



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 04 Maret 2019


RIFANDI SAPUTRA
1412110109

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. ARSITA AUTO PRIMA NATAR
LAMPUNG SELATAN LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Rifandi Saputra**

No. Pokok Mahasiswa : **1412110109**

Jurusan : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang
Tugas Penutup Study guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada
Jurusan **MANAJEMEN IIB DARMAJAYA**.

**Menyetujui,
Dosen Pembimbing**

**Zuriana, S.E., M.M
NIK.00380502**

**Menyetujui,
Ketua Jurusan**

**Aswin, S.E., M.M.
NIK.0190605**

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 04 Bulan Maret Tahun 2019, Telah diselenggarakan sidang SKRIPSI dengan judul : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ARSITA AUTO PRIMA NATAR LAMPUNG SELATAN LAMPUNG.**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA bagi mahasiswa :

Nama : Rifandi Saputra
NPM : 1412110109
Program Studi : MANAJEMEN

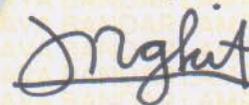
Dan telah dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

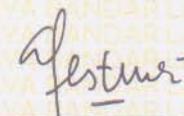
Status

Tanda Tangan

1. Stefanus Rumangkit, SE., M.Sc. Penguji 1

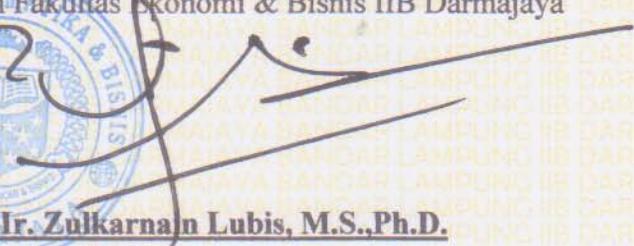


2. Besty Lilyana, SH., MM Penguji 2



Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya




Prof. Ir. Zulkarnaen Lubis, M.S., Ph.D.
NIK. 14580718

ABSTRACT

EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. ARSITA AUTO PRIMA NATAR SOUTH LAMPUNG

By:
Rifandi Saputra

*Leadership style is one way that is used by a leader in influencing, directing and controlling the behavior of others to achieve the goal. Motivation is a condition that moves employees directed to achieve the organizational goals, and mental attitude is a mental condition that encourages employees to try to achieve maximum work performance. Employee performance is a work result that can be achieved by a person or group of people in an organization according to their authority and responsibility to achieve the organizational goals. The objective of this study was to determine how much the effect of the Leadership Style and the Motivation on the Employee Performance. The number of sample in this study was 80 employees at PT. Arsita Auto Prima Natar Saouth Lampung, Lampung. The data analysis method used in this study used the Multiple Linear Regression approach with the help of SPSS 17.0 stStatistical software. The test result was to determine the effect of the Leadership Style and the Motivation on the Employee Performance in PT. Arsita Auto Prima Natar South Lampung, Lampung. The tests were obtained from the results *t*-test and *f*-test.*

Keywords: Leadership Style, Motivation, and Employee Performance



DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Daftarisi	ii
Isi	iii
BAB I. PENDAHULUAN .	
1.1 Latar Belakang	1
1.2.Perumusan Masalah	10
1.3.Ruang Lingkup Penelitian.....	10
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	11
1.6 Sistematika Penulisan	11
BAB II. LANDASAN TEORI	
2.1 Beban Kerja	13
2.1.1 Definisi Beban Kerja.....	13
2.1.2 Beban Kerja Perawat.....	13
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	14
2.1.4 Indikator Beban Kerja.....	16
2.1.5 Dimensi Beban Kerja	17
2.2 Motivasi	18
2.2.1 Definisi Motivasi	18
2.2.2 Teori Motivasi.....	19
2.2.3 Tujuan Motivasi	22
2.2.4 Asas-asas Motivasi.....	22
2.2.5 Jenis dan unsur Motivasi.....	24
2.2.6 Indikator Motivasi Kerja Perawat	24
2.3 Kinerja.....	26
2.3.1 Definisi Kinerja.....	26
2.3.2 Indikator Kinerja Perawat	27
2.3.3 Faktor-faktor Kinerja	28
2.3.4 Komponen Penilaian Kinerja Perawat	28
2.4 Penelitian Terdahulu	31

2.5 Kerangka Pikir	32
2.6 Hipotesis.....	33
BAB III. METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	36
3.2 Sumber Data.....	36
3.2.1 Data Primer (Primary Data)	36
3.2.2 Data Sekunder (Secondary Data).....	36
3.3 Metode Pengumpulan Data	37
3.4 Populasi dan Sampel	38
3.4.1 Populasi.....	38
3.4.2 Sampel.....	38
3.5 Variabel Penelitian	39
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	39
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	41
3.7.1 Uji Validitas	41
3.7.2 Uji Reliabilitas	42
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	42
3.8.1 Uji Normalitas.....	42
3.8.2 Uji Multikolinieritas.....	43
3.8.3 Uji Linieritas	43
3.9 Metode Analisis Data.....	44
3.9.1 Uji Regresi Linier Berganda	44
3.10 Pengujian Hipotesis.....	44
3.10.1 Uji t (Uji Parsial).....	44
3.10.2 Uji F (Uji Simultan)	45
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Data.....	47
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responded.....	47
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	48
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	53
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	53
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	55

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data	56
4.3.1 Hasil Uji Normalitas	56
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas	57
4.3.3 Hasil Uji Linieritas	58
4.4 Hasil Uji Analisis Data.....	58
4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda	58
4.4.2 Hasil Uji t (Uji Parsial)	60
4.4.3 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	61
4.5 Pembahasan.....	62
4.5.1 Pembahasan Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Perawat (Y) di RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.....	62
4.5.2 Pembahasan Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Perawat (Y) di RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.....	63
4.5.3 Pembahasan Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Perawat (Y) di RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung	63
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran.....	65
5.2.1 Bagi Hasil RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung	65
5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel.....	Halaman
Tabel 1.1 Data Jumlah Tenaga Keperawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo	4
Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Tenaga Keperawatan berdasarkan Indikator di RSUD Dr.A Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.....	5
Tabel 1.3 Standar Hasil Penilaian Kinerja Tenaga Keperawatan di RSUD Dr.A Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung	5
Tabel 1.4 Data Jumlah Pasien Rawat Inap Dr.A Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Definisi Konsep dan Operasional Variabel.....	40
Tabel 3.2 Kategori Angka Skala Reabilitas	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.3 Hasil jawaban Responden Beban Kerja Perawat (X1).....	48
Tabel 4.4 Hasil jawaban Responden Motivasi Perawat (X2)	50
Tabel 4.5 Hasil jawaban Responden Kinerja Perawat (Y).....	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2).....	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Perawat (Y)	55
Tabel 4.9 Daftar Interpretasi Koefisien	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas	58
Tabel 4.14 Hasil Perhitungan Coefficients Regresi linier berganda	59
Tabel 4.15 Hasil Uji Model Summary	59
Tabel 4.16 Hasil Perhitungan Coefficients ^a	60
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	32

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dealer adalah suatu tempat untuk melakukan kesepakatan antara penjual dan pembeli dalam sebuah bisnis atau tangan distribusi dari produsen kepada konsumen. Pertumbuhan dealer akhir-akhir ini semakin pesat yang kemudian membuat persaingan diantara dealer semakin ketat. Ada enam sumber daya utama dalam manajemen yang dapat memengaruhi keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya yaitu modal, sumber daya manusia, mesin, metode, bahan, dan uang. Salah satu sumber daya yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan penggunaan sumber daya lain adalah sumber daya manusia. Perusahaan harus bisa mengelola karyawannya dengan baik sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan merasa senang.

Salah satu yang harus dipertimbangkan dalam perusahaan adalah kinerja. Kinerja adalah pencapaian dari seseorang yang berkenaan dengan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja antara lain: kemampuan mereka, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, motivasi, dan hubungan mereka dengan organisasi. Perusahaan harus mampu menjaga tingkat kinerja yang baik pada setiap karyawannya agar secara optimal mendukung terwujudnya tujuan perusahaan tersebut, Menurut Marwansyah (2010).

Kinerja dealer merupakan faktor penting yang harus diperhatikan untuk menghadapi tuntutan lingkungan tersebut. Kinerja dalam suatu periode tertentu dapat dijadikan acuan untuk mengukur tingkat keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, sistem kinerja yang sesuai dan cocok untuk organisasi sangat diperlukan agar suatu organisasi mampu bersaing dan berkembang.

Kinerja yang baik berperan besar dalam menghasilkan produk yang optimal dan berkualitas dimana diperlukan juga sumber daya yang berkompeten di dalam bidangnya, dengan menggunakan sumber daya yang ada diharapkan dealer dapat menghasilkan suatu out put yang maksimal berupa produk atau jasa untuk meningkatkan pelayanan.

