,SE.M.Si

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi,

Sri Ermeila.,SE.M.Si

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : APRIADI CEKWAN
Tempat dan Tanggal Lahir : Palembang, 12 April 1994
Program Studi : MANAJEMEN
NPM : 17 22 0011

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas IBA maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut di atas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui karya ilmiah ini.

Palembang, Juni 2021

Yang membuat pernyataan


APRIADI CEKWAN
NPM : 17 22 0011

Motto Dan Persembahan

Motto :

- ✓ “Musuh yang paling berbahaya di atas dunia ini adalah penakut dan bimbang. Teman yang paling setia hanyalah keberanian dan keyakinan yang teguh”.
- ✓ “Jika ada kemauan di situ ada jalan. Jika ingin sukses mohon doa dari ke dua orang tua”.

Dengan segala kerendahan hati

Kupersembahkan skripsi ini kepada :

- **Bapak dan mamak tercinta**
- **Untuk saudara-saudaraku tersayang**
- **Para pendidiku yang sangat kuhormati**
- **Teman-teman seperjuangan**
- **Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkah dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tiki Palembang”**.

Skripsi ini merupakan tugas dan kewajiban guna melengkapi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi. Dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha sebaik mungkin, namun penulis juga menyadari masih terdapat banyaknya kekurangan dalam penulisan skripsi ini, dan untuk itu kiranya pembaca dapat memaklumi kekurangan tersebut.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih atas segala bantuan, bimbingan, petunjuk dan nasihat yang tak terhingga dari awal sampai selesainya skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

- Kedua Orang Tua Bapak Cikwan Dan Mamak Hosia yang penulis amat sayangi dan cintai, terima kasih banyak untuk doa dan dukungan, kerja keras yang selalu mengiringi penulis guna untuk kelancaran dalam menjalankan pendidikan perkuliahan hingga akhir.
- Serta Ayuk, Kakak dan Adek selaku saudara penulis yang amat penulis sayangi dan menjadi penyemangat penulis.
- Bapak Dr. Tarech Rasyid., M.Si selaku Rektor Universitas IBA Palembang.
- Ibu Sri Ermeila, SE.M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang. Selaku Pembimbing Akademik (PA) terima kasih banyak ibu untuk bimbingan dan arahnya selama kurang lebih 4 tahun ini dan Selaku Anggota Pembimbing terima kasih ibu atas segala bimbingan dan arahnya hingga penulisan skripsi ini bisa selesai.

- Ibu Asma Mario, SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas IBA Palembang.
- Ibu Ellys, SE.,MP selaku Ketua Pembimbing yang selalu sabar untuk membimbing dan memberi masukan selama penulisan skripsi ini, terima kasih banyak ibu.
- Dosen-dosen dan Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang atas pengetahuan dan bantuannya yang penulis dapatkan selama kegiatan perkuliahan.
- Karyawan perpustakaan Universitas IBA yang sudah membantu penulis dalam mencari bahan-bahan untuk menyusun skripsi penulis.
- Pimpinan dan Staff Karyawan PT.Tiki Palembang yang telah membantu penulis melengkapi data dalam penelitian ini.
- Teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2017
- Serta semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan pada penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini secara teknis maupun materi masih jauh dari sempurna sebagai suatu bentuk karya ilmiah mengingat keterbatasan kemampuan, serta pengetahuan dan pengalaman penulis yang masih minim. Meskipun demikian penulis yakin bahwa tulisan ini akan dapat memberikan kontribusi positif bagi pembaca. Penulis juga mengharapkan kritik dan saran guna perkembangan ilmu pengetahuan.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, semoga hasil karya tulis ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kita semua, Aamiin

Palembang, Juni 2021

Penulis

Apriadi Cekwan

17 22 00 11

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TIKI PALEMBANG

Oleh

APRIADI CEKWAN

Penulisan skripsi ini dibawah bimbingan :

Ellys, SE.,MP

Sebagai Ketua

Sri Ermeila, SE., M.Si

Sebagai Anggota

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang. Pengambilan data data dimulai 24 November 2020 – 31 Maret 2021. Metode dalam penarikan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 responden yang disebarkan pada karyawan PT.Tiki Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa hasil kuesioner yang diisi oleh responden. Metode analisis yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji f (uji simultan), uji t (uji parsial) dan regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20.

Hasil penelitian ini menggunakan uji validitas dimana dinyatakan valid karena setiap pernyataan R hitung diatas R tabel 0,3. Uji reliabilitas dinyatakan reliabel karena setiap pernyataan Cronbach's alpha diatas 0,6. Uji multikolinearitas dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas karena nilai nilai VIF dibawah 10 yakni 1,826. Uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik pada grafik menyebar diatas sumbu nol dan dibawah sumbu nol. Uji normalitas menggunakan P-plot dinyatakan normal karena titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Uji F (uji simultan) ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $16,698 > F$ tabel 3,15 sedangkan Uji T (uji parsial) ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T hitung $2,156 > T$ tabel 1,99962 signifikan $0,035 < 0,05$. Ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai T hitung $2,518 > T$ tabel 1,99962 signifikan $0,014 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,354 yang berarti variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) sebesar 35,4% dan sisanya 64,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini diantara nya kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan, dan lain-lain.

Gaya kepemimpinan dan motivasi yang diterapkan pada PT.Tiki sebaiknya lebih ditingkatkan lagi karena pemimpin harus memberikan perhatian kepada karyawan dan memotivasi karyawan agar karyawan lebih giat lagi dalam bekerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TIKI PALEMBANG

By

APRIADI CEKWAN

Writing this thesis under the guidance of:

Ellys, SE., MP

As Chairman

Sri Ermeila, SE., M.Si

As a Member

This study aims to determine the leadership style and motivation on employee performance at PT.Tiki Palembang. Data collection begins November 24, 2020 – March 31, 2021. The sampling method used is the saturated sampling technique. The sample in this study amounted to 64 respondents who were distributed to employees of PT. Tiki Palembang. The data used in this study is primary data in the form of the results of questionnaires filled out by respondents. The analytical method used is validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, f test (simultaneous test), t test (partial test) and multiple linear regression using SPSS version 20.

The results of this study use a validity test where the leadership style, motivation and employee performance are declared valid because each R statement is calculated above R table 0.3. Reliability test where leadership style, motivation and employee performance are declared reliable because each statement Cronbach's alpha is above 0.6. The multicollinearity test was declared free from multicollinearity symptoms because the VIF value was below 10, namely 1.826. Heteroscedasticity test using a scatterplot stated that there was no heteroscedasticity because the points on the graph spread above the zero axis and below the zero axis. Normality test using P-plot is declared normal because the points spread around the diagonal line. F test (simultaneous test) there is an influence between leadership style and motivation on employee performance with a calculated F value of $16.698 > F \text{ table } 3.15$ while the T test (partial test) has an influence between leadership style on employee performance with a T value of $2.156 > T \text{ table } 1.99962$ significant $0.035 < 0.05$. There is an influence between motivation on employee performance with a T arithmetic value of $2.518 > T \text{ table } 1.99962$ significant $0.014 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) obtained 0.354 which means that the independent variable (X) affects variable dependent (Y) and the remaining 35.4% of its 64.6% influenced by other variables not examined in this study among its compensation, work environment, training and development, and others.

The leadership style and motivation applied to PT.Tiki should be further improved because the leader must pay attention to employees and motivate employees so that employees are even more active at work which in turn improves employee performance.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Employee Performance

DAFTAR ISI

Judul	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Persetujuan Skripsi	iii
Halaman Pernyataan	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Abstrak.....	viii
Abstract	ix
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Kerangka Pemikiran.....	7
1.5.1 Penelitian Terdahulu.....	7
1.5.2 Kerangka Teoritis	8
1.5.3 Hipotesis	10
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 11
1.1 Pengertian Manajemen.....	11
1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	11
1.2 Kepemimpinan	12
1.2.1 Pengertian Pemimpin.....	13
1.2.2 Pengertian Kepemimpinan.....	14
1.2.3 Gaya Kepemimpinan	14
2.2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	15
2.2.3.2 Teori Gaya Kepemimpinan.....	15
2.2.3.3 Macam-macam Gaya Kepemimpinan	16
2.2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	19
1.3 Motivasi.....	22
2.3.1 Teori Motivasi.....	22
2.3.2 Sumber Motivasi	24
2.4 Kinerja	25
2.4.1 Pengertian Kinerja	25
2.4.2 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan	26
2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	27
2.4.4 Jenis-jenis Kinerja.....	28
2.4.5 Langkah-langkah Peningkatan Kinerja	29

2.4.6 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	30
2.4.7 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Objek Penelitian.....	32
3.2 Desain Penelitian.....	33
3.3 Operasional Variabel.....	33
3.4 Metode Penarik Sampel	34
3.5 Prosedur Pengumpulan Data	34
3.5.1 Data Primer	35
3.5.2 Data Sekunder	35
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas	35
3.6.1 Uji Validitas	35
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	36
3.7 Uji Hipotesis.....	37
3.7.1 Uji F (Uji Simultan)	37
3.7.2 Uji T (Uji Parsial).....	38
3.8 Uji Asumsi Klasik	39
3.9 Metode Analisis	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	43
4.1.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan.....	43
4.1.2 Visi Misi Perusahaan.....	45
4.2 Struktur Organisasi Perusahaan	45
4.3 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	47
4.4 Karakteristik Responden	50
4.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
4.4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	52
4.5 Tabulasi Kuesioner.....	52
4.5.1 Tabulasi Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan	53
4.5.2 Tabulasi Responden Berdasarkan Motivasi	59
4.5.3 Tabulasi Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan	64
4.6 Uji Validitas dan Reliabilitas	67
4.6.1 Hasil Uji Validitas	67
4.6.2 Hasil Uji Reliabilitas	68
4.7 Uji Asumsi Klasik	69
4.7.1 Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
4.7.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70
4.7.3 Hasil Uji Normalitas.....	73
4.8 Uji Hipotesis.....	73
4.8.1 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	73
4.8.2 Hasil Uji T (Uji Parsial)	75
4.9 Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
4.10 Koefisien Korelasi.....	77
4.11 Uji Koefisien Determinasi.....	78
4.12 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Secara	

Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tiki Palembang	79
4.13 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tiki Palembang....	79
4.14 Analisis Kualitatif Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tiki Palembang	80
4.15 Pembahasan.....	82
4.15.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tiki Palembang	83
4.15.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tiki Palembang	84
4.15.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tiki Palembang	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	86
5.1 Kesimpulan	86
5.2 Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1	Jumlah Karyawan pada PT.Tiki Palembang	4
3.1	Operasional Variabel.....	33
3.2	Pedoman untuk memberikan interpretasi korelasi.....	41
4.1	karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	52
4.4	Tabulasi Kuesioner Gaya Kepemimpinan pernyataan 1.....	53
4.5	Tabulasi Kuesioner Gaya Kepemimpinan pernyataan 2	53
4.6	Tabulasi Kuesioner Gaya Kepemimpinan pernyataan 3.....	54
4.7	Tabulasi Kuesioner Gaya Kepemimpinan pernyataan 4.....	54
4.8	Tabulasi Kuesioner Gaya Kepemimpinan pernyataan 5.....	55
4.9	Tabulasi Kuesioner Gaya Kepemimpinan pernyataan 6.....	55
4.10	Tabulasi Kuesioner Gaya Kepemimpinan pernyataan 7	56
4.11	Tabulasi Kuesioner Gaya Kepemimpinan pernyataan 8.....	57
4.12	Tabulasi Kuesioner Gaya Kepemimpinan pernyataan 9.....	57
4.13	Tabulasi Kuesioner Gaya Kepemimpinan pernyataan 10.....	58
4.14	Tabulasi Kuesioner Gaya Kepemimpinan pernyataan 11	58
4.15	Tabulasi Kuesioner Gaya Kepemimpinan pernyataan 12	59
4.16	Tabulasi Kuesioner Motivasi Pernyataan 13.....	59
4.17	Tabulasi Kuesioner Motivasi Pernyataan 14.....	60
4.18	Tabulasi Kuesioner Motivasi Pernyataan 15.....	61
4.19	Tabulasi Kuesioner Motivasi Pernyataan 16.....	61
4.20	Tabulasi Kuesioner Motivasi Pernyataan 17.....	62
4.21	Tabulasi Kuesioner Motivasi Pernyataan 18.....	62
4.22	Tabulasi Kuesioner Motivasi Pernyataan 19.....	63
4.23	Tabulasi Kuesioner Motivasi Pernyataan 20.....	63
4.24	Tabulasi Kuesioner Kinerja Karyawan Pernyataan 21	64
4.25	Tabulasi Kuesioner Kinerja Karyawan Pernyataan 22	65
4.26	Tabulasi Kuesioner Kinerja Karyawan Pernyataan 23	65
4.27	Tabulasi Kuesioner Kinerja Karyawan Pernyataan 24	66
4.28	Tabulasi Kuesioner Kinerja Karyawan Pernyataan 25	66
4.29	Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan kinerja karyawan	67
4.30	Hasil Uji Reliabilitas Item Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan ..	68
4.31	Hasil Uji Reliabilitas Item Pernyataan Variabel Motivasi	69
4.32	Hasil Uji Reliabilitas Item Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan.....	69
4.33	Hasil Uji Multikolinearitas.....	70
4.34	Hasil Uji F (Secara Simultan)	74
4.35	Hasil Uji T (Secara Parsial).....	75
4.36	Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda	76
4.37	Hasil Koefisien Korelasi.....	78
4.38	Hasil Koefisien Determinasi	78

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Gambar	Halaman
1.1	Paradigma Penelitian.....	9
4.1	Struktur Organisasi PT.Tiki Palembang	47
4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan scatterplot	71
4.3	Hasil Uji Normalitas dengan Histogram	72
4.4	Hasil Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lembar Kuesioner	96
2. Hasil Responden Kuesioner	99
3. Hasil Uji dengan SPSS versi 20	107

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) semula dikenal dengan nama CV Titipan Kilat didirikan pada tahun 1970 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa kurir, perusahaan ini mengalami perkembangan cukup pesat hingga saat ini, TIKI memiliki jaringan operasional yang meliputi 500 pusat layanan yang mampu menjangkau daerah tujuan diseluruh wilayah Indonesia dan Mancanegara dengan dukungan ratusan armada yang handal serta ribuan personil terampil yang tersebar di seluruh nusantara, kini TIKI termasuk yang terbesar dalam industri jasa titipan kilat Via udara maupun darat di Indonesia.

