



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. MITRA PINASTHIKA MUSTIKA**

**SKRIPSI**

**Ditujukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi**

Oleh :

**NABILLA ARIFA  
NPM : 1925310252**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA PINASTHIKA MUSTIKA

NAMA : NABILLA ARIFA  
N.P.M : 1925310252  
FAKULTAS : SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI : Manajemen  
TANGGAL KELULUSAN : 03 Desember 2021

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M

DISETUJUI  
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Hasrul Azwar Hasibuan, S.E., M.M

PEMBIMBING II



Rindi Andika, S.E., M.M

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nabilla Arifa  
NPM : 1925310252  
Program studi : Manajemen  
Jenjang : S1 (Strata satu)  
Judul skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. MITRA PINASTHIKA  
MUSTIKA

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat);
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/ formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar. .

Medan, 04 November 2021



Nabilla Arifa  
1925310252

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nabilla Arifa

NPM : 1925310252

Fakultas : Sosial Sains

Program studi : Manajemen

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 04 November 2021



Nabilla Arifa

1925310252



## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Yusni Muhandani Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA  
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122


**SURAT BEBAS PUSTAKA  
NOMOR: 821/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan  
saudara/i:

: NABILLA ARIFA  
: 1925310252  
Semester : Akhir  
as : SOSIAL SAINS  
m/Prodi : Manajemen

annya terhitung sejak tanggal 03 November 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku  
tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 03 November 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan

  
UPT. P. Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01  
si : 01  
Efektif : 04 Juni 2015





# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : NABILLA ARIFA  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 26 Agustus 1996  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310252  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 127 SKS, IPK 3.43  
 Nomor Hp : 082166289827

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA PINASTHIKA MUSTIKAD

Catatan : Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

\*Coret Yang Tidak Perlu



Rektor I,

( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

Medan, 30 Maret 2021

Pemohon,

( Nabilla Arifa )

Tanggal : .....

Disahkan oleh :  
 Dekan

( Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :

( Hasrul Azwar Hasibuan, SE., MM )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
 Ka. Prodi Manajemen

( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi., M.Si. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing II :

( Rindi Andika, SE., MM )





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

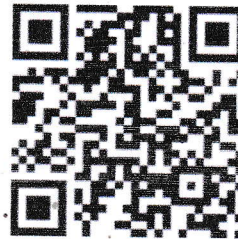
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NABILLA ARIFA  
NPM : 1925310252  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Hasrul Azwar Hasibuan, S.E, M.M  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA PINASTHIKA MUSTIKA

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
07 Juli 2021	Acc sempro	Disetujui	
21 Oktober 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
24 Januari 2022	Acc jilid Lux	Disetujui	

Medan, 15 Maret 2022  
Dosen Pembimbing,



Hasrul Azwar Hasibuan, S.E, M.M





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NABILLA ARIFA  
NPM : 1925310252  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Rindi Andika, S.E., M.M  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA PINASTHIKA MUSTIKA

Tanggal	Pembahasan Materi	Status Keterangan
28 Juni 2021	1. untuk perbaikan kata pengantar untuk point 1 di jadikan ke no 8. 2. Penulisan kutipan harus konsisten Toha (2016:122)/(2018), pilih salah satu 3. Rumusan Masalah menggunakan parsial hanya point ke 3 4. Lampirkan kuesioner	Revisi
05 Juli 2021	acc	Disetujui
23 Oktober 2021	perbaikan 1. judul cover berbentuk Piramida terbalik 2. Daftar Isi di rapikan penulisannya 3. penulisan kutipan harus konsisten (2019)/(2013:47) pilih salah satu 4. Bab II sebaiknya cara penulisan teori Y, X1, X2 5. BAB v kesimpulan sebaik jelaskan dengan angka juga	Disetujui
02 November 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui
24 Januari 2022	Acc jilid	Disetujui