PT. Arsita Auto Prima adalah perusahaan nasional yang mengawali bisnis dalam industri otomotif pada tahun 2003 sebagai dealer resmi kendaraan dengan memberikan layanan lengkap mulai penjualan hingga purna jual kendaraan yang terletak pada Jl. Raya Hajimena No. 99, Natar, Lampung Selatan, Lampung, 35145. PT. Arsita Auto Prima memiliki visi “Menjadi dealer terbaik dan terhandal di Indonesia, Melalui proses bisnis berkelas dunia. Dimisi mereka adalah “Melayani pelanggan melalui pengalaman kepemilikan yang paling memuaskan dan menjadi contributor terbaik untuk di seluruh kota dan kabupaten”. PT. Arsita Auto Prima senantiasa berusaha melayani konsumen dengan ramah serta sepenuh hati sehingga menjadikan konsumen nyaman dan puas setelah menggunakan jasa dealer tersebut. Hal itu tidak lepas dari peran berbagai karyawan di beberapa bidang yang ada di dealer tersebut. Salah satu yang berperan penting untuk terwujudnya pelayanan yang memuaskan adalah karyawan. Pelayanan karyawan yang baik seperti perlakuan yang sopan, ramah, perhatian serta sabar merupakan faktor utama dalam mewujudkan kepuasan pelanggan. Pelayanan yang baik bisa diberikan ketika kinerja karyawan baik. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen dealer.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas yang diacapi oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Bahwa kinerja merupakan terjemah dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat di tunjukkan bukti secara kongkrit dan dapat di ukur dibandingkan dengan standar yang telah di tentukan Menurut Sedarmayanti (2011:260).

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan merupakan orang penjual jasa “pikiran atau tenaga” dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (Hasibuan; dalam Manulang; 2002).

Tabel 1.1

Data Jumlah Tenaga Karyawan PT. Arsita Auto Prima
Bandar Lampung.

No	Divisi di PT. Arsita Auto Prima	Tenaga Kekaryawanan
1	Sales Marketing	25
2	Mechanic (bengkel)	35
3	Adminsitrasi	5
4	Spare Parts (gudang)	15
Jumlah Karyawan		80

Sumber: Data Karyawan PT. Arsita Auto Prima Bandar Lampung 2017

Seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.1 tercatat adanya beberapa devisi karyawan dalam pelayanan konsumen yang memiliki 25 tenaga karyawan didalam sales marketing yaitu dalam melakukan penjualan produk, didalam pelayanan service (bengkel) memiliki 35 karyawan yang sesuai dibidangnya dalam pelayanan service. Standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, merupakan pembanding (benchmark) atau tujuan atau target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun para karyawan (Abdullah, 2014:114). Dengan disusunnya Pedoman Teknis Penilaian Kinerja, diharapkan dapat menjadi acuan pelaksanaan pengukuran dan penilaian kinerja bagi pengelola dealer. Adapun data keluhan tamu bagian service PT. Arsita Auto Prima Bandar Lampung.

Tabel 1.2
Data Keluhan Tamu Bagian Service Berkala
PT. Arsita Auto Prima Bandar Lampung
Tahun 2018

Bulan	Jumlah Service	Presentase Keluhan Pelanggan
Januari	85	25,08%
Februari	98	26,78%
Maret	118	22,08%
April	113	23,78%
Mei	106	35,21%
Juni	84	15,21%
Juli	93	27,90%

Sumber: Data Keluhan Tamu Service PT. Arsita Auto Prima bulan Januari-Juli 2018.

Tabel 1.3
Standar Penilaian Keluhan Tamu Service di PT. Arsita Auto Prima

Mutu Penilaian	Presentase
(Sangat Baik)	(5,00%) – (10,75%)
(Baik)	(10,76%) – (20,50%)
(Kurang Baik)	(20,51%) – (100%)

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa jumlah keluhan tamu di setiap bulanya masih banyak hingga mencapai lebih dari 20% perbulanya hal ini tidak sesuai standar hasil penilaian yang di tetapkan oleh PT. Arsita Auto Prima dimana peresentase diatas 20% hampir setiap bulanya dengan keadaan kurang baik.

Keadaan ini menunjukan bahwa pelayanan bagian *service* masih rendah. Hal ini dikeranakan pemimpin masih kurang dalam mengkoordinasi tugas dan kurangnya komunikasi dengan karyawan sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin diduga akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan, senang atau tidak, suka atau tidak. Di satu sisi gaya kepemimpinan tertentu diduga dapat menyebabkan peningkatan kinerja disisi lain dapat menyebabkan penurunan kinerja. Suatu perilaku seseorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu group ke arah pencapaian tertentu. Teori gaya kepemimpinan menurut *study Ohio State University* dalam Thoha (2012:279).

Bila motivasi kerja karyawan di suatu perusahaan itu rendah maka akan berdampak pada turunnya produktivitas pada perusahaan tersebut seperti kualitas produksi yang buruk, timbulnya permasalahan internal, maupun tujuan kerja yang tidak tercapai target. Dari kinerja karyawan yang menurun tiap bulanya menunjukan juga bahwa rendahnya pemberian motivasi sehingga diperlukanya motivasi yang tepat agar karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula (Siagian; 1997). Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan (Setiawan; 2013). Akan tetapi kesediaan mengarahkan usaha tersebut sangat bergantung pada kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhannya. Usaha merupakan ukuran intensitas kemauan seseorang. Apabila seseorang termotivasi yang bersangkutan akan berusaha keras meningkatkan penampilan kerja (Bernard, Berekson, & A. Steiner, Illyas; 2001).

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, seorang manajer atau pemimpin harus memiliki kemampuan dan keterampilan tentang teknik-teknik motivasi untuk dapat menggerakkan karyawan melaksanakan peran, fungsi, tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian upaya-upaya yang dilakukan manajer akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan indikator-indikator meningkatnya produktifitas, semangat kerja disiplin dan prestasi kerja karyawan.

Pegawai dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Memacu motivasi pegawai harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang baik. Motivasi dapat diketahui setelah karyawan bekerja dan merasakan peran yang diberikan kepadanya serta peran aktif dalam mengelolanya dalam kurun waktu apakah individu merasa bahagia dan melakukan yang terbaik dari semangat selama bekerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arsita Auto Prima Natar, Lampung Selatan”*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penulisan ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arsita Auto Prima Bandar Lampung ?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arsita Auto Prima Bandar Lampung ?
3. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arsita Auto Prima Bandar Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar ruang subjek dalam penelitian ini lebih terarah maka penulis memberikan ruang lingkup penelitian yaitu :

1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang Lingkup subjek penelitian ini adalah Karyawan di PT. Arsita Auto Prima Bandar Lampung.

2. Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arsita Auto Prima Bandar Lampung.

3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah Jl. Raya Hajimena No. 99, Natar, Lampung Selatan, Lampung, 35145.

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan yang di laksanakan pada bulan Oktober 2018 sampai dengan Maret 2019.

5. Ruang lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Arsita Auto Prima Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di di PT. Arsita Auto Prima Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di di PT. Arsita Auto Prima Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh bagi beberapa pihak dari peneliti adalah :

1. Bagi Peneliti

Peneliti ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan peneliti dalam bidang Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

2. Bagi Institusi

Sebagai penambah referensi perpustakaan khususnya jurusan manajemen di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lmpung.

3. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang positif bagi di PT. Arsita Auto Prima untuk diterapkan dalam mengevaluasi kinerja Karyawan guna meningkatkan hasil kerja yang baik serta meningkatkan pelayanan yang lebih produktif, memiliki kualiatas yang kompeten.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematis penulisan disusun dalam lima bab sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang, Perumusan Masalah, Ruang lingkup Penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di di PT. Arsita Auto Prima”.

Bab II Landasan Teori

Dalam landasan teori memuat tentang teori-teori mengenai Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja karyawan untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti sebagai dasar analisis penelitian, kerangka pikir dan hipotesis dalam penelitian.

Bab III Metode Penelitian

Dalam bab ini berisikan tentang metode yang digunakan dalam penyelesaian masalah penelitian, sumber data, metode pengumpulan data seta menjelaskan populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, teknik analisis data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian serta yang dilakukan oleh peneliti dengan berpedoman pada teori-teori dan metode yang dikemukakan pada bab II.

Bab V Simpulan dan Saran

Dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran yang berupa penyajian singkat dari hasil penelitian yang diperoleh pada bab IV.

DAFTAR PUSTAKA

Dalam daftar pustaka menjelaskan mengenai sumber informasi yang di peroleh yang dijadikan referensi dalam pembahasan skripsi ini.

LAMPIRAN

Dalam lampiran menjelaskan mengenai data yang mendukung atau yang memperjelas pembahasan pada skripsi ini

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Gaya Kepemimpinana

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David, Keith, 1985). Menurut Veitzhal Rivai (2004), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Kepemimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (1995) yang menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan

tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 1993), sedangkan menurut Tjiptono (2001) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004).

Berdasarkan pengertian gaya kepemimpinan menurut pakar diatas, maka dapat

disimpulkan gaya kepemimpinan adalah (*leadership styles*) merupakan cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan bukan suatu bakat, sehingga dapat dipelajari dan dipraktekkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutny

2.1.2 Konsep Perilaku Kepemimpinan

Perilaku kepemimpinan adalah perilaku khusus/pribadi para pemimpin terkait dengan tugas dan perannya sebagai seorang pemimpin. Perilaku kepemimpinan dipahami sebagai suatu kepribadian (*personality*) seorang pemimpin yang diwujudkan dalam aktivitas kepemimpinannya dalam kaitannya dengan mengelola tugas dan hubungan dengan bawahan/pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Perilaku seorang pemimpin terkait erat dengan beberapa hal, yaitu kemampuan yang dimilikinya, karakter setiap bawahan yang dipimpinya, jabatan atau posisi tertentu yang diembannya, dan budaya organisasi serta situasi kondisi yang menyertainya. Teori tentang perilaku kepemimpinan perlu diungkap mengingat seorang pemimpin harus mengetahui tingkat kematangan para pegawainya agar bisa memimpin mereka secara efektif. Banyak pemimpin yang gagal karena tidak mengetahui dengan baik karakter dan kebutuhan pegawainya dalam melakukan pekerjaan.