Jasa pengiriman atau jasa ekspedisi kini semakin diminati setiap harinya oleh kalangan masyarakat di Indonesia, terutama pada zaman yang canggih ini. Kemajuan teknologi di era globalisasi cenderung membuat masyarakat menyukai segala sesuatu yang mudah dan praktis. Terlebih dalam hal mengirimkan barang yang menyangkut keterjangkauan wilayah. Jasa pengiriman akan menjadi solusi bagi mereka yang menyukai kemudahan dan kepraktisan dalam mengirimkan barang, selain itu pengiriman juga dirasa sangat efektif dan efisien. Banyak masyarakat yang mengirim barang menjadikan jasa pengiriman sangat penting bagi masyarakat. Jarak antara pengirim dan penerima semakin tak terbatas dan jarak tersebut dapat dijabatani oleh jasa pengiriman.

Jasa pengiriman barang adalah suatu perusahaan atau badan usaha yang bergerak dibidang yang memberikan pelayanan pengiriman barang. Kita semua sudah tahu bahwa suatu barang akan dikirim karena adanya suatu kebutuhan untuk memindahkan atau mengirim barang dari satu tempat ketempat lainnya. Adapun biasanya juga pengiriman barang bisa terjadi jika ada keadaan seperti berikut:

- Adanya terjadi transaksi antara penjual dan pembeli barang
- Adanya kebutuhan suatu barang ditempat lain.

Proses pengiriman suatu barang yang terjadi pasti akan membutuhkan suatu proses. Adapun suatu proses yang biasanya dipakai untuk mengirim suatu barang adalah :

- Proses pengiriman barang dengan metode tenaga manusia.
- Proses pengiriman barang dengan metode alat atau teknologi buatan manusia, misalnya mobil, truk , kapal dan lain-lain.

Metode pengiriman barang dari satu tempat ketempat lain menggunakan alat atau teknologi disebut alat transportasi. Sedangkan sarana alat transportasi bisa melalui jalur darat, jalur laut maupun jalur udara. Baik yang bersifat antar kota ataupun antar negara.

Alat transportasi umumnya bersifat terbatas bagi sebagian kalangan orang. Untuk itulah akan sangat dibutuhkan pihak ketiga untuk membantu proses pengiriman barang tersebut, lalu berdirilah suatu perusahaan jasa pengiriman barang.

Dalam suatu perusahaan atau organisasi tersebut adalah karyawan itu sendiri. Karyawan merupakan (aset) utama perusahaan sehingga harus dipelihara

dengan baik agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntunan serta kemajuan perusahaan. Perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misi nya dikelola dan diatur oleh manusia, sehingga sesempurna apapun perusahaan tanpa ada campur tangan manusia kegiatan pencapaian tujuan tidak akan berjalan. Ketika perusahaan mendapatkan sumber daya yang baik hal ini diharapkan dapat menimbulkan kinerja yang baik sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan.

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dari seseorang pemimpin yang tepat dapat memperbaiki serta meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Miftah Thoha

(2010:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Miftah Thoha (2010) yaitu Motivasi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:111) Motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan integritas dengan segala daya dan upaya nya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan observasi dan data absensi karyawan terdapat masih ada yang datang terlambat dan pulang nya lebih awal dari jadwal yang ditentukan oleh perusahaan PT.Tiki Palembang. Kurang nya motivasi terhadap karyawan yang mengakibatkan karyawan kurang efektif dalam bekerja dan kurang disiplin, salah satu nya terlambat datang ke kantor. Hal ini disebabkan kurang puas nya karyawan terhadap pemimpin dalam memberikan motivasi untuk karyawan sehingga mengakibatkan kinerja pada karyawan mengalami kemunduran yang berakibatkan buruk bagi perusahaan.

Berikut ini disajikan data jumlah tenaga kerja tiap divisi pada tahun 2020.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT.TIKI Palembang
Pada Tahun 2020 berdasarkan pembagian tugasnya

No	Bagian Tugas	Jumlah Karyawan
1	Accounting Staff	3
2	Casier Staff	2
3	Courier Staff	27
4	Sales countent	7
5	Customer Service	3
6	Dex Staff	2
7	IT Suport Staff	1

8	Manifes Staff	11
9	Pick Up Staff	5
10	Shuttle Staff	3
	Jumlah	64

Sumber : PT.TIKI Palembang, Tahun 2020

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa bagian yang paling banyak tenaga kerja yaitu sebanyak 27 tenaga kerja. Bagian ini diperlukan karena merupakan bagian yang mengurus barang yang akan dikirim ke pelanggan sedangkan IT Suport staff memiliki tenaga kerja yang sedikit dari pada bagian lainnya yaitu sebanyak 1 tenaga kerja.

Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan melalui pendidikan, pelatihan , pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri.

Dari pengertian diatas perlu adanya gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang diharapkan peningkatan terhadap kinerja karyawan akan berdampak baik bagi

perusahaan sehingga perusahaan akan lebih maju dan berkembang. Oleh karena itu, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiki Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dengan permasalahan tersebut maka pertanyaan penelitian yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah :
 “ Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Baik Secara Simultan Maupun Parsial Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Baik Secara Simultan Maupun Parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tiki Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dalam bentuk:

1. Secara Teoritis, bermanfaat bagi peneliti lain sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.
2. Secara Praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan pertimbangan PT.Tiki Palembang untuk meningkatkan Kinerja Karyawan untuk lebih baik lagi.

1.5 Kerangka Pemikiran

1.5.1. Peneliti Sebelumnya

Berdasarkan hasil penelitian Reni Triana (2014) dari Universitas IBA Palembang yang meneliti Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT.Colomindo Perdana cabang Palembang diperoleh hasil bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan adalah sebesar 0,501 artinya bahwa sebesar 50,1% motivasi kerja dipengaruhi kepemimpinan dan sisanya sebesar 49.9% dipengaruhi oleh faktor lain antara lain kompensasi, lingkungan kerja , pelatihan dan pengembangan serta faktor-faktor lain.

Menurut Fahmi (2009) dari Universitas Gunadarma yang meneliti tentang “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang”, diperoleh hasil nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 44,08% yang berarti kinerja ditentukan oleh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan sebesar 44.08% dan sisanya sebesar 55,92% dipengaruhi oleh faktor lain.

Menurut Fauzan Islami Putra (2017) dari Universitas Muhammadiyah Palembang tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu diperoleh nilai Deteminasi (r^2) sebesar 0,290 artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap kinerja pegawai sebesar 29,0 % sedangkan sisanya 71,0% dijelaskan oleh variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

1.5.2 Kerangka Teoritis

Menurut Hasibuan (2013), Gaya Kepemimpinan adalah salah satu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya Kepemimpinan ditentukan oleh banyak faktor seperti latar belakang, pendidikan dan pengalaman pimpinan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, sehingga untuk mempengaruhi sikap dan perilaku pemimpin dapat menggunakan yang sesuai.

Macam-macam gaya kepemimpinan menurut Sutikno (2014:35) adalah sebagai berikut:

1. Gaya Otokratik
2. Gaya Kendali Bebas dan Masa Bodo
3. Gaya Paternalistik
4. Gaya Kharismatik
5. Gaya Militeristik
6. Gaya Psuedo-demokratik
7. Gaya Demokratik

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja karyawan dapat dilihat dari motivasi kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan.

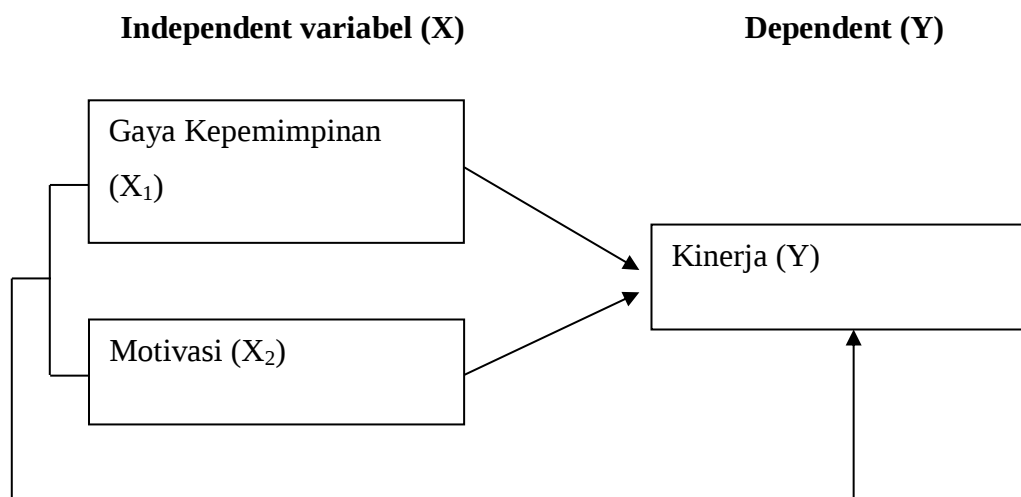
Motivasi menurut Hasibuan (2007:219) adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

Menurut Amstrong dan Baron dalam (Wibowo : 2010:7) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, dapat dirumuskan paradigma penelitian dimana Gaya Kepemimpinan sebagai Independent (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja sebagai Variabel dependen (Y), seperti gambar dibawah ini

Gambar 1.1
Paradigma Penelitian



1.5.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat hipotesis adalah :

H_0 = Tidak terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi baik secara simultan dan parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.TIKI Palembang

H_1 = Terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi baik secara simultan dan parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.TIKI Palembang

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah suatu perusahaan atau organisasi didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tertentu tersebut maka dibutuhkan manajemen sebagai alat untuk mengatur dan mengendalikan perusahaan, disamping itu manajemen sangat bermanfaat untuk mengatur sumber daya. Manajemen berguna untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau individu.

Keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuannya tidak terlepas dari adanya proses manajemen. Tanpa manajemen berbagai aktivitas perusahaan jelas tidak akan berjalan dengan optimal. Manajemen merupakan proses yang khas, yang terdiri atas proses perencanaan, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Malayu S.P. Hasibuan (2012:1) mendefinisikan bahwa Manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini

sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut beberapa ahli, diantaranya :

Pengertian I Komang Ardana (2012:5) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Pengertian menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Pemimpin

Menurut Hasibuan (2011:157) pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain,

serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Adapun faktor-faktor yang mendukung pemimpin dalam memimpin bawahan antara lain sebagai berikut :

- a. Para karyawan masih mempunyai kebutuhan yang sama, yaitu kebutuhan makan, hidup berkelompok, kebutuhan sosial, kebutuhan kerja sama, dan kebutuhan untuk memperoleh kepuasan kerja
- b. Orang-orang mau bekerja sama dan hidup berkelompok karena adanya keterbatasan, yaitu keterbatasan fisik dan mental
- c. Orang-orang mau bekerja sama karena berkeinginan untuk mempertahankan hidup, berkuasa, mendapat pujian dan pengakuan.

Jadi, seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya harus mampu memberikan dorongan, pengarahan, bimbingan, penyuluhan, pengendalian, keteladanan dan bersikap jujur serta tegas, agar bawahan mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2.2 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan pada umumnya didasari oleh dorongan kuat dari dalam diri untuk memimpin, pemimpin diharapkan dapat membina bawahannya agar menjadi terampil secara teknis, bersemangat atau bergairah untuk bekerja, loyal bermoral tinggi serta dapat meningkatkan kekuatan rasional dan kekuatan emosional yang fosisif sehingga pada akhirnya dapat mencapai suatu tingkat yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kepemimpinan adalah sebagai proses memengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka (Erni Trisnawati Sule 2005:225).

Miftah Thoha (2010:9) Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dan mengarahkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan yang akan dicapai, secara efektif dan efisien.

2.2.3 Gaya Kepemimpinan

2.2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anak buah. Dengan kata lain, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan (Dr.Muhammad Busro, 2018)

Gaya Kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain (Miftah Thoha 2017: 343)

Sedangkan menurut Rivai (2014:42) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya Kepemimpinan yang menunjukan

secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya untuk mengikuti kehendaknya dalam mencapai suatu tujuan.

2.2.3.2 Teori Gaya Kepemimpinan

Banyak studi ilmiah yang dilakukan orang mengenai kepemimpinan hasilnya berupa teori teori kepemimpinan. menurut (Kartini Kartono , 2014).

Teori yang dimunculkan menunjukkan perbedaan dalam :

1. Pendapat dan uraiannya
2. etedologinya
3. Interpretasi yang diberikan
4. Kesimpulan yang ditarik

Setiap teoritikus mempunyai segi penekanannya sendiri, yang dipandang dari satu aspek tertentu dan penganutnya berkeyakinan bahwa teori itulah yang paling benar dan paling tepat.

Berikut ini adalah teori-teori gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Thoha (013) yaitu

1. Teori Sufat

Keth Davis merumuskan 4 sifat umum yang tampaknya mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan gaya kepemimpinan organisasi, yaitu :

- a. Kecerdasan
- b. Kedewasaan dan kekuasaan hubungan sosial

- c. Motivasi diri dan berprestasi
- d. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

2. Teori Kelompok

Teori kelompok dalam kepemimpinan ini diatur perkembangan berakar dari psikologis sosial, suatu hasil penelitian ulang yang sempurna menunjukkan bahwa para pemimpin yang memperhitungkan dan membantu pengikut-pengikutnya mempunyai pengaruh yang positif terhadap sikap, kepuasan dan pelaksanaan pekerjaan.

3. Teori Situasional dan Kontijensi

Fiedler mengembangkan suatu model yang dinamakan model Kontijensi Kepemimpinan yang efektif. Model ini berisi tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan, yaitu :

- a. Hubungan pemimpin dengan anggota
- b. erajat dan struktur tugas.

2.2.3.3 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang macam—macam gaya kepemimpinannya, adalah sebagai berikut :

Gaya Kepemimpinan menurut Thoha (2013:49) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Gaya Kepemimpinan menurut Sutikno (2014:35) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaannya adalah sebagai berikut :

1. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin yang otokratik adalah seorang pemimpin yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

2. Tipe Kendali Bebas dan Masa Bodo

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan sering kali menghibur diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membirkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang

pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

3. Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapa bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya, pemimpin yang paternalistik mengharapkan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

4. Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat esar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu di kagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki mempunyai daya penarik yang amat besar.