Medan, 15 Maret 2022  
Dosen Pembimbing,



Rindi Andika, S.E., M.M

Hal : Permohonan Meja Hijau

FM-BPAA-2012-041

Medan, 15 Maret 2022  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NABILLA ARIFA  
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 26 Agustus 1996  
Nama Orang Tua : BAKHTIAR, SH  
N. P. M : 1925310252  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 082166289827  
Alamat : JALAN PATRIOT BARU I NOMOR 5

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA PINASTRIKA MUSTIKA**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboraterium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga : L

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



NABILLA ARIFA  
1925310252

catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan, pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sehingga dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja, karena menurut hasil uji statistik terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja. Dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja.**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the influence of leadership style on employee performance at PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan, to determine and analyze the effect of motivation on employee performance at PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan, to determine and analyze the influence of leadership style and motivation on employee performance at PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan. This research was conducted using quantitative research methods. Based on the results of the study there is a significant influence between leadership style on employee performance so that partially there is a significant influence between leadership style on performance. There is a significant effect between motivation on performance, because according to the results of statistical tests there is a positive effect of motivational variables on performance variables. Thus partially there is a significant influence between motivation on performance. Leadership style and motivation have an influence on employee performance.*

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



## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan alhamdulillah robbil ‘alamin, penulis menghadirkan kebesaran Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, keselamatan, kesempatan dan kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini. Penelitian ini merupakan tugas akhir guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Adapun judul penelitian yang dilakukan penulis adalah: "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA PINASTHIKA MUSTIKA".

Selama melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan moril dan materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc selaku ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Hasrul Azwar Hasibuan, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak Rindi Andika, SE., MM selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen, serta pegawai di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada keluarga besar penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu namanya, atas dukungan, do'a dan semangat yang telah diberikan.
8. Terima kasih yang tak terhingga saya ucapkan kepada Ayahanda Bakhtiar, SH dan Ibunda Kartina, selaku orang tua dari penulis yang telah memberikan dukungan, do'a, materi dan semangat yang tak pernah ada hentinya selama perkuliahan sampai pada penyelesaian studi penulis.
9. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh pegawai atau staff di PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan.
10. Dan untuk teman-teman seangkatan di Universitas Panca Budi Medan terimakasih atas dukungannya.

Akhirnya penulis menyampaikan ucapan terima kasih atas jerih payah yang telah diberikan, semoga Allah swt akan membalas kebaikan dan memberikan rahmat-Nya kepada kita semua, mudah-mudahan proposal skripsi ini bermanfaat bagi yang membacanya.

Medan, Oktober 2021  
Penulis,

**Nabilla Arifa**



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL SKRIPSI.....</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	8
1. Identifikasi Masalah .....	8
2. Batasan Masalah .....	9
C. Perumusan Masalah .....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
1. Tujuan Penelitian .....	10
2. Manfaat Penelitian .....	10
E. Keaslian Penelitian.....	11
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
A. Landasan Teori .....	12
1. Kinerja .....	12
a. Pengertian Penilaian Kinerja.....	12
b. Teori Kinerja .....	13
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	16
d. Penilaian Kinerja .....	19
e. Indikator Kinerja .....	24
2. Gaya Kepemimpinan.....	25
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	25
b. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan.....	26
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan .....	28
d. Indikator Gaya Kepemimpinan .....	31
3. Motivasi.....	31
a. Pengertian Motivasi.....	31
b. Tujuan dan Manfaat Motivasi .....	33
c. Jenis-Jenis Motivasi .....	34
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi ....	35
e. Indikator Motivasi .....	36

B. Penelitian Terdahulu .....	37
C. Kerangka Konseptual .....	39
D. Hipotesis .....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
C. Populasi dan Sampel .....	43
1. Populasi .....	43
2. Sampel .....	43
D. Jenis dan Sumber Data .....	44
E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	44
F. Teknik Pengumpulan Data .....	46
G. Teknik Analisis Data.....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
A. Hasil Penelitian .....	53
1. Profil Perusahaan .....	53
a. Sejarah Perkembangan Perusahaan .....	53
b. Visi dan Misi Perusahaan.....	54
c. Uraian Struktur Organisasi Perusahaan .....	55
d. Kegiatan Perusahaan.....	61
2. Penyajian data.....	61
a. Deskripsi Karakteristik Responden .....	62
b. Deskripsi Variabel Penelitian .....	63
c. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	70
3. Analisis dan Evaluasi .....	73
a. Uji Asumsi Klasik .....	74
b. Uji Regresi Linier Berganda .....	78
c. Uji Hipotesis .....	80
d. Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	82
B. Pembahasan .....	83
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan .....	84
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan .....	85
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan .....	86
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>84</b>
A. Simpulan.....	84
B. Saran.....	85