2.1.3 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai maka lahir lah sifat-sifat pimpinan dalam memimpin, sifat ini pada akhirnya secara psikologis akan berpengaruh terhadap “gaya” yang digunakan oleh seorang pimpinan dalam memimpin bawahannya untuk bekerja yaitu dengan cara mengetahui dan mendiskripsikan karakteristik sifat pegawai apakah pegawai tersebut memiliki kemampuan dalam bekerja atau apakah pegawai tersebut rajin dalam bekerja atau dengan kata lain tidak bermalas-malasan. Karena pada dasarnya sifat pegawai itu ada 14 4 macam, ada yang memiliki kemampuan dalam bekerja tapi malas bekerja, ada yang tidak memiliki kemampuan dalam bekerja tetapi rajin bekerja, ada yang tidak memiliki kemampuan dalam bekerja dan malas bekerja serta ada yang memiliki kemampuan dalam bekerja dan rajin bekerja. Blanchard K.H. (1996) membagi empat gaya kepemimpinan yaitu :

a. Gaya konsultatif

Gaya konsultasi dicirikan oleh adanya pemimpin yang membatasi peranannya dan menginstruksikan bawahan tentang apa, bagaimana, bilamana, di mana harus melakukan suatu tugas tertentu.

b. Gaya partisipatif

Gaya partisipasi dicirikan oleh adanya pemimpin dan bawahan yang saling tukar menukar ide dalam pembuatan keputusan melalui komunikasi dua arah, dan yang dipimpin cukup mampu serta berpengetahuan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada bawahan.

c. Gaya delegatif

Gaya delegatif dicirikan oleh adanya pemimpin yang banyak melibatkan bawahan untuk melaksanakan tugas sendiri melalui pendelegasian dan supervisi yang bersifat umum.

d. Gaya instruktif.

Gaya instruktif diirikan pimpinan masih banyak memberikan pengarahan dan memberikan dukungan dalam keputusan melalui komunikasi dua arah. 15 Lebih lanjut berdasarkan pendapat Hasibuan (1996) gaya kepemimpinan dibedakan menjadi dua aspek.

1. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan hasil kerja dengan ciri-ciri memberi *reward* atas prestasi kerja karyawan, kebijakan pimpinan yang berpihak, adanya evaluasi terhadap hasil kerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan karyawan dengan ciri-ciri memiliki sikap empati kepada karyawan, pimpinan bersikap merespon jika bawahan menyampaikan keluhan, pimpinan memperhatikan kegiatan karyawan, pimpinan memberi instruksi kepada bawahan mengenai tugas yang diberikan kepada pegawai, memberi peran kepada pegawai dalam memecahkan masalah, pemengambil keputusan tidak hanya ditangan pimpinan saja, serta pimpinan melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin dengan cara menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik bawahan.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan yang Efektif

Menjadi seorang pemimpin yang berhasil, sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan 16 berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya. Ciri-ciri ideal yang perlu dimiliki pemimpin menurut Sondang P Siagian (1995) adalah :

1. Pengetahuan umum yang luas, daya ingat yang kuat, rasionalitas, obyektivitas, pragmatisme, fleksibilitas, adaptabilitas, orientasi masa depan.
2. Sifat inkuisitif, rasa tepat waktu, rasa kohesi yang tinggi, naluri relevansi, keteladanan, ketegasan, keberanian, sikap yang antisipatif, kesediaan menjadi pendengar yang baik.
3. Kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang, analitik, menentukan skala prioritas, membedakan yang urgen dan yang penting, keterampilan mendidik, dan berkomunikasi secara efektif. Komunikasi dalam proses kepemimpinan merupakan suatu hal yang vital dalam suatu organisasi, karena komunikasi diperlukan untuk mencapai efektivitas dalam kepemimpinan, perencanaan, pengendalian, koordinasi, latihan, manajemen konflik serta proses-proses organisasi lainnya. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mampu mempengaruhi bawahannya tapi juga bisa menjamin bahwa orang-orang yang dipimpinnya dapat bekerja dengan seluruh kemampuan yang mereka miliki. Selain kemampuan pribadi, seorang pemimpin juga harus mampu membaca keadaan bawahan dan lingkungan yang menaunginya. Ada hal penting yang harus diketahui tentang bawahan adalah kematangan mereka, karena ada hubungan langsung antara gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan dengan tingkat kematangan bawahan agar pemimpin memperoleh ketaatan atau pengaruh yang memadai. Hal tersebut diperlukan guna mengetahui gaya kepemimpinan seperti apa yang sebaiknya diterapkan dalam mendorong tumbuh dan berkembangnya partisipasi yang seluas-luasnya dari seluruh bawahan.

2.2 Motivasi

2.2.1 Definisi Motivasi

(Putri, Hakim, & Makmur; 2015) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris sering disamakan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, atau hal yang menimbulkan

dorongan. Menurut Kompri (2015; 4) memberikan definisi motivasi merupakan pendorong yang mengubah dalam energi seseorang dalam bentuk aktifitas nyata dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam individu untuk melakukan suatu tindakan dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang ingin direncanakan. Berdasarkan teori-teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari luar maupun dari diri seseorang untuk melakukan sesuatu agar mencapai tujuannya.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan; 2005). Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkannya. Menurut teori Maslow (dalam Nursalam; 2007) yang memandang motivasi seseorang individu sebagai suatu urutan kebutuhan, khususnya komitmen pemimpin sesuai dengan kebutuhan sosial. Motivasi kerja ialah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara; 2000 dalam Nursalam; 2007). Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu :

a. Prinsip partisipatif

Karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.

c. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin akan memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap

pekerjaannya yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahannya, sehingga bawahan akan termotivasi bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

2.2.2 Teori Motivasi

Menurut Veithzal Rivai dkk (2015; 609) Beberapa teori motivasi yang dikenal dan dapat diterapkan dalam organisasi akan diuraikan sebagai berikut :

a. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini berdasarkan interview yang telah dilakukan oleh Herzberg. Penelitian yang dilakukan dengan menginterview sejumlah orang. Herzberg tiba pada suatu keyakinan bahwa dua kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku adalah :

1. *Hygiene Factor*

Faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti suasana kerja bagi individu. Faktor-faktor higienis yang dimaksud adalah kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji), kebijakan organisasi, hubungan antar personal, dan kualitas pengawasan.

2. *Satisfier Factor*

Merupakan faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya. Faktor yang dimaksud adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang.

b. Hirarki Kebutuhan Maslow

Pada awal publikasinya, Maslow mengatakan bahwa kebutuhan seseorang dapat di susun kedalam pola hirarki. Kebutuhan yang dimaksud diasumsikan untuk menjalankan keinginan khusus, kebutuhan tingkat rendah berpotensi untuk mengontrol perilaku sampai kebutuhan-kebutuhan

tersebut terpuaskan dan kemudian kebutuhan tingkat lebih tinggi bertanggung jawab menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

1. Kebutuhan Dasar / Fisiologis

Perwujudan paling nyata dari kebutuhan fisiologis ialah kebutuhan-kebutuhan pokok manusia seperti sandang, pangan dan perumahan. Berbagai kebutuhan fisiologis itu berkaitan dengan status manusia sebagai insan ekonomi. Kebutuhan itu bersifat universal, tidak mengenal batas geografis, tingkat pendidikan, status sosial, profesi dan faktor lainnya yang menunjukkan keberadaan seseorang. Meningkatnya kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhan tersebut cenderung mengakibatkan terjadinya pergeseran pendekatan pemuasannya dari pendekatan yang sifatnya kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif.

Manajer dalam organisasi perlu menyadari hal tersebut. Artinya merupakan hal yang wajar apabila para pekerja berkeinginan untuk meningkatkan kemampuan ekonomi yang pada gilirannya memungkinkannya memuaskan berbagai kebutuhan fisiologisnya dengan menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif sekaligus (Siagian, 1995; 150).

2. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya dalam arti keamanan fisik, meskipun hal ini aspek yang sangat penting, akan tetapi juga keamanan yang bersifat psikologis, termasuk perlakuan adil dalam pekerjaan seseorang.

Perlakuan yang adil dan manusiawi akan memelihara keseimbangan kejiwaan seseorang. Peran ikatan pekerja atau profesi sangat diharapkan agar membantu mencapai perlakuan yang adil. Keamanan juga menyangkut security of tenure, artinya terdapat jaminan masa kerja, bahwa seseorang tidak akan mengalami pemutusan hubungan kerja

selama yang bersangkutan menunjukkan prestasi kerja yang memuaskan dan tidak melakukan berbagai tindakan yang sangat merugikan organisasi (Siagian, 1995; 151).

3. Kebutuhan Sosial

Karena manusia adalah makhluk sosial, kebutuhan afiliasi timbul secara naluri karena sifatnya yang naluriah, kebutuhan ini timbul sejak seseorang dilahirkan yang terus bertumbuh dan berkembang dalam pelajaran hidupnya. Juga karena sifatnya yang naluriah, keinginan memuaskannya pun berada pada intensitas yang tinggi karena itulah terdapat kecendrungan orang untuk memasuki berbagai kelompok yang diharapkan dapat digunakan sebagai wahana pemuasannya (Siagian, 1995; 153).

4. Kebutuhan Penghargaan

Salah satu ciri manusia ialah bahwa ia mempunyai harga diri. Karena itu semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain. Keberadaan dan status seseorang mungkin biasanya tercermin dari berbagai lambang baik gelar jabatan, yang penggunaannya sering di pandang sebagai hak seseorang di dalam dan di luar organisasi .

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Merupakan titik kumulasi dari keseluruhan tingkat kebutuhan manusia. Aktualisasi diri berhubungan dengan konsep diri. Pengaruhnya, aktualisasi diri adalah motivasi seseorang untuk mentransformasikan persepsi dirinya kedalam realita.