5. Tipe Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepadapangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-

lebih. Menurut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

6. Tipe Psuedo-demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau seni demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai hubungan untuk memperoleh kemenangan tertentu.

7. Tipe Demokratik

Tipe Demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendali dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

2.2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

H. Joseph Reiz dalam Indah Dwi Rahayu (2017:2) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu :

1. kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.

2. Harapan dan perilaku atasan

3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.

4. kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin

5. iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.

6. harapan dan perilaku rekan

2.2.3.5 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2016:171) mengemukakan 3 dimensi gaya kepemimpinan yaitu :

1. Kepemimpinan otoriter
 - a. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan
 - b. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan
 - c. Tidak ada kesepakatan bagi bawahan untuk memberikan saran.
2. Kepemimpinan Delegatif
 - a. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan
 - b. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan
 - c. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat.
3. Kepemimpinan partisipatif
 - a. Wewenang pimpinan tidak mutlak
 - b. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan

- c. Banyak kesepakatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat.

2.3 Motivasi

Motivasi berasal dari kata “*movere*” dalam bahasa lain, yang artinya bergerak, motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan, 2005:144)

Menurut Hasibuan (2007:141) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau giat bekerja dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (2009:143) motivasi diterangkan sebagai sesuatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Motivasi adalah pendorong suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus

Menurut Siagian (2009:138) Motivasi itu sendiri merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota perusahaan mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajiban dalam menapai tujuan.

Sehingga motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor-faktor itu

sering kali disebut dengan motivasi. Sehingga motivasi sering pula diartikan dengan keinginan, tujuan, kebutuhan, atau dorongan dan sering dipakai secara bergantian untuk menjelaskan motivasi seseorang.

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah salah satu inisiatif dalam mengambil keputusan dalam mengatasi permasalahan yang ada di lingkungan perusahaan, pemberian motivasi pada karyawan agar dapat bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang ditetapkan akan mudah dicapai. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada suatu tujuan dalam rangka pencapaian kinerja karyawan.

2.3.1 Teori Motivasi

Beberapa model atau teori tentang motivasi yang lebih cenderung dengan pandangan di atas dikemukakan beberapa ahli sebagai berikut :

1. Teori Motivasi Kebutuhan dari Abraham Maslow

Teori ini dikemukakan oleh Abraham A. Maslow yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Suatu kebutuhan yang sudah terpenuhi tidak menjadi unsur pemotivasi lagi. Adapun kebutuhan-kebutuhan itu seperti :

- a. Kebutuhan fisik (*physiological needs*)
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)
- c. Kebutuhan sosial (*social needs*)
- d. Kebutuhan pengakuan (*esteem needs*), dan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*).

2. Teori X dan Y

Teori ini menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis dalam penetusannya, McGregor, menyatakan bahwa ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu.

Jenis manusia X adalah manusia yang selalu ingin menghindari pekerjaan bilamana mungkin, sementara jenis manusia Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa baginya seperti bermain.

3. *Three Needs Theory*

Teori ini dikemukakan oleh David Mc Clelland, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu :

- a. Kebutuhan berprestasi (*needs for achievement*)
- b. Kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*)
- c. Kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*)

4. ERG Theory

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer, yang sebutulnya tidaklah jauh berbeda dengan teori dari A.Maslow, yang mengatakan bahwa teori ini merupakan revisi dari terori tersebut. Teori ini mengatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu :

- a. Adanya (*Existence*)
- b. Menghubungkan (*Relatedness*), dan
- c. Pertumbuhan (*Growth*).

5. Teori Dua Faktor

Teori ini disebut juga Motivation-Hygiene theory dan dikemukakan oleh Frederik Herzberg. Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek. Dalam hubungannya dengan kedua aspek ini berdasarkan teori tersebut senantiasa ada dua situasi yang dirasakan seseorang yaitu:

- a. Ketika berhubungan dengan pekerjaan (*job content*)
- b. Ketika berhubungan dengan lingkungan kerja, gaji, dan supervisi (*job context*).

2.3.2 Sumber Motivasi

Terdiri ari 2 (dua) sumber motivasi yaitu:

1. Motivasi sebagai dorongan internal

Motif atau dorongan sebagai kata kunci suatu motifasi dapat muncul sebagai akibat dari keinginan pemenuhan kebutuhan yang tidak terpuaskan dimana kebutuhan itu muncul sebagai dorongan alamiah (naluri), seperti makan, minum, tidur, berprestasi, berinteraksi dengan orang lain, mencari kesenangan dan lain-lain.

2. Motivasi sebagai dorongan eksternal

Diatas telah dikatakan bahwa motif sebagai penggerak perilaku merupakan sesuatu yang bersifat biologis, naluriah, yang bersumber dari dalam diri seseorang, yang oleh para ahli disebut teori internal.

Beberapa model atau teori motivasi mengatakan bahwa motivasi tidak semata-mata dipengaruhi tuntunan kebutuhan yang bersifat internal, tetapi

dipengaruhi oleh apa yang dipelajari sesuai dengan pandangan diatas yang meliputi :

- a. Teori harapan (*Expectancy theory*)
- b. Teori ekuitas (*Equity theory*)
- c. Teori penetapan tujuan (*Goal-setting theory*) dan
- d. Reinfor teori semen (*Reinfor cement theory*).

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Prof.Dr.Wibowo, SE.,Mphil (2016:44) Kinerja Merupakan Tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

Mangkunegara (2011:67) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Moehariono (2012:2) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang diungkap melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dari beberapa pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2.4.2 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut mangkunegara (2011) kegunaan penilaian kinerja karyawan adalah :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan efektifitas jadal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
- g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.

- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67-68), faktor yang merumuskan bahwa :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

a. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*Knowledge+skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas 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.

b. Faktor Motivasi (Motivation)

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).

2.4.4 Jenis-jenis Kinerja

1. Penilaian hanya oleh atasan
 - a. Cepat dan langsung
 - b. Dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh kelompok lini : atasan dan atasan yang lain bersama sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai :
 - a. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri.
 - b. Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian
3. Penilaian oleh kelompok staf : atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
 - a. penilai gabungan yang masuk akal dan wajar
4. Penilaian melalui keputusan komite : sama seperti pada pola sebelumnya kecuali manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.
 - a. Memperluas pertimbangan yang ekstrim.
 - b. memperlmah integritas manajer yang bertanggung jawab
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.
 - a. Membawa suatu pikiran yang tetap ke dalam satu penilaian lintas sector yang besar.
6. Penilaian oleh bawahan kesejawat
 - a. Mungkin terlalu subjektif

- b. Mungkindigunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

2.4.5 Langkah –langkah Peningkatan Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:22), dalam rangka peningkatan kinerja paling tidak terdapat dua langkah yang harus dilakukan sebagai berikut :

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, dapat dilakukan dengan cara :
 - a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang ikumpulkan terus menerus mengenai fungsi.
 - b. Mengidentifikasi masalah melalui karyawan
 - c. Memperhatikan masalah yang ada
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan, untuk memperbaiki keadaan ini diperlukan berbagai informasi antara lain:
 - a. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin
 - b. Menentukan tingkat keseriusan dengan mempertimbangkan harga yang harus dibayar apabila tidak ada kegiatan dan harga yang harus dibayar bila ada campur tangan dan penghematan yang diperoleh apabila penutupan kekurangan kerja.
 - c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin terjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan system maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri.
 - d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menggulangi kekurangan tersebut.
 - e. Melakukan tindakan tersebut

- f. Melakukan evakuasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.

2.4.6 Dimesi dan Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Faustino cardoso Gomes (2010:142) :

1. *Quantity of work* (Kuantitas kerja)
 - a. Jumlah kerja yang dilakukan
 - b. Jumlah kerja yang dicapai dalam suatu periode tertentu
2. *Qulity of work* (Kualitas kerja)
 - a. Keterampilan dalam melaksanakan tugas
 - b. Kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaian dan kesiapannya
3. *Job knowledge* (pengetahuan kerja)
 - a. Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan
 - b. Luasnya pengetahuan mengenai keterampilan
4. *Creativeness* (kreativitas)
 - a. Keahlian gagasan
 - b. Kemampuan menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
5. *Cooperation* (kerja sama)
 - a. Kesediaan kerja sama dengan atasan
 - b. Kesediaan kerja sama dengan rekan kerja
6. *Depentability* (dapat dipercaya)
 - a. Kesadaran dalam hal kehadiran
 - b. Dapat dipercaya dalam hal kehadiran

7. *Initiative* (inisiatif)

- a. Semangat dalam melaksanakan tugas
- b. Semangat mengerjakan tanggung jawabnya

8. *Personal qualities* (kualitas pribadi)

- a. Kepemimpinan
- b. Integritas pribadi

2.4.7 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Thoha (2010:42), mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja dan pelaksanaan kerja yang efektif. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seorang pegawai secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai tujuan organisasi yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek Penelitian pada PT. TIKI Palembang yang beralamat di Jalan Letjun Harun Sohar No 160, Kebun Bunga, Kec : Sukarami Kota Palembang. Pemilihan objek penelitian didasarkan pada asumsi bahwa perusahaan dapat memberikan data yang dibutuhkan.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini termasuk dalam jenis deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang, penelitian deskriptif memusatkan perhatian pada masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung.

Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrument penelitian) sehingga data yang terjadi dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan statistik.

Metode penelitian deskriptif kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk menjelaskan karakteristik individu atau kelompok.

3.3 Operasional Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel yaitu :

1. variabel independen atau bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2)
2. Variabel dependen atau Terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y)

Operasional variabel penelitian dapat dijabarkan secara lengkap pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Operasional variabel

Variabel	Konsep variabel	indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X_1)	Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan (Dr.Muhammad Busro, 2018)	• Pengarahan • Komunikasi • Pengambilan keputusan • motivasi	ordinal
Motivasi (X_2)	Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. (hasibuan, 2005:144)	• keinginan • pengakuan	Ordinal
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. (Mangkunegara, 2011:67)	• Ability • Kualitas • kuantitas	Ordinal

3.4 Metode Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penarikan teknik yang digunakan adalah teknik boring sampling. Teknik boring sampling (sampel jenuh) adalah sampel yang mewakili jumlah populasi (Juliansyah Noor, 2012:156). Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100. Hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil. Dalam penelitian yang populasi adalah seluruh karyawan pada PT.Tiki Palembang yang berjumlah 64 orang.

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data antara lain diperoleh dengan cara memberikan kuesioner, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi perangkat pernyataan atau persyaratan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner merupakan teknik data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan di ukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Adapun kuesioner secara kualitatif dengan menjawab responden dengan skala likert sebagai berikut :

Sangat Setuju	:SS
Setuju	: S
Kurang Setuju	: KS
Tidak Setuju	:TS
Sangat Tidak Setuju	: STS

Kualitatif sebagai berikut :

Sangat setuju	: 5
Setuju	: 4
Kurang Setuju	: 3
Tidak Setuju	: 2
Sangat Tidak Setuju	: 1

3.5.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2017) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan melalui kuesioner dari karyawan di perusahaan tersebut.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan,artike, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut adalah penjelasan mengenai Uji Validitas dan Uji Uji Reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2007) “instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen

tersebut dapat digunakan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Validitas setiap item, yaitu mengkorelasikan skor per butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir pertanyaan. Biasanya syarat minimal untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi jika korelasi antara butir pertanyaan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Rumus korelasi product Pearson

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

X = nilai skor butir pertanyaan

Y = nilai skor total butir.

Kuesioner dinyatakan valid apabila skala pengukuran memiliki nilai cronbach alpha minimal 0,30 (Sugiyono, 2004:110).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2004) “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur instrumen yang sama akan menghasilkan data yang sama”.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan koefisien *Crobach Alpha* berdasarkan kriteria batas terendah reliabilitas adalah 0,6. Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan reliable.

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Syofian Siregar (2015:475) uji F adalah uji statistik bagi koefisien regresi yang serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel bebas (Y) . langkah-langkah nya :

a. Menentukan formulasi hipotesis :

H_0 = Tidak ada pangaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang.

H_1 = Ada Pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang.

b. Menentukan F tabel dan taraf nyata (α)

1. Taraf nyata yang digunakan (α) = 5% = (0,05)

2. Nilai F_{tabel} memiliki derajat bebas (dkb)=n-m-1 dan (dka)=m

c. Menentukan kriteria pengujian :

(1). Jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ atau signifikan $F_{\text{hitung}} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

(2). Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau signifikan $F_{\text{hitung}} \geq \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

d. Membuat kesimpulan

(1) H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $F_0 < F_{\text{tabel}}$ artinya tidak ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang.

(2) H_0 ditolak dan H_1 diterima jika $F_0 \geq F_{\text{tabel}}$ artinya ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang.

3.7.2 Uji T (Uji Parsial)

Menurut Sofiyan Siregar (2015:475) uji T adalah uji statistik bagi koefisien regresi dengan hanya satu koefisien regresi yang mempengaruhi variabel bebas (Y):

a. Menentukan formulasi hipotesis :

H_0 = Tidak ada pangaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang.

H_1 = Ada Pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang.

H_0 = Tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang.

H_1 = ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang.

b. Menentukan taraf nyata (α) dan t tabel

1. Taraf nyata yang digunakan (α) = 5% = (0,05)

2. Nilai t_{tabel} memiliki derajat bebas(db)=n-2 atau $t_{\text{tabel}} (\alpha/2)$

c. Menentukan kriteria pengujian :

(1). Jika $t_0 \geq t_{\text{tabel}}$ atau signifikan $t_{\text{hitung}} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

(2). Jika $t_0 < t_1$ atau signifikan $t_{hitung} \geq \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

d. Membuat kesimpulan

(1) H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $t_0 < t_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang.

(2) H_0 ditolak dan H_1 diterima jika $t_0 \geq t_{tabel}$ artinya ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang.

(3) H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $t_0 < t_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang.

(4) H_0 ditolak dan H_1 diterima jika $t_0 \geq t_{tabel}$ artinya ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang.

3.8 Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Multikolinearitas, merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji Multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan nilai *Variance inflation factor* (VIF). Model dinyatakan bebas dari gangguan multikolinearitas jika mempunyai nilai VIF dibawah 10.