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1. : Pra Survey Terhadap Karyawan Tentang Gaya Kepemimpinan .....	5
Tabel 1.2. : Pra Survey Terhadap Karyawan Tentang Motivasi Kerja...	7
Tabel 2.1. : Penelitian Terdahulu .....	37
Tabel 3.1. : Jadwal Penelitian.....	42
Tabel 3.2. : Distribusi Sampel Berdasarkan Bagian .....	43
Tabel 3.3. : Operasionalisasi Variabel .....	45
Tabel 3.4. : Interpretasi Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden.....	46
Tabel 4.1. : Deskripsi Umur Responden .....	62
Tabel 4.2. : Deskripsi Jenis Kelamin .....	62
Tabel 4.3. : Deskripsi Pengalaman Kerja .....	63
Tabel 4.4. : Skor Angket Variabel Gaya Kepemimpinan .....	64
Tabel 4.5. : Skor Angket Variabel Motivasi.....	66
Tabel 4.6. : Skor Angket Variabel Kinerja.....	68
Tabel 4.7. : Uji Validitas Item Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )....	71
Tabel 4.8. : Uji Reliabilitas Item Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	71
Tabel 4.9. : Uji Validitas Item Kuesioner Motivasi (X <sub>2</sub> ) .....	72
Tabel 4.10. : Uji Reliabilitas Item Kuesioner Motivasi (X <sub>2</sub> ).....	72
Tabel 4.11. : Uji Validitas Item Kuesioner Kinerja (Y).....	73
Tabel 4.12. : Uji Reliabilitas Item Kuesioner Kinerja (Y).....	73
Tabel 4.13. : Deskripsi Data Variabel Penelitian .....	74
Tabel 4.14 : Residuals Statistics <sup>a</sup> .....	75
Tabel 4.15. : Uji Multikolinieritas .....	77
Tabel 4.16. : Uji Regresi Linier Berganda .....	79
Tabel 4.17. : Uji Simultan (F) .....	80
Tabel 4.18. : Uji Parsial (t).....	81
Tabel 4.19. : Uji Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	83



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1. : <i>The Performance Pyramid</i> . .....	14
Gambar 2.2. : Tujuh Kriteria Kinerja.....	16
Gambar 2.3. : Kerangka Konseptual.....	41
Gambar 4.1. : Histogram .....	76
Gambar 4.2 : Scatter Plot .....	78

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan senantiasa meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, meningkatkan kemampuan, keterampilan karyawannya. Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasi atau perusahaan, sebaliknya kinerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi dan produktivitas yang rendah.

Pemahaman kinerja dapat dilakukan oleh seorang karyawan dalam tugas kerjanya, artinya kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan yang telah ditargetnya organisasi ditempat bekerjanya dengan tujuan agar semua sasaran kerja dapat dicapai. Bila tugas kerja dapat dicapai dengan optimal, pegawai tersebut berarti telah memenuhi tugas dan kewajiban kerjanya sesuai dengan harapan.

Menurut pendapat Busro (2017:273), kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi secara positif dan negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja memiliki 3 (tiga) dimensi yaitu perilaku tugas, perilaku moral dan perilaku menantang. Perilaku tugas adalah tingkah laku pegawai yang terlibat secara langsung dalam mentransformasikan sumber organisasi dalam kebijakan, pelayanan atau produksi organisasi. Perilaku tugas meliputi tugas rutin dan tugas dalam pembaharuan. Perilaku moral adalah

aktivitas dalam bentuk kesukarelaan dari pegawai ada *reward* atau tidak ada *reward* akan tetapi tetap memberikan kontribusi pada organisasi guna memperbaiki kualitas secara keseluruhan di tempat kerja.