Pendapat yang dewasa ini dikalangan para ilmuwan yang mendapat teori motivasi mengatakan bahwa berbagai kebutuhan manusia ini merupakan rangkaian, bukan hirarki. Artinya dengan sekali lagi menggunakan klasifikasi Maslow, sambil memuaskan kebutuhan fisiologis, seseorang butuh keamanan, ingin dikasihi oleh orang lain, mau dihormati dan akan

sangat gembira apabila potensi yang masih terpendam dalam dirinya dikembangkan (Siagian, 1995; 161).

2.2.3 Tujuan Motivasi

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Makin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, makin jelas pula bagaimana tindakan motivasi itu dilakukan. Setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

2.2.4 Asas-asas Motivasi

Asas-asas motivasi ini mencakup asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan, dan perhatian timbale balik (Hasibuan; 2005) yaitu :

1. Asas Mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan (Hasibuan; 2005). Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggungjawab atas tercapainya tujuan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

2. Asas Komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi (Hasibuan; 2005). Dengan asas komunikasi, motivasi bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

3. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya (Hasibuan; 2005). Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.

4. Asas Wewenang yang Didelegasikan

Yang di maksud asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas dari atasan atau manajer (Hasibuan; 2005).

5. Asas Perhatian Timbal Balik

Asas perhatian timbale balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan (Hasibuan; 2005).

2.2.5 Jenis dan Unsur Motivasi

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif:

a. Motivasi Kerja Positif

Motivasi kerja positif adalah dorongan yang diberikan oleh seorang guru untuk bekerja dengan baik, untuk mendapatkan kompensasi, untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh sekolah.

b. Motivasi Kerja Negatif

Motivasi kerja negatif dilakukan dalam rangka menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi pada masa kerja. Selain itu, motivasi kerja negatif juga berguna agar guru tidak melalaikan kewajiban-kewajiban yang telah dibebankan. Bentuk motivasi kerja negatif dapat berupa sangsi, skors, atau pembebanan denda.

2.2.6 Indikator Motivasi Kerja Karyawan

a) Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang di butuhkan untuk menghasilkan produk. Seseorang tenaga kerja dikatakan produktif jika mereka mampu menghasilkan output yang lebih banyak dari tenaga kerja lain untuk satuan waktu yang sama. Jadi bila seorang karyawan mampu menghasilkan produk sesuai dengan standar yang telah ditentukan, maka karyawan tersebut menunjukkan tingkat produktifitas yang lebih baik atau lebih tinggi.

b) Semangat Kerja

Semangat kerja adalah terdapatnya perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik (Hasley; 1965). Sedangkan (Devis; 1962), menjelaskan bahwa semangat kerja merupakan sikap individu atau kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan kerja sama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan utama/pokok bagi perusahaan. (Plippo; 1994) mengemukakan bahwa, semangat kerja yang baik ditandai dengan gairah karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah dan peraturan serta kemauan kerjasama dengan karyawan lain dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

c) Disiplin Kerja

Secara umum disiplin adalah ketaatan kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati (Taufiq; 1987). Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Sedangkan Hornby mengemukakan bahwa, disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pemikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku (Syaidam; 2000). Dengan demikian disiplin alat yang dapat dijadikan sebagai pengendalian diri, dan

dapat dijadikan salah satu indikator berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

d) Prestasi Kerja

Kepuasan pekerjaan (job content) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik (Hasibuan; 2005). Dengan demikian prestasi kerja merupakan kemampuan atau kompetensi dari karyawan dalam bekerja, penerimaan atau tugas, tanggungjawab dan perannya sebagai karyawan, serta hasil karyanya dalam bekerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Penilaian prestasi kerja karyawan, dapat dilihat dari deskripsi tugas setiap karyawan dan tanggungjawab yang harus diembannya. Sedangkan tolak ukur yang digunakan untuk mengukur prestasi tersebut adalah standar praktek kekaryawanan yang meliputi standar asuhan kekaryawanan dan standar oprasional prosedur kekaryawanan.

e) Upaya Peningkatan Motivasi Kerja

Bertitik tolak dari teori Maslow jelas terlihat bahwa para manajer suatu organisasi, terutama para manajer puncak harus selalu berusaha memuaskan berbagai jenis kebutuhan para bawahannya. Salah satu cara yang dikenal untuk memuaskan kebutuhan para bawahan itu adalah dengan menggunakan teknik motivasi yang tepat. Teknik motivasi yang efektif ialah teknik yang ditunjukkan kepada dan disesuaikan dengan kebutuhan individual. Sasarannya ialah bahwa dengan demikian manajer yang bersangkutan akan lebih mampu meyakinkan para bawahannya bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi, tujuan-tujuan pribadi para bawahan itu akan ikut tercapai pula dan berbagai kebutuhannya akan tercapai sesuai dengan persepsi bawahan yang bersangkutan. Artinya, dengan demikian dalam diri para bawahan itu terdapat keyakinan bahwa terdapat sinkronisasi antara tujuan pribadinya dengan tujuan organisasi sebagai keseluruhan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Definisi Kinerja

Kata Kinerja (*performace*) dalam konteks tugas, sama dengan prestasi kerja. Para pakar banyak memberikan definisi tentang kinerja secara umum. Menurut Wibowo (2016; 7) Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sedangkan (Hariandja dalam Noviana dkk; 2015) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Prawirosentono, kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Usman; 2011).

2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator adalah variabel yang mengindikasikan atau menunjukkan satu kecenderungan situasi, yang dapat dipergunakan untuk mengukur perubahan. Adapun indikator kinerja karyawan rumah sakit adalah :

a) Input

1. Karyawan memiliki sertifikat keterampilan
2. Ketepatan jumlah dan jenis karyawan
3. Bersertifikat
4. Mengikuti pelatihan teknis

b) Proses

1. Ketepatan waktu pelayanan
2. Time respons pelayanan
3. Time montion pelayanan
4. Pelayanan sesuai protab dan standar
5. Tidak adanya eror

c) Output

Jumlah konsumen yang dilayani

d) Outcome

kepuasan konsumen terhadap karyawan

e) Benefit

Besaran pendapatan yang dihasilkan oleh kelompok karyawan

f) *Impact*

Tidak adanya tuntutan terhadap karyawan

2.3.3 Faktor-Faktor Kinerja

Menurut (Gibson dalam arief; 2014), Faktor-faktor 3 yang berpengaruh terhadap Kinerja:

a. Faktor Individu,

Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang.

b. Faktor Psikologis

Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.

c. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Model Analisis & alat analisis	Hasil
Nurdiana Eka Putri, Abdul Hakim, dan M. Makmur (2015)	Pengaruh Motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai.	Kuantitatif, Deskriptif regresi berganda	<ul style="list-style-type: none"> a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. b. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Variabel Komitmen Organisasional. c. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. d. Kemampuan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional.
Sony Sanjaya Wicaksana (2015)	Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHII	Deskriptif kuantitatif eksplanatoris (explanatory research)	<ul style="list-style-type: none"> a. Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai b. Menurut hasil hipotesis penelitian tersebut menunjukkan bahwa Beban kerja (X1) dan Komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHII.
Elisabeth (2012)	Analisis Gaya Kepemimpinan Manajer Personalia Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Masa Kini Mandiri (Surat Kabar Harian Umum Lampung Post)	Gaya Kepemimpinan Manajer Personalia	<ul style="list-style-type: none"> a. Secara parsial gaya kepemimpinan <i>participative</i> berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Masa Kini Mandiri, b. Gaya kepemimpinan <i>exploitativeauthoritative</i>, gaya kepemimpinan <i>authoritative</i> dan gaya kepemimpinan <i>consultative</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Masa Kini Mandiri.
Akbar Rizky Adhani (2013)	Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.	kuantitatif/statistik	<ul style="list-style-type: none"> a. adanya pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri (X1) terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), b. Tbk Cabang Syariah Surabaya dan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), c. Tbk Cabang Syariah Surabaya serta tidak ada pengaruh yang