- b. Uji Heteroskedastisitas, yang digunakan adalah uji scatterplot untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residunya SRESID. Menurut Ghazali, deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *studentized*. Dasar analisisnya adalah :
1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, melebar, menyempit), maka teridentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
 2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang melebar, diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas (Muawwanah, 2013).
- c. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Imam Ghazali, 160:2011). Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan normal probability plot (P-P plot). Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Imam Ghazali, 163:2011).

3.9 Metode Analisis

Dengan memperhatikan data dan desain penelitian diatas, maka metode analisis data dilakukan dengan beberapa tahapan sebagai berikut:

1. melakukan analisis deskriptif dengan menampilkan tabel-tabel frekuensi, rat-rata. Pada bagian ini, dideskripsikan tentang variasi responden dalam merespon masing-masing butir pertanyaan atau pertanyaan yang disampaikan.
2. Koefisien determinan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

dalam penelitian ini peneliti menggunakan program aplikasi statistik SPSS

20 untuk melakukan analisis.

Rumus Koefisien Determinan

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

Tabel 3.2
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2012).

3. Menentukan model matematis yang mencerminkan hubungan sebab akibat antara variabel tergantung dengan variabel bebas. Dalam penelitian ini dipergunakan regresi linear berganda yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

A = Konstantan

b₁b₂ = Koefisien Regresi

e_i = faktor lain

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT.Citra Van Titipan Kilat (TIKI) mengawali bisnisnya tahun 1970 di Jakarta. Berbekal pengalaman itu kami mendapatkan guru terbaik untuk terus berkomitmen dan meningkatkan kualitas layanan bagi konsumen. Ditunjang dengan jaringan yang tersebar luas di Indonesia dengan lebih dari 500 kantor perwakilan TIKI di seluruh pelosok nusantara sebagai bukti nyata bahwa TIKI terus berupaya memberikan yang terbaik kepada konsumen.

Perusahaan ini beroperasi diberbagai negara, semuanya dengan kualitas prima dan harga bersaing. Sektor penjualan juga mendorong dan memberikan kemudahan kepada konsumen secara penuh 24 jam untuk melakukan pengiriman di 5 titik sales counter dengan layanan drive thru. Sistem kerja yang modern dengan teknologi komputer memudahkan untuk memonitor mulai dari awal pengiriman, tracking hingga status penerima, semuanya berlangsung sangat mudah, aman dan nyaman.

Team yang ramah, terampil dan profesional siap melayani apapun kebutuhan konsumen dengan baik dan sempurna. Kami tidak akan berhenti berinovasi sebelum anda puas, karena kesuksesan diukur dari kesempurnaan kami dalam melayani konsumen.

Perjalanan panjang PT.TIKI tidak dapat dipungkiri telah banyak memberikan hasil untuk memberikan yang terbaik. Berbagai penghargaan diraih PT.TIKI, dan tentunya adalah hasil dari kerja keras dan motivasi untuk terus berkarya. Tak lepas hasil ini juga berkat kontribusi dan kepercayaan dari konsumen kepada PT.TIKI.

Sebagai perintis usaha dan sangat berpengalaman dibidangnya, PT.TIKI selalu berupaya mengerti dan melayani sepenuh hati dengan mewujudkan harapan pelanggan akan keamanan, fasilitas, efektivitas, efisiensi dan tanggung jawab dalam menangani setiap pengiriman.

Upaya meningkatkan kualitas pelayanan selalu menjadi fokus utama PT.TIKI dalam menjamin kepercayaan pelanggan yang didukung oleh ribuan personil terlatih dan armada transportasi yang terbesar di berbagai titik nusantara dan internasional.

Saat ini PT.TIKI dapat dijumpai di lebih dari 500 pusat layanan yang mampu menjangkau daerah tujuan diseluruh wilayah Indonesia dan mancanegara. Dengan dukungan ratusan armada yang handal serta ribuan personil yang berpengalaman. Dengan reputasi PT.TIKI lebih dari 40 tahun, armada pesawat dan moda transportasi lainnya yang menjadi mitra PT.TIKI siap mengantarkan paket kirim konsumen keseluruh nusantara dan mancanegara. Jaringan PT.TIKI yang luas memudahkan konsumen dalam mengatasi masalah kirim paket dan dokumen. Kini PT.TIKI termasuk yang terbesar dalam industri jasa titipan kilat via udara di Indonesia.

4.1.2 Visi Misi Perusahaan

a) Visi

Visi kami untuk selalu menjadi yang terbaik dalam jasa pengiriman barang tercermin pada sistem manajemen profesional TIKI dan menjadi azas-azasyang melandasi filosofi TIKi, yaitu :

- 1) Kualitas dan loyalitas sumber daya manusia merupakan kunci sukses dalam menjalankan usaha.
- 2) Menciptakan bentuk layanan yang inovatif dan berorientasi kepada kebutuhan pelanggan.
- 3) Penggunaan teknologi modern dan komputerisasi merupakan syarat mutlak dalam menjalankan roda usaha.
- 4) Kepuasan pelanggan, mitra usaha, pemerintah dan masyarakat umum sangat diutamakan.

Menggapai kesuksesan dengan melayani secara profesional untuk menjadi perusahaan jasa kurir / ekspedisi terbesar di Palembang.

b) Misi

Memberikan pelayanan yang terbaik kepada customer. Bekerja giat secara profesional, jujur, tanggung jawab dengan penuh keyakinan dan dedikasi tinggi untuk selalu menjadi yang terbaik.

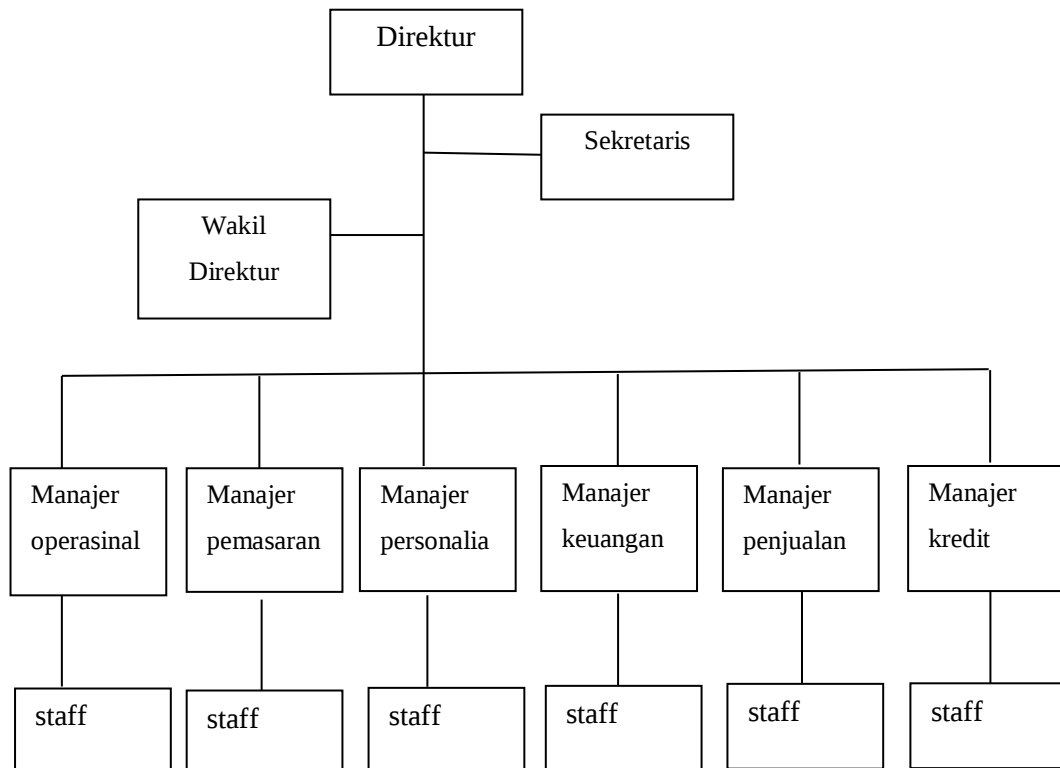
4.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam mengendalikan suatu tujuan perusahaan diperlukan bantuan orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan dimana masing-masing orang yang

ada didalam perusahaan mempunyai tugas dan tanggung jawab. Untuk mengetahui tugas dan tanggung jawab serta wewenangnya, maka perlu adanya struktur organisasi yang baik dan jelas. Dengan adanya struktur organisasi mereka dapat mengetahui tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat diarahkan secara teratur oleh perusahaan. Struktur organisasi yang efektif dan efisien harus sesuai dengan fungsi-fungsi yang dibutuhkan dan selaras dengan perusahaan serta mampu mengkoordinir tuntutan pengembangan usaha.

Organisasi merupakan suatu wadah atau proses kerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Untuk menjalankan tujuan dalam kegiatannya perusahaan harus menyusun suatu struktur organisasi mulai dari tingkat yang lebih rendah sampai dengan tingkat yang lebih tinggi agar tujuan tercapai. Organisasi biasanya digambarkan dalam suatu bagan yang merupakan secara sistematis tentang hubungan kerjasama dengan orang-orang yang terdapat dalam suatu badan untuk mencapai tujuan.

Gambar 4.1
Struktur organisasi PT.Tiki Palembang



Sumber : PT.Tiki Palembang, 2021

4.3 Uraian Tugas Pokok dan tanggung jawab pimpinan tertinggi dan beberapa staff PT.Tiki Palembang:

A. Direktur / Wakil Direktur

Direktur memiliki tugas antara lain:

1. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
2. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer).
3. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan.
4. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan.

Tanggung jawab dari direktur kepada pihak ketiga dan hukum ditentukan dari Jenis perusahaan yang didirikan.

B. Sekretaris

Tugas sekretaris perusahaan termasuk:

1. Mengikuti perkembangan pasar modal, terutama perusahaan pada hukum dan peraturan;
2. Bertindak sebagai perantara antara Perseroan, OJK dan masyarakat untuk mengungkapkan informasi yang relevan dengan Status Perseroan sebagai Perseroan publik (seperti informasi mengenai kinerja dan kegiatan operasional Perseroan);
3. Memfasilitasi pencatatan dan penyimpanan notulensi rapat pemegang saham dan rapat dewan;
4. Serta mengirim semua laporan yang dipersyaratkan bagi Perseroan publik kepada otoritas yang relevan seperti laporan kuartalan, laporan manajemen dan laporan tahunan.

C. Manajer Operasional

Tugas Manajemen Operasional adalah:

1. Melaksanakan penyusunan rencana kerja dan anggaran operasional perusahaan.
2. Memeriksa laporan bulanan tiap project yang dibuat finance project.
3. Memeriksa laporan bulanan tiap project yang dibuat bidang administrasi.
4. Memeriksa laporan bulanan bidang operasional.
5. Membuat laporan bulanan.

6. Mengevaluasi laporan performansi dari finance project, administrasi dan operasional.
7. Melaksanakan evaluasi penggunaan anggaran project.

D. Manajer Pemasaran

Tugas Manajer Pemasaran adalah sebagai berikut:

1. Manajer pemasaran bertanggung-jawab terhadap manajemen bagian pemasaran.
2. Manajer pemasaran bertanggung-jawab terhadap perolehan hasil penjualan dan penggunaan dana promosi.
3. Manajer pemasaran sebagai koordinator manajer produk dan manajer penjualan.
4. Manajer pemasaran membina bagian pemasaran dan membimbing seluruh karyawan dibagian pemasaran.
5. Manajer pemasaran membuat laporan pemasaran kepada direksi.

E. Manajer Personalian dan Umum

Tugas manajemen personalia tersebut meliputi antara lain:

1. Membuat anggaran tenaga kerja yang diperlukan;
2. Membuat job analysis. Job description, dan job spesification;
3. Menentukan dan memberikan sumber-sumber tenaga kerja;
4. Mengurus dan mengembangkan proses pendidikan danpendidik;
5. Mengurus seleksi tenaga kerja
6. Mengurus soal-soal pemberhentian (pensiun);
7. Mengurus soal-soal kesejahteraan.

F. Manajer keuangan

Tugas manajer Keuangan adalah sebagai berikut :

1. Bekerja sama dengan manajer lainnya.
2. Membuat perencanaan umum keuangan perusahaan.
3. Menjalankan roda perusahaan seefisien dan seefektif mungkin.
4. Mengambil keputusan dalam investasi.
5. Bertanggung jawab dalam berbagai keputusan pembiayaan yang ada.

G. Manajer Penjualan

Tugas Manajer Penjualan adalah sebagai berikut :

3. Melakukan pengawasan kepada manajer penjualan regional/lokal dan staf-staf yang ada dibawahnya.
4. Memberikan penyelesaian terhadap keluhan dari pelanggan terkait.
5. Membuat perencanaan dan pengarahan kepada staf dibawahnya serta memberikan pelatihan tentang bagaimana mengembangkan program penjualan dan pelayanan yang baik untuk pelanggan.
6. Mengevaluasi kinerja staf dibawahnya.
7. Menganalisa laporan penjualan dan menentukan keuntungan dari penjualan.
8. Menentukan program diskon dan harga.

4.4 Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan karyawan PT.TIKI Palembang yang dibutuhkan sebagai bahan informasi serta dapat dijadikan responden tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

4.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada PT.Tiki Palembang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik responden PT.Tiki Palembang Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	50	78%
Perempuan	14	22%
Jumlah	64	100%

Sumber data primer, diolah (2021)

Gambar diatas menunjukan bahwa karyawan yang ada di PT.Tiki Palembang didominasi oleh karyawan laki-laki sebanyak 50 dan 14 karyawan perempuan.

4.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada karyawan PT.Tiki Palembang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Karakteristik responden PT.Tiki Palembang Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
21-30 Tahun	22	34%
31-40 Tahun	29	46%
41-50 Tahun	9	14%
51-56 Tahun	4	6%
Jumlah	64	100%

Sumber data primer, diolah (2021)

Karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh karyawan yang telah berusia 31-40 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 29 karyawan.

Karyawan yang berusia 21-30 tahun sebanyak 22 karyawan, karyawan 41-50 tahun sebanyak 9 karyawan, 51-56 tahun sebanyak 4 karyawan.