Perusahaan dalam pencapaian tujuannya untuk meningkatkan kinerja banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Kepemimpinan di suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat, yang bertujuan menyelaraskan persepsi di antara orang akan mempengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kesuksesan pemimpin ialah dengan mempelajari gayanya, karena gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya.

Thoah (2016:122) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi dengan orang yang perilakunya dipengaruhi menjadi sangat penting kedudukannya.

Dari berbagai cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi pada akhirnya harus dapat pula menimbulkan kinerja dari para bawahannya. Secara tidak langsung kepemimpinan



ikut menentukan terbentuknya kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan seseorang terhadap bawahan, maka semakin tinggi pula kinerja bawahannya.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Siagian (2015:47) bahwa kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Usaha pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari bagaimana seorang pemimpin menumbuhkan kinerja pegawainya.

Gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh kinerja pegawai seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Dharmawan (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dengan pola laku yang bertanggung jawab maka akan memberikan kinerja pada karyawannya. Indriyani (2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang artinya semakin baik seorang pemimpin atau dapat menjalankan tugasnya dengan baik maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan aspek penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan seorang pemimpin yang bijaksana dan professional dalam bekerja tentunya akan sangat disukai oleh pegawai. Dengan demikian pegawai akan merasa dihargai oleh pemimpinnya. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat

penting dalam memberikan arahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat ini semua serba terbuka, maka pemimpin yang dibutuhkan adalah pemimpin yang mampu memberdayakan karyawannya. Gaya kepemimpinan yang tepat pula dapat menjadi peranan penting bagi karyawan untuk lebih berprestasi. Dalam dunia kerja, seseorang dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapatkan pengaruh kerja yang baik pula dari seorang pemimpin.

PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan senantiasa meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, meningkatkan kemampuan, keterampilan serta melakukan inovasi-inovasi guna meningkatkan kinerja yang baik. PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan tentu didalamnya terdapat berbagai macam karakter karyawan dengan segenap kelebihan dan kekurangan yang dimiliki, motivasi-motivasi yang dimiliki para pegawai dalam melaksanakan perkerjaan dan akhirnya akan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Ditambah lagi perusahaan ini menuntut karyawan untuk selalu berkerja sesuai dengan target perusahaan, maka dari itu perlu adanya sosok pemimpin yang mampu memotivasi dan mendorong kinerja pegawainya agar mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan yang telah ditetapkan

Berdasarkan *pra-survey* yang dilakukan oleh peneliti secara acak terhadap 20 karyawan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan diketahui bahwa secara umum gaya kepemimpinan yang ada di PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan belum sepenuhnya efektif meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari penerapan gaya kepemimpinan yang ada di PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan dimana pengambilan keputusan terkonsentrasi pada pemimpin. Pemimpin

lebih suka membuat keputusan dan menyelesaikan masalah sendiri dengan sedikit masukan dari bawahan. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Pra Survey Terhadap Karyawan Tentang Gaya Kepemimpinan**

No	Pertanyaan	Jawaban		%
		Ya	Tidak	
1	Pengambilan keputusan terkonsentrasi pada pemimpin	15	5	75
2	Pemimpin lebih suka membuat keputusan dan menyelesaikan masalah sendiri dengan sedikit masukan dari bawahan	12	8	60
3	Pemimpin tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat bawahan	13	7	65
4	Pemimpin tidak mengembangkan kreativitas dan inisiatif dalam bekerja	11	9	55
5	Gaya kepemimpinan selalu berubah-ubah	14	6	70
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>		<b>100</b>

Sumber : PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan, 2021.

Berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan terhadap 20 karyawan, beberapa dari karyawan menyatakan bahwa pengambilan keputusan terkonsentrasi pada pemimpin (75%), pemimpin lebih suka membuat keputusan dan menyelesaikan masalah sendiri dengan sedikit masukan dari bawahan 60%, pemimpin tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat bawahan sebanyak 65%, pemimpin tidak mengembangkan kreativitas dan inisiatif dalam bekerja sebesar 55% serta gaya kepemimpinan selalu berubah-ubah sebesar 70%.