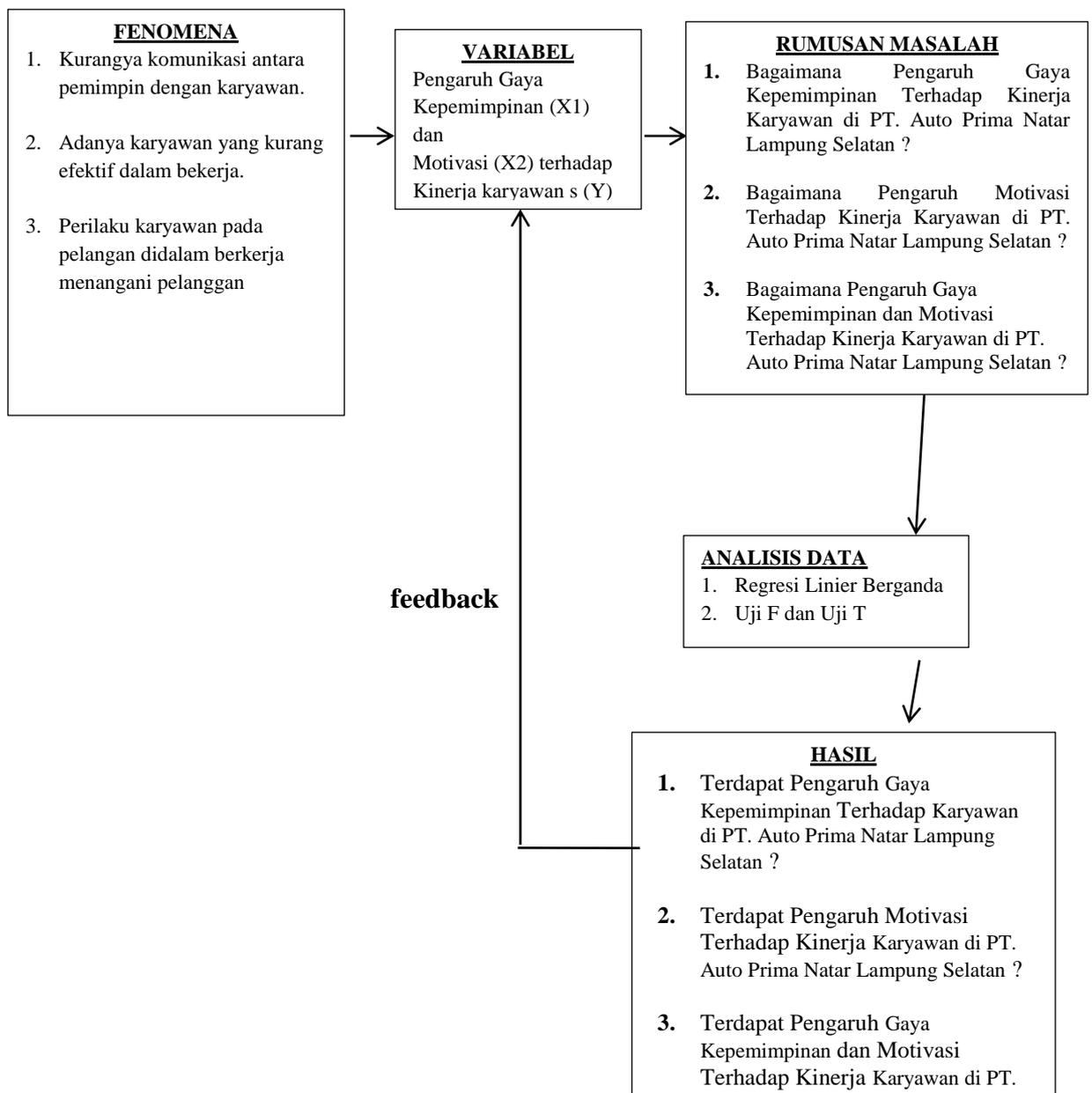
			signifikan antara aktualisasi diri (X1) dan beban kerja (X2) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja (Y).
--	--	--	---

2.5 Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini peneliti menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Berikut adalah kerangka pemikiran yang dilakukan di dalam peneliti ini.

Gambar 2.1.
Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan adalah :

- a. **Diduga Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Auto Prima Natar Lampung Selatan.**

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin diduga akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan, senang atau tidak, suka atau tidak. Di satu sisi gaya kepemimpinan tertentu diduga dapat menyebabkan peningkatan kinerja disisi lain dapat menyebabkan penurunan kinerja. Suatu perilaku seseorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu group ke arah pencapaian tertentu. Teori gaya kepemimpinan menurut *study Ohio State University* dalam Thoha (2012:279).

H₁ :Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Auto Prima Natar Lampung Selatan.

- b. **Diduga Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Auto Prima Natar Lampung Selatan.**

Motivasi kerja (X2) adalah kemauan untuk berbuat sesuatu. Sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan untuk berbuat sesuatu (Bank, Negara, Cabang, Ekonomi, & Manajemen; 2012). pimpinan yang mendorong seorang karyawan bekerja sangat bervariasi dan berbeda kapabilitasnya satu dengan lainnya. Hal ini dapat dilihat dalam satu unit bagian karyawan, ada karyawan yang rajin dan tekun dalam bekerja, sangat produktif dan mempunyai kemampuan tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya ada karyawan yang malas, dan kurang memiliki semangat dan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja rendah. Seorang manajer harus memiliki kemampuan dan keterampilan tentang teknik-teknik motivasi untuk dapat menggerakkan karyawan melaksanakan peran, fungsi, tugas dan tanggung jawabnya dengan standar yang telah ditetapkan. Dari pengertian di atas mengindikasikan bahwa ada kaitanya antara motivasi dengan kinerja karyawan .Sehingga dengan upaya-upaya yang dilakukan manajer akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan indikator-indikator

meningkatnya produktifitas, semangat kerja disiplin dan prestasi kerja karyawan.

H₂ :Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Auto Prima Natar Lampung Selatan.

c. Diduga Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Auto Prima Natar Lampung Selatan.

Menurut Priyono (2000) gaya kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas atau *style* kepemimpinan dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang memang diinginkan bersama. Kepemimpinan yang efektif haruslah memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Wahjosumidjo (1984), kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi, sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri.

Menurut teori Maslow (dalam Nursalam; 2007) yang memandang motivasi seseorang individu sebagai suatu urutan kebutuhan, khususnya komitmen pemimpin sesuai dengan kebutuhan sosial. Tenaga kerja ingin diterima atasannya, dihargai, diikutsertakan dalam kegiatan dan berprestasi. Kondisi kerja yang kurang memuaskan juga akan menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaan. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, (Analisa; 2011).

H₃ :Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Auto Prima Natar Lampung Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dimana penelitian ini lebih ilmiah karena penelitian ini telah memenuhi kaidah- kaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Penelitian ini menggunakan metode *Asosiatif Kausal*. Menurut Sugiono (2016; p.38) mengemukakan penelitian *Asosiatif Kausal* adalah penelitian yang akan mengkaji hubungan atau sebab akibat antara satu variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terkait (*dependen*). Penelitian ini menguji variabel *independen* (variabel bebas) yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) dengan variabel *dependen* (variabel terikat) yaitu Kinerja Karyawan (Y) di PT. Auto Prima Natar Lampung Selatan.

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Sumber data menurut cara memperolehnya, antara lain:

3.2.1 Data Primer (*primary data*)

Data Primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber yaitu para medis, Sujarweni (2015; 89). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden PT. Auto Prima Natar Lampung Selatan. Data primer lainnya yaitu wawancara, dalam hal ini penulis memberikan pertanyaan kepada para medis yaitu diantaranya Karyawan, yang menyangkut tentang Kinerja Karyawan di PT. Auto Prima Natar Lampung Selatan.

3.2.2 Data Sekunder (*secondary data*)

Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, artikel, buku-buku sebagai teori. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sujarweni (2015; 89). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah literatur-literatur lain yang membahas mengenai materi penelitian

berupa data jumlah karyawan dan data pendukung lainnya yang dianggap dapat mendukung penelitian ini. Adapaun yang termasuk data sekunder berupa data pengukuran dan penilaian kinerja karyawan yang berada di PT. Auto Prima Natar Lampung Selatan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Metode ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang *relevan*, yaitu data yang bersumber dari berbagai referensi seperti *literatur* dokumentasi dan data lain yang di butuhkan dalam penelitian berupa variabel tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode ini dilakukan dengan cara turun langsung kelapangan dengan maksud untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Teknik pengambilan data di peroleh dengan cara :

a. Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi tersebut secara langsung yaitu di PT. Auto Prima Natar Lampung Selatan. yang telah ditentukan sebagai sampel penelitian yang dikumpulkan khusus untuk menghasilkan data yang diperoleh yaitu menemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan karyawan maupun penggunaan layanan service.

b. Interview

Pengumpulan data yang dilakukan dengan Interview tersebut adalah wawancara langsung dengan beberapa konsumen terutama dengan manajer SDM dan beberapa staf perusahaan di PT. Auto Prima Natar Lampung Selatan.

c. Penyebaran Angket Kuesioner

pengumpulan data yang dilakukan melalui pengisian kuesioner secara langsung terhadap responden yang telah di tentukan sebagai sampel penelitian. Data ini dikumpulkan khusus untuk menjawab masalah dalam penelitian yaitu mengenai Beban Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan di PT. Auto Prima Natar Lampung Selatan.

Data penelitian ini, menggunakan skala interval dimana setiap pernyataan disediakan lima jawaban dimana jawaban pernyataan yang di ajukan yaitu:

- | | | |
|--------|-----------------------|--------|
| 1. SS | = Sangat Setuju | Skor 5 |
| 2. S | = Setuju | Skor 4 |
| 3. CS | = Cukup Setuju | Skor 3 |
| 4. TS | = Tidak Setuju | Skor 2 |
| 5. STS | = Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, Sujarweni (2015; 80). Populasi dalam penelitian ini adalah Jumlah Karyawan di PT. Auto Prima Natar Lampung Selatan sebanyak 60 Karyawan yang terbagi 25 Sales Marketing, 20 mechanic, 5 administrasi, dan 10 bagian gudang . berdasarkan nilai rata-rata dikarenakan ada kemungkinan penambahan para karyawan di PT. Auto Prima Natar Lampung Selatan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016; p.81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dengan meneliti dari sebagian populasi, penelitian mengharapkan bahwa hasil yang didapat menggambarkan sifat dari populasi yang di teliti. Pengambilan sampel di pakai dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* merupakan metode yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap

unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Karena unsur populasi berkarakteristik heterogen, dan heterogenitas tersebut mempunyai arti yang signifikan pada pencapaian tujuan penelitian, maka peneliti dapat mengambil sampel dengan cara ini (Sugiyono; 2010). Peneliti menggunakan metode sampling jenuh dimana seluruh jumlah populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 60 karyawan di PT. Auto Prima Natar Lampung Selatan.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono dalam Sujarweni (2015; 75) variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya, sebagai berikut :

1. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terkait). Dalam hal ini yang menjadi variabel independen adalah Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y)

3.6 Definisi Operasional Variabel

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

Tabel 3.1

Definisi Konsep dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan seorang pemimpin diduga akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan, senang atau tidak, suka atau tidak. Di satu sisi gaya kepemimpinan tertentu diduga dapat menyebabkan peningkatan kinerja disisi lain dapat menyebabkan penurunan kinerja. Suatu perilaku seseorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu group ke arah pencapaian tertentu. Teori gaya kepemimpinan menurut <i>study Ohio State University</i> dalam Thoha (2012:279).	Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini merupakan dorongan untuk lebih produktivitas, disiplin, dan mengikuti aturan yang berlaku dan sesuai dengan undang-undang.	a. Kondisi Pekerjaan b. Penggunaan Waktu Kerja c. Target yang Harus Dicapai	Interval
Motivasi (X2)	motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja	Motivasi semakin penting karena manajer membagikan	a. Produktivitas kerja b. Semangat kerja	Interval

	giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan; 2005).	pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkannya.	c. Disiplin kerja d. Prestasin kerja e. Upaya peningkatan motivasi kerja	
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Michael Amstrong, 2006;1))	Baik buruknya hasil kinerja pada pelayanan di PT. Auto Prima Natar Lampung Selatan	a.Input b.Proses c.Output d.Outcome	Interval

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016; p.267) validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir – butir dalam suatu daftar item pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel < r hitung maka valid Wiratna Sujarweni (2015; 108). Sedangkan nilai r hitung dapat kita peroleh dari pengelolaan data dalam program SPSS versi 20. Uji validitas menggunakan teknik kolerasi Product Moment.