4.4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja karyawan PT.Tiki Palembang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Tabel 4.3
Karakteristik responden PT.Tiki Palembang berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 1 Tahun	0	0%
1 – 5 tahun	15	23%
6 – 10 Tahun	26	41%
11 – 20 Tahun	18	28%
21 – 40 Tahun	5	8%
Jumlah	64	100%

Sumber data primer, diolah (2021)

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja karyawan PT.Tiki Palembang didominasi oleh karyawan yang telah bekerja selama 6-10 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 26 karyawan. Karyawan yang bekerja 1-5 tahun berjumlah 15 karyawan, karyawan yang bekerja 11-20 tahun sebanyak 18 karyawan, sebanyak 5 karyawan yang bekerja selama 21-40 tahun.

4.5 Tabulasi Kuesioner

Dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner dapat dibuat tabulasi pertanyaan responden terdiri dari 3 variabel yaitu gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) dengan 25 item pertanyaan. Berikut ini dijelaskan tentang tabulasi Pernyataan responden tersebut.

4.5.1 Tabulasi Pernyataan Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan (X1).

Tabel 4.4
Tabulasi Pernyataan Responden Mengenai
Pimpinan responden memberikan perintah dengan arahan yang jelas
kepada setiap karyawan

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	1	2%
4	Setuju	16	25%
5	Sangat Setuju	47	73%
	Jumlah	64	100%

sumber data primer diolah, 2021

Dari tabel 4.4 dapat dilihat (73%) menyatakan sangat setuju, (25%) menyatakan setuju, (2%) menyatakan kurang setuju, (0%) menyatakan tidak setuju, (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 63 responden atau 98% setuju dan sangat setuju bahwa pimpinan responden memberikan perintah dengan arahan yang jelas kepada setiap karyawan.

Tabel 4.5
Tabulasi Pernyataan Responden Mengenai
Pimpinan responden senantiasa memberikan bimbingan kepada
setiap karyawan dalam menjalankan tugas

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Setuju	20	31%
5	Sangat Setuju	44	69%
	Jumlah	64	100%

sumber data primer diolah, 2021

Dari tabel 4.5 dapat dilihat (69%) menyatakan sangat setuju, (31%) menyatakan setuju, (0%) menyatakan kurang setuju, (0%) menyatakan tidak setuju, (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 64 responden atau 100% setuju dan sangat setuju bahwa pimpinan responden senantiasa memberikan bimbingan kepada setiap karyawan dalam menjalankan tugas.

Tabel 4.6
Tabulasi Pernyataan Responden Mengenai
Pimpinan responden memahami dengan jelas kemampuan bawahan
dalam melaksanakan tugas

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	1	2%
4	Setuju	24	38%
5	Sangat Setuju	39	60%
	Jumlah	64	100%

sumber data primer diolah, 2021

Dari tabel 4.6 dapat dilihat (60%) menyatakan sangat setuju, (38%) menyatakan setuju, (2%) menyatakan kurang setuju, (0%) menyatakan tidak setuju, (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 63 responden atau 98% setuju dan sangat setuju bahwa pimpinan responden memahami dengan jelas kemampuan bawahan dalam melaksanakan tugas.

Tabel 4.7
Tabulasi Pernyataan Responden Mengenai
Pimpinan responden berkomunikasi dengan ramah kepada para
karyawan

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	2	3%
4	Setuju	23	36%

5	Sangat Setuju	39	61%
	Jumlah	64	100%

sumber data primer diolah, 2021

Dari tabel 4.7 dapat dilihat (61%) menyatakan sangat setuju, (36%) menyatakan setuju, (3%) menyatakan kurang setuju, (0%) menyatakan tidak setuju, (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 62 responden atau 97% setuju dan sangat setuju bahwa pemimpin berkomunikasi dengan ramah kepada karyawan.

Tabel 4.8
Tabulasi Pernyataan Responden Mengenai
Pimpinan memberikan penghargaan kepada bawahan yang
melaksanakan tugas dengan baik

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	2	3%
4	Setuju	25	39%
5	Sangat Setuju	37	58%
	Jumlah	64	100%

sumber data primer diolah, 2021

Dari tabel 4.8 dapat dilihat (58%) menyatakan sangat setuju, (39%) menyatakan setuju, (3%) menyatakan kurang setuju, (0%) menyatakan tidak setuju, (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 37 responden atau 58% responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.9
Tabulasi Pernyataan Responden Mengenai
Di PT.Tiki Palembang menggunakan partisipasi karyawan untuk
melancarkan komunikasi antar karyawan

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	2	3%

4	Setuju	20	31%
5	Sangat Setuju	42	66%
	Jumlah	64	100%

sumber data primer diolah, 2021

Dari tabel 4.9 dapat dilihat (66%) menyatakan sangat setuju, (31%) menyatakan setuju, (3%) menyatakan kurang setuju, (0%) menyatakan tidak setuju, (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 62 responden atau 97% setuju dan sangat setuju bahwa di PT.Tiki Palembang menggunakan partisipasi karyawan untuk melancarkan komunikasi antar karyawan.

Tabel 4.10
Tabulasi Pernyataan Responden Mengenai
Pimpinan melibatkan reponden dalam pengambilan keputusan untuk
menentukan tujuan dalam pengambilan keputusan

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	1	1%
4	Setuju	26	41%
5	Sangat Setuju	37	58%
	Jumlah	64	100%

sumber data primer diolah, 2021

Dari tabel 4.10 dapat dilihat (58%) menyatakan sangat setuju, (41%) menyatakan setuju, (2%) menyatakan kurang setuju, (0%) menyatakan tidak setuju, (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 63 responden atau 99% setuju dan sangat setuju bahwa pimpinan melibatkan responden dalam pengambilan keputusan untuk menentukan tujuan dari pekerjaan yang ditugaskan.

Tabel 4.11
Tabulasi Pernyataan Responden Mengenai
Responden sering kali memintak pendapat dari pimpinan dalam
pengambilan keputusan

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Setuju	27	42%
5	Sangat Setuju	37	58%
	Jumlah	64	100%

sumber data primer diolah, 2021

Dari tabel 4.11 dapat dilihat (58%) menyatakan sangat setuju, (42%) menyatakan setuju, (0%) menyatakan kurang setuju, (0%) menyatakan tidak setuju, (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 64 responden atau 100% setuju dan sangat setuju responden sering kali memintak pendapat dari pemimpin dalam pengambilan keputusan .

Tabel 4.12
Tabulasi Pernyataan Responden Mengenai
Pimpinan sering memberikan tanggung jawab kepada Responden untuk
mengambil keputusan

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	1	2%
4	Setuju	31	48%
5	Sangat Setuju	32	50%
	Jumlah	64	100%

sumber data primer diolah, 2021

Dari tabel 4.12 dapat dilihat (50%) menyatakan sangat setuju, (48%) menyatakan setuju, (2%) menyatakan kurang setuju, (0%) menyatakan tidak setuju, (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 63

responden atau 98% setuju dan sangat setuju bahwa pimpinan sering memberikan tanggung jawab kepada responden untuk mengambil keputusan.

Tabel 4.13
Tabulasi Pernyataan Responden Mengenai
Ada suatu dorongan di PT.Tiki Palembang yang membuat responden
ingin memberikan yang terbaik

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Setuju	32	50%
5	Sangat Setuju	32	50%
	Jumlah	64	100%

sumber data primer diolah, 2021

Dari tabel 4.13 dapat dilihat (50%) menyatakan sangat setuju, (50%) menyatakan setuju, (2%) menyatakan kurang setuju, (0%) menyatakan tidak setuju, (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 64 responden atau 100% setuju dan sangat setuju bahwa ada suatu dorongan di PT.Tiki Palembang yang membuat responden ingin memberikan yang terbaik.

Tabel 4.14
Tabulasi Pernyataan Responden Mengenai
Bekerja pada PT.Tiki Palembang ini membuat responden bangga
terutamadidalam kehidupan bermasyarakat

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Setuju	31	48%
5	Sangat Setuju	33	52%
	Jumlah	64	100%

sumber data primer diolah, 2021

Dari tabel 4.14 dapat dilihat (52%) menyatakan sangat setuju, (48%) menyatakan setuju, (2%) menyatakan kurang setuju, (0%) menyatakan tidak setuju, (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 64 responden atau 100% setuju dan sangat setuju bahwa bekerja pada PT.Tiki Palembang ini membuat responden bangga terutama didalam kehidupan bermasyarakat.

Tabel 4.15
Tabulasi Pernyataan Responden Mengenai
Pimpinan selalu memberikan perhatian pada karyawannya

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	2	3%
4	Setuju	26	41%
5	Sangat Setuju	36	56%
	Jumlah	64	100%

sumber data primer diolah, 2021

Dari tabel 4.15 dapat dilihat (56%) menyatakan sangat setuju, (41%) menyatakan setuju, (3%) menyatakan kurang setuju, (0%) menyatakan tidak setuju, (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 62 responden atau 97% setuju dan sangat setuju bahwa pimpinan selalu memberikan perhatian pada karyawan nya.

4.5.2 Tabulasi Pernyataan Responden Berdasarkan Motivasi (X2)

Tabel 4.16
Tabulasi Pernyataan Responden Mengenai
Semangat karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh cocok nya
pekerjaan

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%

2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	1	1%
4	Setuju	17	27%
5	Sangat Setuju	46	72%
	Jumlah	64	100%

sumber data primer diolah, 2021

Dari tabel 4.16 dapat dilihat (72%) menyatakan sangat setuju, (27%) menyatakan setuju, (2%) menyatakan kurang setuju, (0%) menyatakan tidak setuju, (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 63 responden atau 99% setuju dan sangat setuju bahwa semangat karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh cocok nya pekerjaan.

Tabel 4.17
Tabulasi Pernyataan Responden Mengenai
Kedekatan hubungan antar karyawan memberikan rasa aman

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	1	2%
4	Setuju	25	39%
5	Sangat Setuju	38	59%
	Jumlah	64	100%

sumber data primer diolah, 2021

Dari tabel 4.17 dapat dilihat (59%) menyatakan sangat setuju, (39%) menyatakan setuju, (2%) menyatakan kurang setuju, (0%) menyatakan tidak setuju, (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 63 responden atau 98% setuju dan sangat setuju bahwa kedekatan hubungan antar karyawan memberikan rasa aman.

Tabel 4.18
Tabulasi Pernyataan Responden Mengenai
Prestasi mempengaruhi motivasi setiap karyawan dalam bekerja

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	1	2%
4	Setuju	25	39%
5	Sangat Setuju	38	59%
	Jumlah	64	100%

sumber data primer diolah, 2021

Dari tabel 4.18 dapat dilihat (59%) menyatakan sangat setuju, (39%) menyatakan setuju, (2%) menyatakan kurang setuju, (0%) menyatakan tidak setuju, (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 63 responden atau 98% setuju dan sangat setuju bahwa prestasi mempengaruhi motivasi setiap karyawan dalam bekerja.

Tabel 4.19
Tabulasi Pernyataan Responden Mengenai
Pimpinan memberikan perhatian kepada bawahannya sehingga
karyawan termotivasi

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	2	3%
4	Setuju	30	47%
5	Sangat Setuju	32	50%
	Jumlah	64	100%

sumber data primer diolah, 2021

Dari tabel 4.19 dapat dilihat (50%) menyatakan sangat setuju, (47%) menyatakan setuju, (3%) menyatakan kurang setuju, (0%) menyatakan tidak setuju, (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

62responden atau 97% setuju dan sangat setuju pimpinan memberikan perhatian kepada bawahannya sehingga karyawan termotivasi.

Tabel 4.20
Tabulasi Pernyataan Responden Mengenai
Tanggung jawab yang diberikan pada seseorang karyawan memotivasi
karyawan tersebut dalam bekerja

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Setuju	31	48%
5	Sangat Setuju	33	52%
	Jumlah	64	100%

sumber data primer diolah, 2021

Dari tabel 4.20 dapat dilihat (52%) menyatakan sangat setuju, (48%) menyatakan setuju, (0%) menyatakan kurang setuju, (0%) menyatakan tidak setuju, (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 64 responden atau 100% setuju dan sangat setuju bahwa tanggung jawab yang diberikan pada seseorang karyawan memotivasi karyawan tersebut dalam bekerja.

Tabel 4.21
Tabulasi Pernyataan Responden Mengenai
Pemenuhan kebutuhan dapat membuat karyawan termotivasi
dalam bekerja

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Setuju	30	47%
5	Sangat Setuju	34	53%
	Jumlah	64	100%

sumber data primer diolah, 2021

Dari tabel 4.21 dapat dilihat (53%) menyatakan sangat setuju, (47%) menyatakan setuju, (0%) menyatakan kurang setuju, (0%) menyatakan tidak setuju, (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 64 responden atau 100% setuju dan sangat setuju bahwa pemenuhan kebutuhan dapat membuat karyawan termotivasi dalam bekerja.

Tabel 4.22
Tabulasi Pernyataan Responden Mengenai
Kemajuan perusahaan memberikan semangat pada karyawan
untuk lebih giat bekerja

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Setuju	25	39%
5	Sangat Setuju	39	61%
	Jumlah	64	100%

sumber data primer diolah, 2021

Dari tabel 4.22 dapat dilihat (61%) menyatakan sangat setuju, (39%) menyatakan setuju, (0%) menyatakan kurang setuju, (0%) menyatakan tidak setuju, (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 64 responden atau 100% setuju dan sangat setuju bahwa kemajuan perusahaan memberikan semangat pada karyawan untuk lebih giat bekerja.

Tabel 4.23
Tabulasi Pernyataan Responden Mengenai
Perusahaan memberikan reward atau penghargaan kepada setiap
karyawan yang berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	2	3%

4	Setuju	27	42%
5	Sangat Setuju	35	55%
	Jumlah	64	100%

sumber data primer diolah, 2021

Dari tabel 4.23 dapat dilihat (55%) menyatakan sangat setuju, (42%) menyatakan setuju, (3%) menyatakan kurang setuju, (0%) menyatakan tidak setuju, (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 62 responden atau 97% setuju dan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan reward atau penghargaan kepada setiap karyawan yang berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4.5.3 Tabulasi Pernyataan Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.24
Tabulasi Pernyataan Responden Mengenai
Responden mampu bekerja sesuai dengan standard perusahaan

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	1	2%
4	Setuju	24	37%
5	Sangat Setuju	39	61%
	Jumlah	64	100%

sumber data primer diolah, 2021

Dari tabel 4.24 dapat dilihat (61%) menyatakan sangat setuju, (38%) menyatakan setuju, (2%) menyatakan kurang setuju, (0%) menyatakan tidak setuju, (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 63 responden atau 98% setuju dan sangat setuju bahwa responden mampu bekerja sesuai standar perusahaan.