Berdasarkan data di atas, maka gaya kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena keberhasilan karyawan tergantung kepada kewibawaan dan kepemimpinan seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya. Pengambilan keputusan terkonsentrasi pada pemimpin, pemimpin lebih suka membuat keputusan dan menyelesaikan masalah sendiri dengan sedikit masukan dari bawahan, pemimpin tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat bawahan,

pemimpin tidak mengembangkan kreativitas dan inisiatif dalam bekerja serta gaya kepemimpinan selalu berubah-ubah akan menyebabkan kinerja karyawan turun atau rendah. Hal ini didukung oleh penelitian Mohd.Kurniawan (2018) yang berjudul “pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang yang membuat kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mitra Pinasthika Mustika adalah motivasi. Martoyo (2017:181) menyebutkan motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan. Sedangkan menurut Thoha (2016:202) mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yaitu dengan memotivasi pegawai secara individual yang paling baik, karena masing-masing individu dalam melaksanakan aktivitas mempunyai tujuan sendiri-sendiri, sehingga untuk menyatukan tujuan tersebut pemimpin hendaknya memperhatikan dengan memotivasi agar aktivitas pegawai tidak menyimpang dengan tujuan organisasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktafiani (2020), hasil penelitian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang mendasari karyawan untuk berkerja secara baik maka akan memberikan kinerja pada karyawannya. Marpaung (2018) dalam penelitian menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin banyak motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan bertambah baik kinerja para karyawan. (Ulfah et al., 2018) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Camat dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi

mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur

Motivasi merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan. Fenomena yang terjadi di PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan bahwa karyawan cenderung tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan tidak adanya bonus atau *reward* khusus untuk karyawan yang bekerja lebih baik. Ketika karyawan mengerjakan tugas tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan atau karyawan melakukan kesalahan, atasan hanya memberi teguran, tidak memberikan sanksi yang tegas berupa pemotongan gaji atau pemecatan.

Motivasi dan kinerja karyawan sangat erat kaitannya, sebab kinerja karyawan akan muncul diantaranya dari adanya kepemimpinan yang ditetapkan seorang pemimpin dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara maksimal sehingga pemimpin mampu menggerakkan orang lain. Seorang karyawan yang berada dalam suatu perusahaan ataupun bagian dari tim kerja harus mempunyai usaha untuk menyesuaikan diri dengan keadaan baik yang meliputi penyesuaian diri dengan lingkungan kerja itu sendiri, hal ini untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan *pra-survey* yang dilakukan oleh peneliti secara acak terhadap 20 karyawan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan diketahui bahwa motivasi yang ada pada karyawan masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :



**Tabel 1.2**  
**Pra Survey Terhadap Karyawan Tentang Motivasi Kerja**

No	Pertanyaan	Jawaban		%
		Ya	Tidak	
1	Pekerjaan saya diapresiasi melalui penghargaan	7	13	35
2	Saya senang dengan pekerjaan itu sendiri	11	9	55
3	Saya dapat mengembangkan diri	8	12	40
4	Saya mempunyai kesempatan untuk promosi kenaikan jabatan	6	14	30
5	Saya mendapatkan <i>reward</i> (insentif) atau penghargaan khusus ketika berprestasi	5	15	25
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>		<b>100</b>

Sumber : PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan, 2021.

Berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan terhadap 20 karyawan, beberapa dari karyawan menyatakan bahwa karyawan kurang mendapatkan apresiasi berupa penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan (35%), karyawan yang merasa senang dengan pekerjaannya hanya 55%, karyawan yang dapat mengembangkan diri sebanyak 40%, karyawan yang mempunyai kesempatan untuk promosi kenaikan jabatan sebesar 30% serta karyawan yang mendapatkan *reward* (insentif) atau penghargaan khusus ketika berprestasi hanya sebesar 25%.