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[(n \sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

- r = Korelasi antara variabel X dan Y
- n = Jumlah responden
- X = Jumlah skor item
- Y = Jumlah skor total seluruh item

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid
Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid
2. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20.0*).
3. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel dan probabilitas (sig) dengan r tabel maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukuran kehandalannya. Suatu ukuran atau alat ukur yang dapat dipercaya harus memiliki *reliabilitas* yang tinggi. Jika alat ukur tersebut stabil maka dapat diandalkan, walaupun alat tersebut digunakan berkali-kali, dan hasilnya juga akan serupa. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengelola data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) versi 20. Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa *instrumen* cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena *instrumen* tersebut sudah baik.

Tabel 3.2

Kategorisasi Angka Skala Reliabilitas

0,8000-1,000	Sangat tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Cukup
0,2000-0,3999	Rendah
0,0000-0,1999	Sangat rendah

Sumber: sugiyono 2016

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Uji normalitas juga dapat digunakan untuk jumlah sampel yang diambil sudah *representatif* atau belum, sehingga kesimpulan dalam sebuah penelitian dari jumlah sampel bisa di pertanggung jawabkan. Uji normalitas dalam data penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS 20.

Prosedur pengujian:

1. Hipotesis :

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha : Data berasal dari populasi berdistribusi tidak normal

2. Kriteria pengujian :

Jika nilai Sig > alpha 0,05 maka Ho diterima Ha ditolak

Jika nilai Sig < alpha 0,05 maka Ho ditolak Ha diterima.

3. Pengujian normalitas dilakukan melalui program SPSS 20.

Menentukan kesimpulan dengan membandingkan nilai sig dengan alpha kemudian disesuaikan dengan hipotesis

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2012; 105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah $tolerance \geq 0,01$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

3.8.3 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linieritas atau tidak secara signifikan, uji linieritas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier.

Kriteria pengujian linieritas dilakukan dengan cara :

1. Hipotesis :

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

2. Kriteria pengujian :

Jika nilai (sig) > 0,05 alpha maka Ho diterima Ha ditolak.

Jika nilai (sig) < 0,05 alpha maka Ho ditolak Ha diterima.

3. Pengujian linieritas dilakukan melalui program SPSS 20.

4. Menentukan kesimpulan dengan membandingkan nilai sig dengan alpha kemudian disesuaikan dengan hipotesis.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Uji regresi linier berganda

Metode uji regresi linier berganda dalam penelitian ini untuk meneliti apakah ada hubungan sebab akibat antara kedua variabel atau seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu promosi di gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y)

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

Keterangan :

Y	=variabel devenden kinerja karyawan.
X1	=variabel indevenden gaya kepemimpinan
X2	=variabel indevenden motivasi.
a	=intersep , kostanta yang merupakan rata –rata nilai Y pada saat nilai ini X1 dan X2 ,= 0.
B1	=Koefisien regresi parsial yang dipakai untuk mengukur nilai rata-rata Y tiap unit perubahan dalam X1 dengan menganggap X2 konstan.
B2	=Koefisien regresi parsial yang dipakai untuk mengukur nilai rata-rata Y tiap unit perubahan dalam X2 dengan menganggap X1 konstan.
E	=Standard Error, menunjukkan bagaimana tingkat fluktuasi dari penduga atau statistik.

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t (Uji parsial)

Uji t atau uji pasial yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Penelitian menggunakan program SPSS versi 20.

Prosedur pengujian sebagai berikut:

- 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Auto Prima Natar Lampung Selatan**

1. Hipotesis

Ho : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Auto Prima Natar Lampung Selatan

Ha : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Auto Prima Natar Lampung Selatan

2. Kriteria pengujian

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel} / sig < \alpha$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel} / sig > \alpha$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

3. Pengujian uji t dilakukan melalui program SPSS versi 20.

4. Menentukan kesimpulan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel /nilai sig dan nilai alpha kemudian di sesuaikan dengan hipotesis

2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Auto Prima Natar Lampung Selatan.

1. Hipotesis

Ho : Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Auto Prima Natar Lampung Selatan

Ha : Motivasi berengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Auto Prima Natar Lampung Selatan

2. Kriteria pengujian

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel} / sig < \alpha$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel} / sig > \alpha$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

3. Pengujian uji t dilakukan melalui program SPSS versi 20.

4. Menentukan kesimpulan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel /nilai sig dan nilai alpha kemudian di sesuaikan dengan hipotesis

3.10.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau pengaruh silmultan di gunakan untuk mengetahui apakah variabel indeviden secara bersama-sama atau silmultan mempengaruhi variabel *dependen*. Penelitian ini menggunakan program SPSS versi 20.

Uji F dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Auto Prima Natar Lampung Selatan.

1. Hipotesis

Ho : Gaya kepemimpinan, Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Auto Prima Natar Lampung Selatan

Ha : Gaya kepemimpinan, Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Auto Prima Natar Lampung Selatan

2. Kriteria pengujian

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel} / sig < \alpha$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel} / sig > \alpha$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

3. Pengujian uji F dilakukan melalui program SPSS versi 20

4. Menentukan kesimpulan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel /nilai sig dan nilai alpha kemudian di sesuaikan dengan hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan berjumlah 80 orang. Untuk mengetahui usia responden, dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Karyawan)	Persentase (%)
1	25-27 tahun	12	15
2	28-30 tahun	32	40
3	31-33 tahun	11	13,75
4	34-36 tahun	18	22,5
5	37-40 tahun	7	8,75
Total		80	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui jumlah tertinggi yaitu usia 28-30 tahun artinya responden didominasi oleh usia 28-30 tahun sebanyak 32 karyawan atau 40%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Pendidikan	Jumlah (Karyawan)	Persentase (%)
1	Laki-laki	53	66,25
2	Perempuan	27	33,75
Total		80	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui jenis kelamin laki-laki menempati tingkat tertinggi artinya responden didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 53 karyawan.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 80 responden sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil jawaban Responden Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		5		4		3		2		1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%

1	Pimpinan memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari karyawan.	16	20	51	63,8	11	13,75	2	2,5	0	0
2	Pimpinan memiliki kreatifitas yang lebih daripada karyawan.	17	21,3	17	21,3	49	61,25	12	15	2	2,5
3	Pimpinan memiliki pola komunikasi yang baik kepada karyawan.	27	33,8	38	47,5	27	33,75	0	0	0	0
4	Pimpinan membiarkan kelompoknya berbuat semau sendiri.	14	17,5	24	30	33	41,25	9	11,3	0	0
5	Pimpinan memberikan contoh dan tauladan yang baik kepada karyawan	20	25	42	52,5	17	21,25	1	1,25	0	0
6	Pimpinan menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan.	13	16,3	54	67,5	12	15	1	1,25	0	0
7	Pimpinan memberikan bonus berdasarkan prestasi kerja karyawan.	25	31,3	41	51,3	13	16,25	1	1,25	0	0
8	Pimpinan selalu memotivasi para karyawan ketika bekerja.	22	27,5	44	55	14	17,5	0	0	0	0
9	Pimpinan memiliki toleransi kepada para karyawan.	28	35	41	51,3	11	13,75	0	0	0	0
10	Pimpinan menerima setiap kritikan dan masukan dari karyawan.	21	26,3	50	62,5	8	10	1	1,25	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.3 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 80 responden, pernyataan 3 mengenai “Pimpinan memiliki pola komunikasi yang baik kepada karyawan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 27 orang atau 13,8 %. Sedangkan pernyataan 6 mengenai “Pimpinan menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan” mendapat respon rendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang atau 16,3 %.