Tabel 4.25
Tabulasi Pernyataan Responden Mengenai
Dalam melakukan tugas responden jarang melakukan kesalahan

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Setuju	29	45%
5	Sangat Setuju	35	55%
	Jumlah	64	100%

sumber data primer diolah, 2021

Dari tabel 4.25 dapat dilihat (55%) menyatakan sangat setuju, (45%) menyatakan setuju, (0%) menyatakan kurang setuju, (0%) menyatakan tidak setuju, (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 64 responden atau 100% setuju dan sangat setuju bahwa dalam melakukan tugas responden jarang melakukan kesalahan.

Tabel 4.26
Tabulasi Pernyataan Responden Mengenai
Responden memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok responden

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Setuju	28	44%
5	Sangat Setuju	36	56%
	Jumlah	64	100%

sumber data primer diolah, 2021

Dari tabel 4.26 dapat dilihat (56%) menyatakan sangat setuju, (44%) menyatakan setuju, (0%) menyatakan kurang setuju, (0%) menyatakan tidak setuju, (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 64

responden atau 100% setuju dan sangat setuju bahwa responden memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok responden.

Tabel 4.27
Tabulasi Pernyataan Responden Mengenai
Responden mampu bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Setuju	27	42%
5	Sangat Setuju	37	58%
	Jumlah	64	100%

sumber data primer diolah, 2021

Dari tabel 4.27 dapat dilihat (58%) menyatakan sangat setuju, (42%) menyatakan setuju, (0%) menyatakan kurang setuju, (0%) menyatakan tidak setuju, (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 64 responden atau 100% setuju dan sangat setuju bahwa responden mampu bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja.

Tabel 4.28
Tabulasi Pernyataan Responden Mengenai
Pekerjaan yang responden tekuni dapat memunculkan gagasan baru
untuk meningkatkan kinerja responden

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Setuju	28	44%
5	Sangat Setuju	36	56%
	Jumlah	64	100%

sumber data primer diolah, 2021

Dari tabel 4.28 dapat dilihat (56%) menyatakan sangat setuju, (44%) menyatakan setuju, (0%) menyatakan kurang setuju, (0%) menyatakan tidak setuju, (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 64 responden atau 100% setuju dan sangat setuju bahwa pekerjaan yang responden tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja responden.

4.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.6.1 Hasil Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesalahan suatu instrumen. Jadi pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrumen dalam menjalankan fungsi. Dalam sebuah penelitian memiliki tujuan yakni suatu kebenaran, dalam usaha soal validitas merupakan aspek yang sangat penting. Kebenaran hanya bisa diperoleh dengan instrument yang valid.

Tabel 4.29
Hasil uji validitas item pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi
Dan Kinerja Karyawan
(n = 64 α = 5%, rtabel = 0,3)

pertanyaan	Product Moment		Keterangan
	Rhitung	Rtabel	
	Gaya Kepemimpinan		
P1	0,591	0,3	Valid
P2	0,631	0,3	Valid
P3	0,721	0,3	Valid
P4	0,679	0,3	Valid
P5	0.741	0,3	Valid
P6	0,768	0,3	Valid
P7	0,668	0,3	Valid
P8	0,617	0,3	Valid
P9	0,670	0,3	Valid
P10	0,606	0,3	Valid
P11	0,607	0,3	Valid

P12		0,638	0,3	Valid
Motivasi				
P13		0,694	0,3	Valid
P14		0,757	0,3	Valid
P15		0,767	0,3	Valid
P16		0,781	0,3	Valid
P17		0,670	0,3	Valid
P18		0,707	0,3	Valid
P19		0,633	0,3	Valid
P20		0,785	0,3	Valid
Kinerja karyawan				
P21		0,747	0,3	Valid
P22		0,675	0,3	Valid
P23		0,797	0,3	Valid
P24		0,736	0,3	Valid
P25		0797	0,3	Valid

Sumber data primer, diolah dengan spss versi 20, 2021

Berdasarkan tabel 4.29 di atas maka dapat disimpulkan semua butir variabel dinyatakan valid karena r_{hitung} masing-masing item pernyataan lebih besar r_{tabel} .

4.6.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.30
Hasil Uji Reliabilitas Item Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	12

Sumber data primer, diolah dengan spss versi 20, 2021

Dari tabel 4.30 di atas hasil uji reliabilitas Gaya Kepemimpinan didapat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,884. Nilai cronbach's Alpha 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliabel.

Tabel 4.31
Hasil Uji Reliabilitas Item Pernyataan Variabel Motivasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	8

Sumber Data Primer, diolah dengan spss versi 20, 2021

Dari tabel 4.31 di atas hasil uji reliabilitas didapat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,872. Nilai Cronbach's Alpha 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur penelitian tersebut reliabel.

Tabel 4.32
Hasil Uji Reliabilitas Item Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,806	5

Sumber Data Primer, diolah dengan spss 20,2021

Dari tabel 4.32 di atas hasil uji reliabilitas didapat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.806. nilai Cronbach's Alpha 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliabel.

4.7 Uji Asumsi Klasik

4.7.1 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model yang baik mengisyaratkan tidak terjadinya multikolinearitas.

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan nilai variance inflation factor (VIF). Model dinyatakan bebas dari gangguan multikolinearitas jika nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Apabila nilai tolerance kurang dari 0,1 dan nilai VIF diatas 10 maka dinyatakan terjadi gangguan multikolinearitas.(Priyatno, 61 :2012). Dalam penelitian ini diperoleh tolerance value dan VIF seperti pada tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.33
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	0,548	1,826
1	Motivasi	0,548	1,826

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data menggunakan SPSS Versi 20, 2021

Berdasarkan tabel 4.33 maka bisa dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel Gaya kepemimpinan dan motivasi keduanya <10 yakni 1,826 dan nilai tolerance nya lebih dari 0,1 . hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bebas dari gejala multikolinearitas.

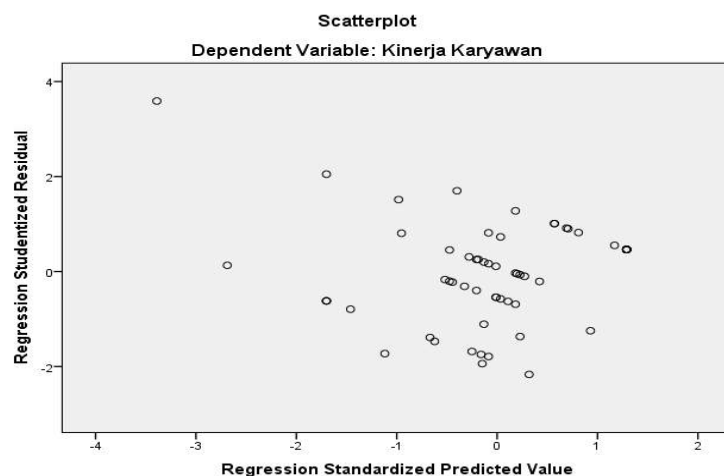
4.7.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yang digunakan adalah uji scatterplot. Scatterplot digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara lain nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residunya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas

dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidak nya pola tertentu pada grafik scetterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *studentized*. Dasar analisisnya adalah :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, seperti bergelombang, melebar, bahkan menyempit maka mengidentifikasi telah terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



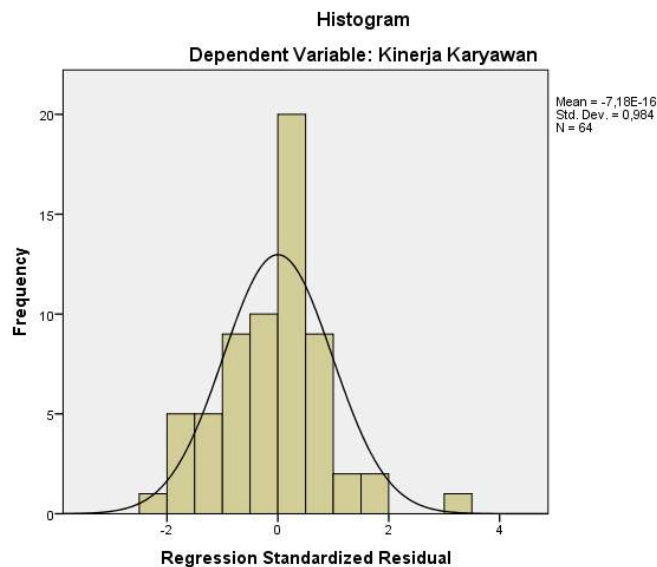
Sumber : Olahan Data menggunakan SPSS versi 20, 2021

Tampak pada gambar 4.2 diatas bahwa model penelitian tidak mempunyai gangguan heteroskedastisitas karena tidak ada pola tertentu pada grafik. Titik-titik pada grafik relative menyebar baik diatas sumbu nol maupun dibawah sumbu nol.

4.7.3 Hasil Uji Normalitas

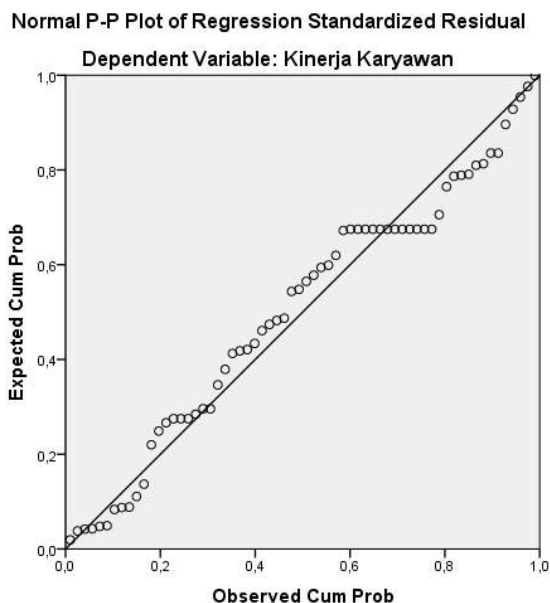
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Imam Ghozali, 160:2011). Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan normal probability plot (P-P plot). Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Imam Ghozali, 163:2011).

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Olahan Data menggunakan SPSS versi 20, 2021

Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Olahan Data menggunakan SPSS versi 20, 2021

Pada gambar 4.3 dan gambar 4.4 diatas terlihat jelas bahwa titik-titik pada grafik histogram dan plot, dimana garis histogram memberikan pola yang berdistribusi normal, dan pada gambar p-plot terlihat titik-titik yang mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.8 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dimaksud agar pendugaan yang telah ditentukan sebelumnya dapat diketahui kebenarannya. Oleh sebab itu, pengujian ini terbilang penting untuk menjadikan penelitian ini menjadi sesuai dan terbukti dengan suatu analisis.

4.8.1 Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dapat dilihat pada nilai F pada tabel anova. Jika F hitung lebih besar F tabel, maka hipotesis diterima. Dan apabila nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh secara bersama-sama. Untuk memberikan gambaran mengenai hipotesis yang akan diuji berikut ini adalah hipotesisnya :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang.

H_1 : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang.

Tabel 4.34
Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80,111	2	40,056	16,698	,000 ^b
	Residual	146,326	61	2,399		
	Total	226,438	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Olahan Data menggunakan SPSS versi 20, 2021

Hasil perhitungan statistic yang menggunakan SPSS versi 20 yang tertera pada tabel 4.34 di atas diperoleh tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05 atau $F_{hitung} 16,698 > F_{tabel} 3,15$. F_{tabel} diperoleh dengan melihat tabel $F_{tabel} = F(k;n-k)$ (2:62) pada taraf signifikansi 0,05. Karena tingkat signifikansi pada uji Anova sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada

pengaruh secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan secara signifikan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi.

4.8.2 Hasil Uji T (Uji Parsial)

Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak.

Tabel 4.35
Hasil Uji T (Secara Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,44	2,694		2,762	0,008
Gaya Kepemimpinan	0,135	0,063	0,3	2,156	0,035
1 Motivasi	0,219	0,087	0,35	2,518	0,014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data menggunakan SPSS versi 20, 2021

Hipotesis :

H_0 : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang.

H_1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai :

T_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,156 dengan signifikansi $0,035 < 0,05$. Dan nilai t_{hitung} $2,156 > t_{tabel}$ $df=[n-2-1] = 1,99962$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengujian tersebut menolak H_0 dan menerima

H_1 sehingga H_1 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang.

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang

H_1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang.

T_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 2,518 dengan signifikansi $0,014 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 2,518 > t_{tabel} = 1,99962$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengujian tersebut menolak H_0 dan menerima H_1 sehingga H_1 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang.

4.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi) dalam penelitian ini terhadap terikatnya (kinerja karyawan). Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan alat uji statistik, dapat hasil seperti dibawah ini.

Tabel 4.36
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,44	2,694		2,762	0,008
Gaya Kepemimpinan	0,135	0,063	0,3	2,156	0,035
1 Motivasi	0,219	0,087	0,35	2,518	0,014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data menggunakan SPSS versi 20, 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh suatu model dengan melihat nilai-nilai pada kolom B. untuk nilai a diperoleh dari kolom B begitu juga untuk nilai b diperoleh dari kolom B. dengan demikian dapat dibuat persamaan regresi linear berganda dari variabel-variabel penelitian ini sebagai berikut :

Dapat diperoleh garis analisis regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 7,44 + 0,135X_1 + 0,219X_2 + e_i$$

1. Nilai a = 7,44

Dengan nilai konstanta 7,44, maka nilai kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2). Artinya tanpa nilai gaya kepemimpinan dan motivasi, maka akan memperoleh kinerja sebesar 7,44.

2. Nilai b1 = +0,135

Dengan nilai gaya kepemimpinan (X1) dengan kinerja karyawan (Y) jika motivasi (X2) konstanta adalah positif. Artinya jika nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 1, karyawan akan memperoleh nilai kontrak kerja sebesar 0,135

3. Nilai b2 = +0,219

Pengaruh antara nilai motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) jika gaya kepemimpinan (X1) konstanta adalah positif. Artinya jika nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 1, karyawan akan mendapatkan nilai motivasi sebesar 0,219.