Berdasarkan data di atas, maka karyawan cenderung tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan tidak adanya bonus atau *reward* khusus untuk karyawan yang bekerja lebih baik. Ketika karyawan mengerjakan tugas tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan atau karyawan melakukan kesalahan, atasan hanya memberi teguran, tidak memberikan sanksi yang tegas berupa pemotongan gaji atau pemecatan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika”**.

## **B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Gaya kepemimpinan belum efektif meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Gaya kepemimpinan kurang memberikan motivasi kerja terhadap karyawan.
- c. Kepemimpinan yang dilakukan kurang maksimal disebabkan kurangnya komunikasi yang mengakibatkan pada kinerja karyawan.
- d. Karyawan tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya.

### **2. Batasan Masalah**

Mengingat keterbatasan kemampuan analisis, biaya, waktu dan untuk memperjelas penelitian ini, maka penulis membatasi masalah ini tentang gaya kepemimpinan khususnya tentang komunikasi dengan karyawan, motivasi khususnya tentang penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya dan kinerja khususnya tentang target pencapaian kinerja serta realisasi”.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan.
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan.
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan.

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan.

#### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi harapan dari hasil penelitian ini nantinya dapat bermanfaat antara lain:

- a. Bagi penulis merupakan kesempatan untuk menerapkan teori-teori tentang sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan, motivasi dan kinerja, kemudian membandingkan dengan prakteknya sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan.
- b. Bagi PT. Mitra Pinasthika Mustika sebagai bahan masukan dalam tindakan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi akademik sebagai bahan studi kepustakaan dan memperkaya penelitian di Fakultas Ekonomi Universitas Panca Budi, khususnya program studi S-1 (Strata-1) Manajemen.
- d. Bagi peneliti lain sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama dimasa mendatang.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Berdasarkan pemeriksaan yang telah dilakukan oleh peneliti di perpustakaan Universitas Panca Budi Medan diketahui bahwa penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika” belum pernah dilakukan dalam pendekatan dan perumusan masalah yang sama, walaupun ada beberapa topik penelitian tentang motivasi, disiplin kerja dan kinerja tetapi jelas berbeda sehingga penelitian ini adalah asli karena sesuai dengan asas-asas keilmuan yaitu jujur, rasional, obyektif dan terbuka. Dengan demikian penelitian ini asli baik dari segi substansi maupun dari segi permasalahan

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Beberapa ahli mendefinisikan kinerja pegawai secara berbeda, misalnya Nawawi (2017:77) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Mangkunegara (2015:133) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rivai (2015:87) kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Sedarmayanti (2017:76) menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Bangun (2017:224) mengemukakan kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi secara positif atau negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja memiliki tiga dimensi yaitu:

- 1) Perilaku tugas
- 2) Perilaku moral

### 3) Perilaku menentang

Perilaku tugas adalah perilaku pegawai yang terlibat secara langsung dalam mentransformasi sumber organisasi dalam kebijakan, pelayanan atau produksi organisasi. Perilaku tugas meliputi tugas rutin dan tugas dalam pembaharuan. Perilaku moral adalah aktivitas dalam bentuk sukarela dari pegawai untuk berkontribusi pada organisasi memperbaiki kualitas secara keseluruhan. Contoh bekerja melampaui tugas formal, berusaha tanpa mengharapkan imbalan, mencintai organisasinya. Sedangkan perilaku menantang adalah perilaku pegawai dengan sengaja menghalangi pencapaian tujuan. Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi seorang pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diukur dalam periode tertentu. Kinerja pegawai merupakan hal-hal penting untuk diperhatikan karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kinerja pegawainya.

#### **b. Teori Kinerja**

Kajian tentang teori kinerja saat ini mengalami perkembangan yang sangat pesat dan menjadi pusat perhatian bagi akademisi dan praktisi. Berikut ini dijelaskan beberapa teori yang terkait dengan kinerja.