Tabel 4.4
Hasil jawaban Responden Motivasi Karyawan (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		5		4		3		2		1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dengan adanya pemberian bonus, uang tunai, dan penghargaan dari pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, memotivasi saya untuk bekerja lebih baik di masa yang akan datang.	14	17,5	49	61,3	16	20	1	1,25	0	0
2	Terdapat fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja, memotivasi saya untuk bekerja lebih baik di masa yang akan datang.	15	18,8	50	62,5	7	8,75	7	8,75	1	1,25
3	Upaya mencapai target yang ditetapkan dan dapat memberikan pelayanan maksimal merupakan salah satu yang mendorong karyawan bekerja	16	20	52	65	9	11,25	3	0	0	0
4	Karyawan merasa tertantang untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya	20	25	41	51,3	17	21,25	2	2,5	0	0

5	Karyawan yang memiliki tanggung jawab akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat	22	27,5	43	53,8	15	18,75	0	0	0	0
6	Setiap karyawan dituntut memiliki keyakinan untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik	10	12,5	28	35	32	40	9	11,3	1	1,25
7	Pelaksanaan kerja yang sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) merupakan pembuktian sebagai karyawan baik	2	2,5	18	22,5	33	41,25	21	26,3	6	7,5
8	Dengan adanya pujian serta apresiasi dari pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, memotivasi saya motivasi saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	14	17,5	38	47,5	23	28,75	5	6,25	0	0
9	Pekerjaan saya berhasil karena dukungan rekan kerja yang kompak	17	21,3	55	68,8	7	8,75	1	1,25	0	0
10	Dalam menaikkan pangkat atau dikirim mengikuti pendidikan dan latihan lanjutan oleh pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, memotivasi saya untuk bekerja dengan lebih baik	24	30	49	61,3	6	7,5	1	1,25	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 80 responden, pernyataan 10 mengenai “Dalam menaikkan pangkat atau dikirim mengikuti pendidikan dan latihan lanjutan oleh pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, memotivasi saya untuk bekerja dengan lebih baik” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 24 orang atau 30 %. Sedangkan pernyataan 7 mengenai “Pelaksanaan kerja yang sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) merupakan pembuktian sebagai karyawan baik” mendapat respon rendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 2,5 %.

Tabel 4.5

Hasil jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		5		4		3		2		1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan selalu memaksimalkan waktu kerja.	18	22,5	43	53,8	19	23,75	0	0	0	0
2	Jumlah karyawan yang ada sudah sesuai porsi dan penempatannya.	25	31,3	41	51,3	14	17,5	0	0	0	0
3	Apakah karyawan masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya.	24	30	42	52,5	13	16,25	1	1,25	0	0
4	Pelayanan diberikan sesuai dengan jam kerja atau jadwal.	28	35	39	48,8	12	15	1	1,25	0	0
5	Pelayanan di prioritaskan dan disesuaikan dengan kondisi atau kebutuhan pelanggan.	17	21,3	33	41,3	19	23,75	9	11,3	2	2,5
6	Proses pelayanan dan tindakan sesuai dengan SOP.	22	27,5	44	55	13	16,25	1	1,25	0	0
7	Karyawan akan memberikan pelayanan kepada pelanggan sesuai jumlah pelanggan yang datang	20	25	44	55	16	20	0	0	0	0
8	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	28	35	40	50	12	15	0	0	0	0
9	Karyawan menerima hasil kinerja berupa gaji yang sesuai dengan kompetensi karyawan.	31	38,8	35	43,8	14	17,5	0	0	0	0

10	Karyawan melakukan pelayanan kepada pelanggan dengan baik sesuai dengan undang undang yang berlaku.	24	30	42	52,5	13	16,25	1	1,25	0	0
----	---	----	----	----	------	----	-------	---	------	---	---

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 80 responden, pernyataan 9 mengenai “Karyawan menerima hasil kinerja berupa gaji yang sesuai dengan kompetensi karyawan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 31 orang atau 38,8 %. Sedangkan pernyataan 5 mengenai “Pelayanan di prioritaskan dan disesuaikan dengan kondisi atau kebutuhan pelanggan.” mendapat respon rendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 17 orang atau 21,3 %.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diuji cobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiaannya dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 20.0. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,809	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,528	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,825	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,553	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,776	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,513	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,821	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,453	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,730	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,831	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai gaya kepemimpinan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.374), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,831 dan paling rendah 0,453 dengan demikian seluruh item promosi di Instagram dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,604	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,668	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,709	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,656	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,641	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,695	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,621	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,744	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,664	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,759	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel Motivasi (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai motivasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.374), dimana

nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,759 dan paling rendah 0,604 dengan demikian seluruh item motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,608	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,516	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,597	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,682	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,691	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,819	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,445	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,808	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,443	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,499	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel keputusan berkunjung (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai keputusan membeli. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.374), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,861 dan paling rendah 0,443 dengan demikian seluruh item keputusan berkunjung dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien r	Reabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016)

Berdasarkan tabel di atas mengenai ketentuan reliable, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,874	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Motivasi (X2)	0,865	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan(Y)	0,814	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 diatas nilai cronbach alpha sebesar 0,874 untuk gaya kepemimpinan (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, 0,865 untuk variabel motivasi (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, 0,814 untuk variabel kinerja karyawan (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik *One-Sampel Kolmogorov Smirnov Test* pada SPSS 2.0. Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan(X1)	0,312	0,05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi(X2)	0,017	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,301	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,312 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk motivasi (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,017 > 0,05$ maka berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,301 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda (Ghozali; 2011). Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinieritas adalah variance inflation faktor (VIF) dan nilai tolerance. Apabila nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji prasyarat multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Dimensi	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,697	1,436	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motivasi (X2)	0,697	1,436	Tidak terjadi multikolinieritas
Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber : Data diolah,2019

Berdasarkan hasil data uji multikolinieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

4.3.3 Hasil Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.15

Tabel 4.13
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,126	0,05	Sig>alpha	Linear
Motivasi (X2)	0,196	0,05	Sig>alpha	Linear

Sumber : Data diolah,2018

1. Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,126 > dari α 0,05 yang artinya Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,196 > dari 0,05 yang artinya Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), rumusnya adalah :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Gaya Kepemimpinan

X₂ : Motivasi

b : Parameter yang dicari

e : *Error term*

Tabel 4.14

Hasil Perhitungan *Coefficients* Regresi linier berganda

Model	Standardized Coefficients	
	Beta	Std Error
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,259	0,102
Motivasi (X2)	0,443	0,097

Sumber : Data diolah,2019

Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,259 X1 + 0,433 X2.$$

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Arsita Auto Prima Natar, Lampung Selatan memiliki besaran pengaruh sebesar 0,259.

2. Motivasi (X2)

Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Arsita Auto Prima Natar, Lampung Selatan memiliki besaran pengaruh sebesar 0,433.

Tabel 4.15

Hasil Uji Model Summary

Variabel	Adjusted R Square
Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2)	0,374

Sumber : Data diolah,2019

Berdasarkan tabel 4.15 didapatkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,374 atau 37,4%. Hal ini berarti model penelitian model regresi yang dibuat mampu menerangkan 37,4% gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja

karyawan di PT. Arsita Auto Prima Natar, Lampung Selatan. Peneliti menggunakan *adjusted R square* karena dapat menilai model lebih baik dibanding *R square* karena dengan menggunakan *R square* dapat terjadinya bias terhadap jumlah variabel independen yang digunakan, karena setiap tambahan variabel independen akan meningkatkan *R square* walaupun variabel tersebut tidak signifikan.

4.4.2 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial atau biasa disebut uji t untuk melakukan pengujian hipotesis pada penelitian ini mengenai gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.16
Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	2,424	1,994	t _{hitung} >t _{tabel}	0,018	0,05	Sig <Alpha	Berpengaruh
Motivasi (X2)	4,157	1,994	t _{hitung} > t _{tabel}	0,000	0,05	Sig<Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data diolah,2019

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,424 dengan df (df = n-k) df = 80-2 = 78 dengan taraf signifikansi 5% adalah nilai t_{tabel} adalah 1,994, jadi t_{hitung} (2,424) > t_{tabel} (1,994) atau sig (0,018) < alpha (0,05), dengan demikian Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Arsita Auto Prima Natar, Lampung Selatan.

2. Pengaruh Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada motivasi (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,157 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df (df = n-k) df = 80-2 = 78 dengan taraf signifikansi 5% adalah 1,994. Jadi t_{hitung} (4,157) > t_{tabel} (1,994) atau sig (0,000) < alpha (0,05), dengan demikian Ha diterima

sehingga di simpulkan bahwa motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Arsita Auto Prima Natar, Lampung Selatan.

4.4.3 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.17

Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	24,585	3,11	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data diolah,2019

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan variabel bebas pembilang sebesar k=2 yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1) dan Variabel Motivasi (X2) maka akan dikurangi 2. Derajat kebebasan penyebut digunakan n-k, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada yaitu X1, X2 sedangkan jumlah sampel = 80. Jadi derajat kebebasan pembilang yaitu 2 dan derajat kebebasan penyebut sebesar $80 - 2 = 78$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,11 dan F_{hitung} 24,585 atau sig (0,000).

Berdasarkan hasil analisis data diatas, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 24,585 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,11 atau sig (0,000) sedangkan alpha (0,05) dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau sig < alpha yang dapat dimaknai bahwa semua variabel independen yang digunakan dalam model secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependennya.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berjenis laki-laki dengan range usia 28-30 tahun dan sering mengalami gaya kepemimpinan yang berlebih serta motivasi menurun atas kinerja yang dilakukannya setiap hari.

4.5.1 Pembahasan Pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Arsita Auto Prima Natar, Lampung Selatan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat hasil gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) gaya kepemimpinan adalah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut (Miftah Thoha 2010: 9). Gaya kepemimpinan seorang pemimpin diduga akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan, senang atau tidak, suka atau tidak. Di satu sisi gaya kepemimpinan tertentu diduga dapat menyebabkan peningkatan kinerja disisi lain dapat menyebabkan penurunan kinerja. Suatu perilaku seseorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu group ke arah pencapaian tertentu. Teori gaya kepemimpinan menurut *study Ohio State University* dalam Thoha (2012:279). Sehingga perlu adanya jalanin komunikasi yang baik antara pemimpin dengan karyawan.