4.10 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi bertujuan untuk melihat seberapa besar tingkat hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.37
Hasil Koefisien Korelasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,595 ^a	0,354	0,333	1,549

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data menggunakan SPSS versi 20, 2021

Berdasarkan tabel model summary diatas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,595 angka tersebut termasuk tingkat range 0,400 – 0,599 maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini termasuk kategori sedang.

4.11 Uji Koefisien Deteminasi

Tabel 4.38
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,595 ^a	0,354	0,333	1,549

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data menggunakan SPSS versi 20, 2021

Berdasarkan tabel 4.38 dapat dilihat di kolom R Square sebesar 0,354 (35,4%) yang berarti pengaruh Variabel independen terhadap perubahan variabel dependen sebesar 35,4% sedangkan 64,6% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan, dan lainnya.

4.12 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tiki Palembang

Besarnya pengaruh variabel gaya pemimpin dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT.Tiki Palembang dapat dilihat dari hasil pengolahan data berdasarkan tabel *model summary* regresi berganda sebesar 35,4% dan sisanya 64,6% dipengaruhi oleh variabel lain, seperti kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan, dan lainnya.

4.13 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tiki Palembang

Besarnya pengaruh masing-masing variabel independen gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Tiki Palembang dapat dilihat dari hasil pengolahan data pada tabel *model summary* dan tabel *Coefficients* dengan pembagian tertentu dari masing-masing variabel independen dapat diperoleh persentase besaran pengaruh masing-masing variabel independen.

Diketahui model matematis yang terbentuk dari masing-masing variabel independen

$$0,135 X_1 + 0,219 X_2 + e = 100\%$$

$$0,135 X_1 + 0,219 X_2 + 64,6\% = 100\%$$

$$0,135 X_1 + 0,219 X_2 = 100\% - 64,6\%$$

$$0,135 X_1 + 0,219 X_2 = 35,4\%$$

$$\text{Total nilai koefisien Independen} = 0,135 + 0,219 = 0,354$$

Adapun untuk mendapatkan besaran pengaruh atau kemampuan masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut :

$$(\%) \text{pengaruh Independen} = \frac{\text{nilai koefisien variabel independen}}{\text{total nilai koefisien independen}} \times (\%) \text{pengaruh}$$

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT.Tiki Palembang.

Berdasarkan penjelasan proses perhitungan rumus % pengaruh independen diatas dapat dilihat perhitungan secara lengkap sebagai berikut.

$$(\%) \text{pengaruh independen} = \frac{0,135}{0,354} \times 35,4\% = 13,5\%$$

Dengan demikian hal ini menunjukkan persentase pengaruh independen gaya kepemimpinan sebesar 13,5% terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang. Angka ini mencerminkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh paling kecil dibandingkan variabel independen lainnya.

- b. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT.Tiki Palembang

$$(\%) \text{pengaruh independen} = \frac{0,219}{0,354} \times 35,4\% = 21,9\%$$

Dengan demikian hal ini menunjukkan persentase pengaruh independen motivasi sebesar 21,9% terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang. Angka ini mencerminkan bahwa motivasi berpengaruh paling besar dibandingkan variabel independen lainnya.

4.14 Analisis Kualitatif pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tiki Palembang

Permasalahan yang ingin dijawab adalah bagaimanakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang. Berdasarkan pembahasan kuantitatif diatas maka, dapat diketahui ada

pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pada analisis yang dipaparkan berikut ini didasarkan pada hasil perhitungan analisis regresi berganda. Regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Setelah melakukan perhitungan regresi linear berganda maka diperoleh persamaan linearnya yaitu :

$$Y = 7,44 + 0,135X_1 + 0,219X_2 + e_i$$

Nilai konstanta = 7,44, Tanpa adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka kinerja karyawan akan tetap sama yaitu 7,44. Jika gaya kepemimpinan dan motivasi tidak sesuai harapan, tetapi jika gaya kepemimpinan sesuai harapan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,135. Tetapi jika motivasi sesuai harapan maka kinerja karyawan akan meningkat 0,219. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap kenaikan satu unit pada gaya kepemimpinan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,135. Dan setiap kenaikan satu unit pada motivasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,219. Perubahan ini menunjukkan peningkatan, karena b bertanda positif ($b=0,135$, $b=0,219$).

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,595 atau sebesar 59,5%. Angka tersebut termasuk tingkat range 0,400 – 0,599 maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini termasuk kategori sedang.

Sedangkan dari nilai koefisien determinan R Square adalah sebesar 0,354 dimana angka tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan

oleh gaya kepemimpinan dan motivasi sebesar 35,4 % sedangkan 64,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. seperti kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan, dan lainnya.

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, diketahui bahwa nilai F hitung pada tabel anova lebih besar dari F tabel ($16,698 > 3,15$) apabila nilai $F_{hitung} 16,698 > F_{tabel} 3,15$, maka variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sehingga bisa diterima.

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel gaya kepemimpinan adalah lebih besar dari t tabel ($2,156 > 1,99962$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan t hitung pada variabel motivasi adalah lebih besar dari t tabel ($2,518 > 1,99962$), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Jadi bila diuji dengan uji t (secara parsial), maka masing-masing variabel independen memiliki pengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil tersebut, penelitian telah menjawab pertanyaan yang terdapat pada rumusan masalah yaitu bagaimanakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang.

4.15 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diketahui besarnya korelasi antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang sebesar 0,595 atau sebesar 59,5%, sedangkan

besarnya pengaruh kedua variabel independen tersebut terhadap gaya kepemimpinan sebesar 0,354 artinya sebesar 35,4% gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 64,6% dipengaruhi oleh faktor lain, jadi dapat disimpulkan kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi.

Hasil pengkategorian yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa responden sebagian besar menilai gaya kepemimpinan dan motivasi cukup penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung pula dari hasil pengujian hipotesis yang menyatakan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang, baik secara simultan maupun parsial.

4.15.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tiki Palembang

Gaya Kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seseorang pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan (Dr.Muhammad Busro, 2018). Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain (Miftah Thoha 2017:343).

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,035 < 0,05$ dengan nilai t hitung 2,156. Maka hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan diterima. Artinya secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang.

4.15.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tiki Palembang

Motivasi berasal dari kata “movere” dalam bahasa lain, yang artinya bergerak, motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan,2005:144). Motivasi diterangkan sebagai suatu daya pendorong (driving force) yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Motivasi adalah pendorong suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus. (Hasibuan,2009:143).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari signifikan 0,014 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 2,518. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa harga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang.

4.15.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tiki Palembang

Menurut Wibowo (2016:44) kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan membantu, mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Menurut mangkunegara (2011:67) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Dari beberapa pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Untuk kedua variabel yaitu variabel gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki nilai f hitung sebesar 16,698 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena itu tingkat signifikan tersebut lebih kecil 0,05 maka hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Dengan kata lain semakin baik pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi pada PT.Tiki Palembang berakibat pada semakin baiknya kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian juga diketahui nilai koefisien determinasi atau nilai R Square (R^2) sebesar 0,354. Artinya, variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) berkontribusi secara bersama-sama sebesar 35,4% terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan 64,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar penelitian ini. Dengan demikian kedua variabel independen dikatakan cukup berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT.Tiki Palembang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

5. Berdasarkan uji F (secara simultan) diperoleh dengan melihat tabel $F_{tabel} = F(k;n-k)(2:62)$ pada taraf signifikansi 0,05. Karena signifikansi pada uji Anova sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 16,698 > F_{tabel} 3,15$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang.
6. Berdasarkan Uji T (Secara Parsial) untuk variabel Gaya kepemimpinan nilai $t_{hitung} 2,156 > t_{tabel} 1,99962$ dan signifikan gaya kepemimpinan $0,035 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti secara parsial ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang. Kemudian untuk variabel motivasi nilai $t_{hitung} 2,518 > t_{tabel} 1,99962$ dan signifikan motivasi $0,014 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki Palembang.
7. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 35,4% variabel dependen (Kinerja Karyawan) dapat dipengaruhi oleh variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi). Sedangkan sisanya 64,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dan dianalisis dalam penelitian ini.

5.2 Saran

7. Gaya kepemimpinan dan motivasi yang diterapkan di PT.Tiki sebaiknya tetap dipertahankan lebih baik lagi kalau ditingkatkan , karena gaya kepemimpinan dan motivasi tersebut sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para karyawan, sehingga dalam hal ini hubungan baik yang terjadi antara pemimpin dengan karyawan dapat terus terjalin dengan baik yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

8. Pada variabel gaya kepemimpinan pemimpin harus tetap terjalin keharmonisan dengan karyawan dan pemimpin harus memberikan perhatian pada karyawan seperti memberikan arahan yang jelas,komunikasi yang ramah dan memberikan penghargaan dalam setiap tugas yang dicapai karyawan .

Pada variabel motivasi hendaknya pemimpin dapat mengkaji motivasi agar karyawan dapat beradaptasi aktif dalam setiap pekerjaan sehingga pemimpin dapat memberikan contoh menjadi motivator yang selalu memberikan semangat dan arahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan.

9. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan faktor-faktor lain juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum diungkap seberapa besar pengaruhnya sehingga diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro,M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fahmi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai SPBU Pandanaran Semarang. Semarang : Universitas Gunadarma.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan IBM Program SPSS20. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu.S.P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- · — · — · — · — · — (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- · — · — · — · — · — (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- · — · — · — · — · — (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- · — · — · — · — · — (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- · — · — · — · — · — (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Juliansya, Noor. (2011). Metodologi Penelitian. Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Kartono, Kartini. (2014). Pemimpin dan Kepemimpinan. PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Remaja Rosdakarya. Bandung.
- · — · — · — · — · — (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Remaja Rosdakarya. Bandung.
- · — · — · — · — · — (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Putra, Fauzan Islami. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu. Palembang: Universitas Muhammadiyah.
- Rivai. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers. Jakarta.
- Siagian, Sondang.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2004). Metode Penelitian. Cetakan Ketujuh. Alfabeta. Bandung.
- . . — (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV.
- Sule, Erni Trisnawati. (2005). Pengantar Manajemen. Kencana. Jakarta.
- Thoha,Miftah. (2017). Perilaku Organisasi. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- . . — . . — (2010)<https://tipsserbaserbi.blogspot.com/2015/09/pengertian-kepemimpinan-menurut-para.html?m=1> diakses pada tanggal 25 november 2020.
- Triana, Reni. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT.Colomindo Perdana Cabang Palembang. Palembang : Universitas IBA.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima. Rajawali Pers. Jakarta.

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.TIKI Palembang

Responden Yang Terhormat,

Saya adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang, akan melakukan penelitian dalam pembuatan Skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar Sarjana. Untuk melengkapi data yang dibutuhkan, saya mengharapkan kerja sama dan kesediaan bapak/ibu untuk membantu saya menjawab pertanyaan-pertanyaan terlampir di bawah ini dengan maksud mengetahui **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.TIKI Palembang**.

Atas perhatiannya saya Ucapkan terima kasih

Hormat Saya,

Apriadi Cekwan

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberikan tanda (√) pada jawaban yang anda anggap paling benar.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saya.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.
4. Ada lima alternatif jawaban yaitu :
 - Sangat Setuju (SS) =5
 - Setuju (S) = 4
 - Kurang Setuju (KS) =3
 - Tidak Setuju (TS) =2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) =1

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Umur :..... Tahun
 Jenis Kelamin : L/P
 Jabatan :
 Lama bekerja :
 Pendidikan terakhir :
 Status : ☐ Menikah ☐ Belum Menikah

A. GAYA KEPEMIMPINAN (X_1)

NO	PERTANYAAN	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Pimpinan responden memberikan perintah dengan arahan yang jelas kepada setiap karyawan.					
2	Pimpinan responden senantiasa memberikan bimbingan kepada setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya.					
3	Pimpinan anda memahami dengan jelas kemampuan bawahan dalam melaksanakan tugas.					
4	Pimpinan berkomunikasi dengan ramah kepada para karyawan					
5	Pimpinan memberikan penghargaan kepada bawahan yang melaksanakan tugas dengan baik					
6	Di PT TIKI Palembang menggunakan partisipasi karyawan untuk melancarkan komunikasi antar karyawan					
7	Pimpinan melibatkan responden dalam pengambilan keputusan untuk menentukan tujuan dari pekerjaan yang ditugaskan					
8	responden sering kali meminta pendapat dari pimpinan dalam pengambilan keputusan					
9	Pimpinan sering memberikan tanggung jawab kepada responden untuk mengambil keputusan					
10	Ada suatu dorongan di PT TIKI Palembang yang membuat saya ingin memberikan yang terbaik.					
11	Bekerja Pada PT TIKI Palembang ini membuat responden bangga terutama di dalam kehidupan bermasyarakat					
12	Pimpinan selalu memberikan perhatian pada					

	karyawannya.					
--	--------------	--	--	--	--	--

2. Motivasi (X_2)

NO	PERTANYAAN	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
13	Semangat karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh cocok nya pekerjaan.					
14	Kedekatan hubungan antar karyawan memberikan rasa aman					
15	Prestasi mempengaruhi motivasi setiap karyawan dalam bekerja.					
16	Pimpinan memberikan perhatian kepada bawahannya sehingga karyawan termotivasi.					
17	Tanggung jawab yang diberikan pada seseorang karyawan memotivasi karyawan tersebut dalam bekerja.					
18	Pemenuhan kebutuhan dapat membuat karyawan termotivasi dalam bekerja.					
19	Kemajuan perusahaan memberikan semangat pada karyawan untuk lebih giat bekerja					
20	Perusahaan memberikan reward atau penghargaan kepada setiap karyawan yang berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.					

3. Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERTANYAAN	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
21	Responden mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.					
22	Dalam melakukan tugas, Responden jarang melakukan kesalahan.					
23	Responden memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok responden.					
24	responden mampu bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja.					
25	Pekerjaan yang responden tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya					

LAMPIRAN 1

Tabulasi Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan)

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	SKOR
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	55
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	56
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	54
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	57
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	54
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
15	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	54
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
17	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	52
18	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	57
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	43
23	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	42
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
26	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	56
27	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	56
28	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	54
29	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	54
30	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	54
31	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	54
32	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	54
33	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	54
34	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	56

LAMPIRAN 2

Tabulasi Variabel X2 (Motivasi)

NO	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	SKOR
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	5	5	4	4	4	4	36
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	4	5	5	5	5	38
6	5	4	4	4	5	4	5	4	35
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	5	4	5	5	4	5	5	4	37
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	5	4	4	4	4	5	5	4	35
21	4	5	5	5	4	5	4	5	37
22	4	4	4	3	4	4	4	3	30
23	3	3	3	3	4	4	4	3	27
24	5	5	4	4	5	4	4	4	35
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	5	5	5	4	4	4	4	4	35
27	5	5	5	4	4	5	4	4	36
28	5	4	5	4	5	4	5	4	36
29	5	5	5	4	4	4	5	5	37
30	5	5	4	4	5	4	4	5	36
31	4	4	5	5	4	4	5	4	35
32	5	5	4	4	5	5	5	5	38
33	5	5	5	5	4	5	4	5	38
34	5	5	5	4	5	4	4	5	37
35	5	4	5	5	4	5	5	5	38

LAMPIRAN 3

Tabulasi Variabel Y (Kinerja Karyawan)

NO	P21	P22	P23	P24	P25	SKOR
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	4	5	4	5	23
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	4	4	4	20
10	5	5	4	4	4	22
11	5	5	5	5	5	25
12	4	4	4	4	4	20
13	5	5	5	5	5	25
14	4	4	4	4	4	20
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	5	5	5	5	5	25
20	3	4	4	4	4	19
21	5	5	5	5	5	25
22	4	4	4	4	4	20
23	5	4	5	5	5	24
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	5	5	4	5	5	24
28	5	5	4	4	5	23
29	4	4	4	5	5	22
30	4	5	4	5	4	22
31	5	5	5	5	5	25
32	4	5	5	4	4	22

33	5	4	5	5	4	23
34	5	4	5	4	5	23
35	5	4	5	5	4	23
36	5	5	5	5	5	25
37	5	4	5	4	5	23
38	5	5	5	5	5	25
39	4	5	4	4	5	22
40	4	5	4	5	4	22
41	4	5	4	5	4	22
42	5	4	4	4	4	21
43	4	5	4	4	5	22
44	4	5	5	5	5	24
45	5	4	5	5	4	23
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	4	4	4	20
49	5	5	5	5	5	25
50	5	4	4	5	4	22
51	4	5	4	5	4	22
52	5	5	4	5	5	24
53	5	4	5	4	5	23
54	5	4	5	5	4	23
55	5	4	4	4	4	21
56	4	4	5	5	5	23
57	4	5	4	5	4	22
58	5	4	5	4	5	23
59	4	4	4	4	4	20
60	5	4	5	4	5	23
61	4	5	5	5	5	24
62	5	5	5	5	5	25
63	5	5	5	4	4	23
64	5	5	5	5	5	25

LAMPIRAN 4**Data yang siap diolah**

NO	X1	X2	Y
1	60	40	25
2	55	36	20
3	60	40	25
4	56	40	25
5	54	38	25
6	59	35	23
7	60	40	25
8	60	40	25
9	48	32	20
10	57	40	22
11	60	40	25
12	48	40	20
13	54	40	25
14	48	32	20
15	54	40	25
16	60	40	25
17	52	37	20
18	57	32	20
19	60	40	25
20	48	35	19
21	60	37	25
22	43	30	20
23	42	27	24
24	60	35	20
25	48	32	20
26	56	35	20
27	56	36	24
28	54	36	23
29	54	37	22
30	54	36	22
31	54	35	25
32	54	38	22

33	54	38	23
34	56	37	23
35	56	38	23
36	59	40	25
37	53	37	23
38	60	40	25
39	52	36	22
40	54	37	22
41	56	36	22
42	53	37	21
43	53	35	22
44	48	32	24
45	58	36	23
46	60	40	25
47	55	40	25
48	55	33	20
49	60	40	25
50	53	36	22
51	55	37	22
52	55	36	24
53	51	34	23
54	59	33	23
55	56	37	21
56	54	37	23
57	55	34	22
58	55	34	23
59	50	32	20
60	55	36	23
61	54	32	24
62	60	40	25
63	55	35	23
64	60	40	25

LAMPIRAN 5

Hasil uji validitas variabel X1 (Gaya Kepemimpinan)

[illegible]

P9	Pearson Correlation	,288*	,489**	,485**	0,217	,426**	,412**	,557**	,303*	1	,265*	,473**	,398**	,670**
	Sig. (2-tailed)	0,021	0	0	0,085	0	0,001	0	0,015		0,034	0	0,001	0
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P10	Pearson Correlation	,259*	0,202	,479**	,536**	,309*	,401**	,294*	,411**	,265*	1	,344**	,336**	,606**
	Sig. (2-tailed)	0,039	0,109	0	0	0,013	0,001	0,018	0,001	0,034		0,005	0,007	0
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P11	Pearson Correlation	0,083	,291*	0,204	0,222	,390**	,366**	,318*	,565**	,473**	,344**	1	,586**	,607**
	Sig. (2-tailed)	0,515	0,02	0,106	0,079	0,001	0,003	0,01	0	0	0,005		0	0
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P12	Pearson Correlation	0,206	,340**	,258*	0,169	,473**	,501**	,355**	,416**	,398**	,336**	,586**	1	,638**
	Sig. (2-tailed)	0,102	0,006	0,039	0,182	0	0	0,004	0,001	0,001	0,007	0		0
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
SKOR	Pearson Correlation	,591**	,631**	,721**	,679**	,741**	,768**	,668**	,617**	,670**	,606**	,607**	,638**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

Hasil Validitas variabel X2 (Motivasi)

Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	SKOR
P13	Pearson Correlation	1	,546**	,425**	,452**	,434**	,389**	,299*	,502**	,694**
	Sig. (2-tailed)		0	0	0	0	0,001	0,016	0	0
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P14	Pearson Correlation	,546**	1	,602**	,462**	,591**	,438**	0,211	,529**	,757**
	Sig. (2-tailed)	0		0	0	0	0	0,094	0	0
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P15	Pearson Correlation	,425**	,602**	1	,675**	,353**	,438**	,394**	,529**	,767**
	Sig. (2-tailed)	0	0		0	0,004	0	0,001	0	0
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P16	Pearson Correlation	,452**	,462**	,675**	1	,310*	,621**	,443**	,528**	,781**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0		0,013	0	0	0	0
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P17	Pearson Correlation	,434**	,591**	,353**	,310*	1	0,217	,570**	,447**	,670**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0,004	0,013		0,085	0	0	0
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P18	Pearson Correlation	,389**	,438**	,438**	,621**	0,217	1	,403**	,587**	,707**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0	0	0	0,085		0,001	0	0
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P19	Pearson Correlation	,299*	0,211	,394**	,443**	,570**	,403**	1	,395**	,633**
	Sig. (2-tailed)	0,016	0,094	0,001	0	0	0,001		0,001	0

	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P20	Pearson Correlation	,502**	,529**	,529**	,528**	,447**	,587**	,395**	1	,785**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0,001		0
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
SKOR	Pearson Correlation	,694**	,757**	,767**	,781**	,670**	,707**	,633**	,785**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

Correlations

		P21	P22	P23	P24	P25	SKOR
P21	Pearson Correlation	1	,254 [*]	,641 ^{**}	,366 ^{**}	,520 ^{**}	,747 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		0,043	0	0,003	0	0
	N	64	64	64	64	64	64
P22	Pearson Correlation	,254 [*]	1	,273 [*]	,557 ^{**}	,463 ^{**}	,675 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,043		0,029	0	0	0
	N	64	64	64	64	64	64
P23	Pearson Correlation	,641 ^{**}	,273 [*]	1	,458 ^{**}	,619 ^{**}	,797 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0	0,029		0	0	0
	N	64	64	64	64	64	64
P24	Pearson Correlation	,366 ^{**}	,557 ^{**}	,458 ^{**}	1	,395 ^{**}	,736 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,003	0	0		0,001	0
	N	64	64	64	64	64	64
P25	Pearson Correlation	,520 ^{**}	,463 ^{**}	,619 ^{**}	,395 ^{**}	1	,797 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0,001		0
	N	64	64	64	64	64	64
SKOR	Pearson Correlation	,747 ^{**}	,675 ^{**}	,797 ^{**}	,736 ^{**}	,797 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	
	N	64	64	64	64	64	64

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

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

LAMPIRAN 6

Hasil Uji Reliabilitas variabel X1 (Gaya Kepemimpinan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	12

Hasil Uji Reliabilitas variabel X2 (Motivasi)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	8

Hasil Uji Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,806	5

LAMPIRAN 7**(Tabel Coefficients)****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,440	2,694		2,762	,008		
Gaya Kepemimpinan	,135	,063	,300	2,156	,035	,548	1,826
Motivasi	,219	,087	,350	2,518	,014	,548	1,826

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 8**(Tabel Anova)****ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	80,111	2	40,056	16,698	,000 ^b
Residual	146,326	61	2,399		
Total	226,438	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

LAMPIRAN 9**(Tabel Model Summary)****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,595 ^a	,354	,333	1,549

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 10

(Uji Multikolinearitas)

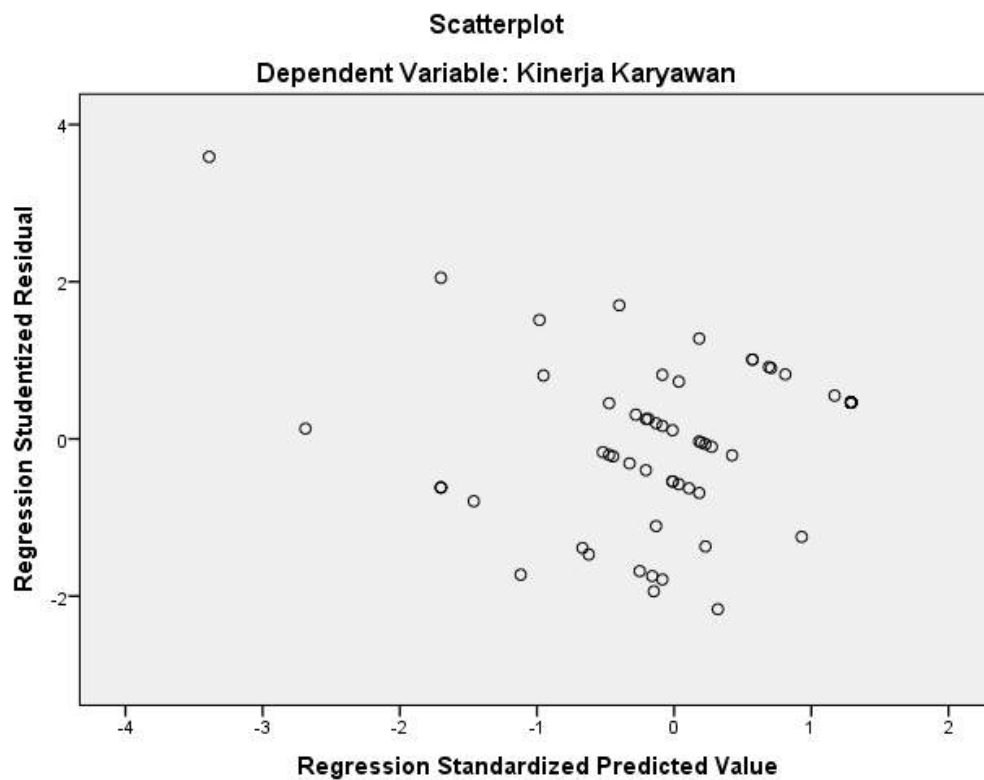
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Gaya Kepemimpinan	0,548	1,826
1 Motivasi	0,548	1,826

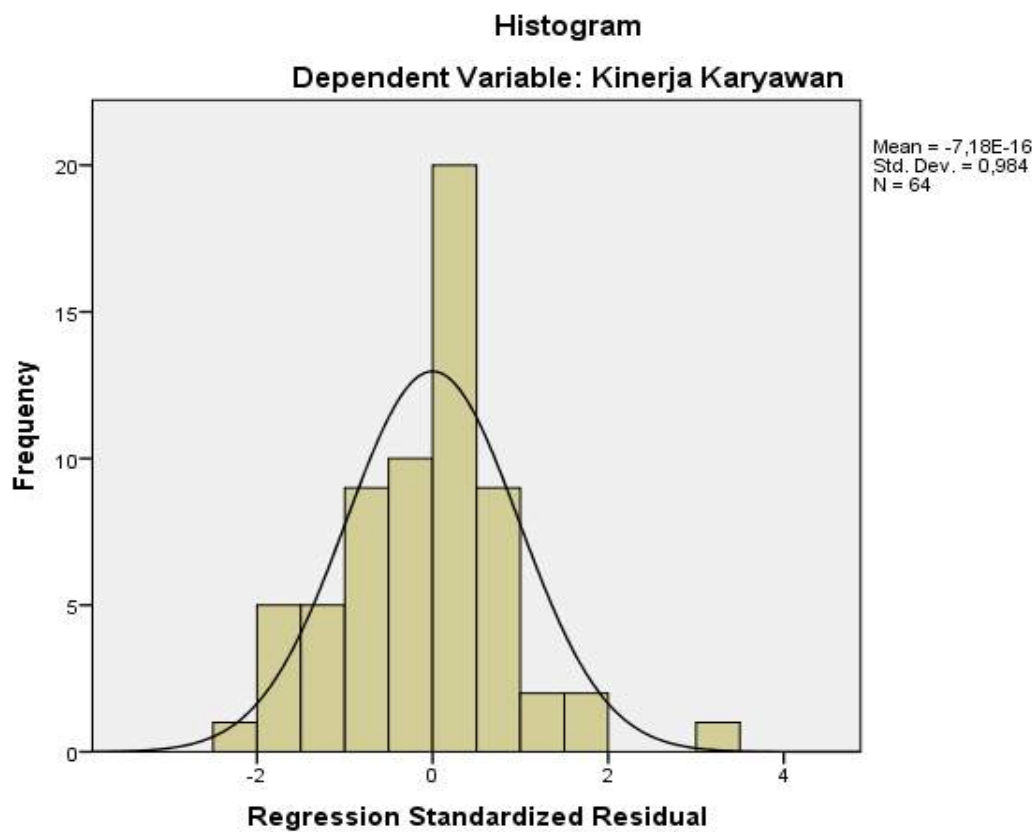
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 11

(Scatterplot)



LAMPIRAN 12 (Chat Histogram)



LAMPIRAN 13 (Normal P-P Plot Of Regressio Standardized Residual)