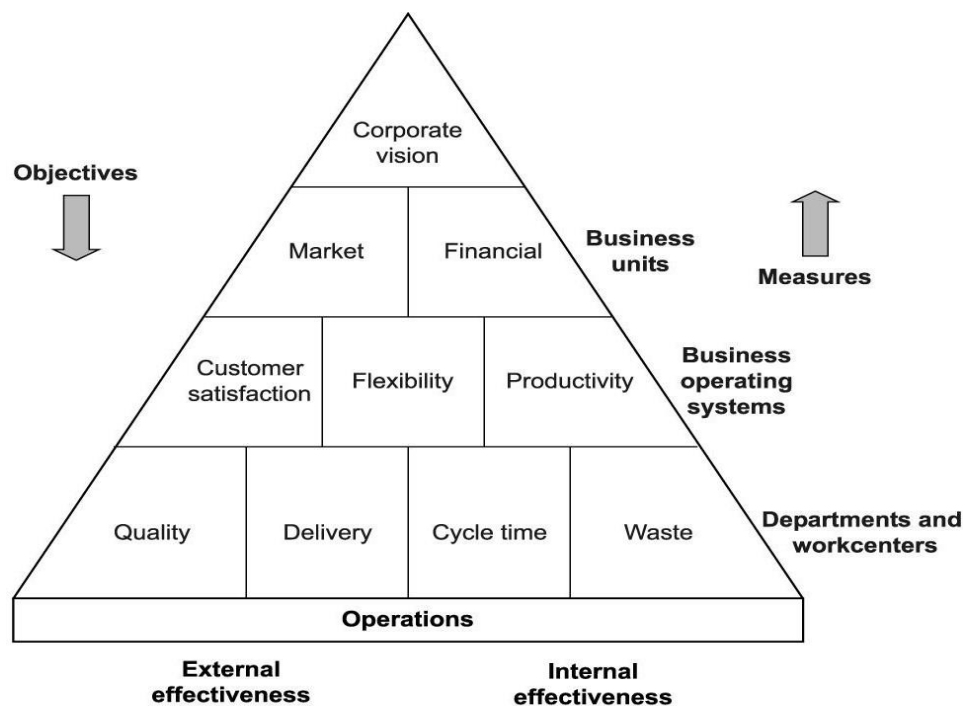
##### 1) Teori *Performance Pyramid System* (PPS)

Persyaratan penting dari suatu sistem pengukuran kinerja adalah bahwa mereka harus menjadi hubungan yang jelas antara ukuran kinerja pada tingkat hirarkis yang berbeda dalam organisasi, sehingga setiap fungsi dan departemen berusaha menuju tujuan yang sama. Salah satu contoh bagaimana *link* ini dapat



dicapai adalah kinerja piramida, yaitu sistem SMART diusulkan oleh Cross at.al (2018:221). Tujuan dari kinerja piramida adalah *link* suatu strategi organisasi dengan operasi-operasi dengan menerjemahkan tujuan-tujuan dari atas ke bawah (berdasarkan prioritas pelanggan) dan pengukuran dari bawah ke atas. Pengukuran kinerja ini mencakup empat tingkat tujuan yang membahas efektivitas organisasi eksternal (sisi kiri piramida) dan efisiensi internal (sisi kanan piramida).

*Performance Pyramid System* (PPS) adalah sebuah sistem yang saling terkait dari variabel kinerja yang berbeda, yang dikontrol pada tingkat organisasi yang berbeda. Cross menggunakan piramida berbentuk "peta" untuk menjelaskan dan mendefinisikan tujuan dan ukuran yang relevan untuk setiap tingkat bisnis organisasi. Empat tingkat PPS mewujudkan visi organisasi, akuntabilitas dari unit bisnis, dimensi kompetitif untuk sistem operasi bisnis, dan spesifik kriteria operasional.



Gambar 2.1. *The Performance Pyramid*.  
Sumber: Cross and Lynch. (2018:221)

Pengembangan kinerja piramida organisasi dimulai dengan menentukan visi organisasi secara keseluruhan di tingkat pertama, yang kemudian diterjemahkan ke dalam tujuan unit bisnis individu. Tingkat kedua unit bisnis menetapkan target jangka pendek *cash flow* dan profitabilitas dan tujuan jangka panjang pertumbuhan dan posisi pasar (misalnya pasar, keuangan).