4.5.2 Pembahasan Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Arsita Auto Prima Natar, Lampung Selatan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat hasil motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan (Mangkunegara; 2009: 184). Penting sekali bagi pimpinan agar dapat memberikan upaya dan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya, misalnya seperti; memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada karyawan atas penyelesaian tugas-tugasnya, dengan diberikan kepercayaan dan tanggung jawab karyawan akan merasa percaya diri dan bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya; memberikan target dalam pencapaian kepada karyawan, dengan diberikan target dalam pencapaian karyawan akan merasa terdorong dan tertantang untuk melakukan tugas-tugasnya. Di sini yang menjadikan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan adalah karena kesadaran para pengurus untuk meningkatkan kinerja karyawan (Setiawan A; 2013).

4.5.3 Pembahasan Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Arsita Auto Prima Natar, Lampung Selatan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat hasil gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Pada dasarnya Tenaga Karyawan di PT. Arsita Auto Prima Natar, Lampung Selatan diperlukan kiat-kiat khusus untuk mengatur supaya kebutuhan, keinginan, dan kepentingan yang bermacam-macam tersebut bisa terakomodasi sehingga timbul dorongan atau motivasi untuk secara mandiri bekerja mencapai tujuan pribadi maupun kelompok. Dalam proses kepemimpinan, motivasi merupakan sesuatu yang esensial dalam kepemimpinan, karena memimpin adalah memotivasi. Seorang pemimpin harus bekerja bersama-sama dengan orang lain atau bawahannya, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi

kepada bawahan. Menurut Wahjosumidjo (1984), kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi, sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri (p. 197).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai variabel Gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). di PT. Arsita Auto Prima Natar, Lampung Selatan. Maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arsita Auto Prima Natar, Lampung Selatan
2. Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arsita Auto Prima Natar, Lampung Selatan
3. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arsita Auto Prima Natar, Lampung Selatan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran baik kepada pihak Karyawan di PT. Arsita Auto Prima Natar, Lampung Selatan maupun bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut :

5.2.1 Bagi PT. Arsita Auto Prima Natar, Lampung Selatan

1. Dengan terdapat pengaruh dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arsita Auto Prima Natar, Lampung Selatan, disarankan kepada Tenaga Karyawan PT. Arsita Auto Prima Natar, Lampung Selatan hendaknya, Seorang pemimpin harus bekerja bersama-sama dengan orang lain atau bawahannya, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan.
2. Berdasarkan hasil pengujian dan penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang besar terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu penting sekali bagi pimpinan agar dapat memberikan upaya dan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya, misalnya seperti; memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada karyawan atas penyelesaian tugas-

tugasnya, dengan diberikan kepercayaan dan tanggung jawab karyawan akan merasa percaya diri dan bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya; memberikan target dalam pencapaian, dengan diberikan target dalam pencapaian karyawan akan merasa terdorong dan tertantang untuk melakukan tugas-tugasnya.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini menggunakan variable gaya kepemimpinan, dan motivasi sebagai variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat. pengembangan mendatang masih memungkinkan menambah variabel lain untuk menjelaskan kinerja karyawan misalnya bauran jasa, citra destinasi dan dapat menggunakan indikator yang berbeda dengan penelitian yang sudah ada sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hariadja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Grasindo.
- Sunarso dan Kusdi. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Fakultas Ekonomi .Univrsitas Slamet Riyadi Surakarta. Vol. 4 No. 1 : 72 – 79
- Damos, L., Diane. 1991. *Multiple-Task Performance*. British Library Cataloging. Great Britain: Burgess Science Press.
- Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.)*. Jakarta: Penebar Suadaya.
- Mastini. (2013). *Hubungan pengetahuan, sikap, dan beban kerja dengan kelengkapan pendokumentasian asuan keperawatan pelaksana di instalasi rawat inap rsud Banyumas*. Tesis Magister Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.
- Putri, Nurdiana Eka, Abdul Hakim dan Makmur, 2015, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai”, *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik (JISIP)*, Vol. 4. No. 1. Hal. 31-42. Malang: Universitas Brawijaya Malang
- Hasibuan, S.P Melayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Gibson, James L, John M, Ivancevich dan James H. Donnelly Jr, 2000. *Organizations: Behavior, Scructure and Process*, Mc Graw-Hill Companies Inc, Boston
- Sondang P. Siagian, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Elek Media Kompetindo



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 20%

Date: Friday, February 22, 2019

Statistics: 26 words Plagiarized / 131 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

BAB I PENDAHULUAN Latar Belakang Dealer adalah suatu tempat untuk melakukan **keepakatan antara penjual dan pembeli** dalam sebuah bisnis atau tangan distribusi dari produsen kepada konsumen. Pertumbuhan dealer akhir-akhir ini semakin pesat yang kemudian membuat persaingan diantara dealer semakin ketat. Ada enam sumber daya utama dalam manajemen yang dapat memengaruhi keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya yaitu modal, sumber daya manusia, mesin, metode, bahan, dan uang. **Salah satu sumber daya** yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan penggunaan sumber daya lain adalah sumber daya manusia.

Perusahaan harus bisa mengelola karyawannya dengan baik sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan merasa senang. Salah satu **yang harus dipertimbangkan dalam** perusahaan adalah kinerja. Kinerja adalah pencapaian dari seseorang yang **berkenanaan dengan tugas-tugas yang** telah diberikan kepadanya.

mengemukakan **faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja** antara lain: kemampuan mereka, dukungan

INTERNET SOURCES:

3% - <http://laduniberbagi.blogspot.com/2014/08/ccontoh-makalah-tentang-pasar.html>

2% - <http://asnawinst.blogspot.com/2014/10/peranan-sumber-daya-alam-dalam.html>

6% - <https://irawanbayuaji.wordpress.com/2007/08/15/mengukur-kinerja-erp-system/>

4% -

http://repository.ump.ac.id/1505/3/BAB%20II_RISDHA%20PANGESTI_MANAJEMEN%2717.pdf

7% -

https://primadonakita.blogspot.com/2014/03/skripsi-ekonomi-manajemen-pengaruh_6.html



INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No.93 Lampung 35142

KUISIONER

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. ARSITA AUTO PRIMA NATAR LAMPUNG SELATAN**

IDENTITAS PENELITI

Nama : Rifandi Saputra
Jurusan : Manajemen
Alamat : Dusun VII Perum Kopkar Dwi Karya BTN C1 NO 43
RT/RW 043 Lempuyang Bandar,
Way Pengubuan, Lampung Tengah.

E-Mail : fandiputra19.rs@gmail.com

Keterangan :

- | | | |
|--------|-----------------------|--------|
| 1. SS | = Sangat Setuju | Skor 5 |
| 2. S | = Setuju | Skor 4 |
| 3. CS | = Cukup Setuju | Skor 3 |
| 4. TS | = Tidak Setuju | Skor 2 |
| 5. STS | = Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |

Kuisoneer Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pimpinan memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari karyawan.					
2	Pimpinan memiliki kreatifitas yang lebih daripada karyawan.					
3	Pimpinan memiliki pola komunikasi yang baik kepada karyawan.					
4	Pimpinan membiarkan kelompoknya berbuat semau sendiri.					
5	Pimpinan memberikan contoh dan tauladan yang baik kepada karyawan					
6	Pimpinan menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan.					
7	Pimpinan memberikan bonus berdasarkan prestasi kerja karyawan.					
8	Pimpinan selalu memotivasi para karyawan ketika bekerja.					

9	Pimpinan memiliki toleransi kepada para karyawan.					
10	Pimpinan menerima setiap kritikan dan masukan dari karyawan.					

Kuisoneer Responden Motivasi Karyawan (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1
1	Dengan adanya pemberian bonus, uang tunai, dan penghargaan dari pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, memotivasi saya untuk bekerja lebih baik di masa yang akan datang.					
2	Terdapat fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja, memotivasi saya untuk bekerja lebih baik di masa yang akan datang.					
3	Upaya mencapai target yang ditetapkan dan dapat memberikan pelayanan maksimal merupakan salah satu yang mendorong karyawan bekerja					
4	Karyawan merasa tertantang untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya					
5	Karyawan yang memiliki tanggung jawab akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat					
6	Setiap karyawan dituntut memiliki keyakinan untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik					
7	Pelaksanaan kerja yang sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) merupakan pembuktian sebagai karyawan baik					

8	Dengan adanya pujian serta apresiasi dari pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, memotivasi saya memotivasi saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
9	Pekerjaan saya berhasil karena dukungan rekan kerja yang kompak					
10	Dalam menaikkan pangkat atau dikirim mengikuti pendidikan dan latihan lanjutan oleh pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, memotivasi saya untuk bekerja dengan lebih baik					

Kuisoner Responden Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Karyawan selalu memaksimalkan waktu kerja.					
2	Jumlah karyawan yang ada sudah sesuai porsi dan penempatannya.					
3	Apakah karyawan masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya.					
4	Pelayanan diberikan sesuai dengan jam kerja atau jadwal.					
5	Pelayanan di prioritaskan dan disesuaikan dengan kondisi atau kebutuhan pelanggan.					
6	Proses pelayanan dan tindakan sesuai dengan SOP.					
7	Karyawan akan memberikan pelayanan kepada pelanggan sesuai jumlah pelanggan yang datang					
8	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
9	Karyawan menerima hasil kinerja berupa gaji yang sesuai dengan kompetensi karyawan.					

10	Karyawan melakukan pelayanan kepada pelanggan dengan baik sesuai dengan undang undang yang berlaku.					
----	---	--	--	--	--	--