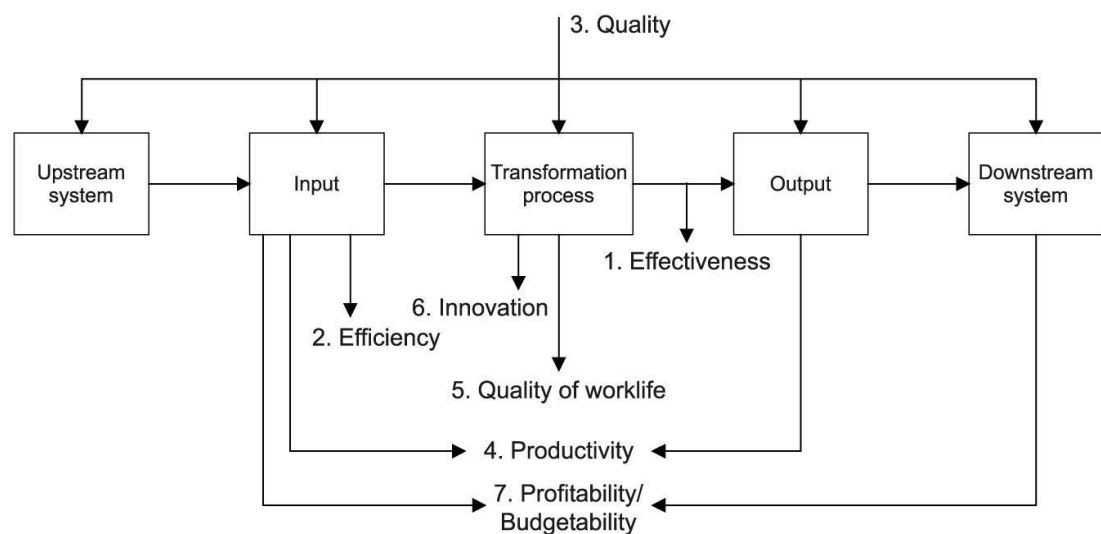
Cross et.al (2018:225) menyatakan bahwa kinerja piramida berguna untuk menggambarkan bagaimana tujuan dikomunikasikan sampai ke tingkat operasional dan bagaimana langkah-langkah yang disampaikan kembali ke tingkat yang lebih tinggi. Mereka juga mengidentifikasi penggunaan PPS dalam konteks umpan balik, di mana ia digunakan secara eksplisit untuk memantau kinerja organisasi. Akhirnya, mereka berpendapat bahwa model ini juga berguna untuk memantau kinerja di organisasi, UBS, bisnis sistem operasi, dan kerja departemen dan tingkat pusat organisasi. Meskipun versi asli dari PPS tidak dirancang untuk menangani pengukuran kinerja pada tingkat individu, kemudian adaptasi lakukan menentukan potensinya untuk mengukur kinerja individu dan tim.

## 2) Teori *Sink and Tuttle Model*

Teori kinerja Sink (2018:77) menyatakan bahwa kinerja suatu organisasi adalah saling keterkaitan yang rumit antara tujuh kriteria kinerja:

- a) Efektivitas, yang melibatkan "melakukan hal yang benar, pada saat yang tepat, dengan kualitas benar": dalam praktiknya, efektivitas dinyatakan sebagai rasio *output* aktual ke *output* yang diharapkan.
- b) Efisiensi, yang secara sederhana berarti "melakukan hal-hal yang benar", dan didefinisikan sebagai rasio sumber daya yang diharapkan dapat dikonsumsi untuk sumber daya yang benar-benar dikonsumsi.

- c) Kualitas, di mana kualitas adalah konsep yang sangat luas: untuk membuat istilah lebih nyata, kualitas diukur pada enam *checkpoints*.
- d) Produktivitas, yang didefinisikan sebagai rasio tradisional keluaran ke masukan.
- e) Kualitas kehidupan kerja, yang merupakan kontribusi penting untuk suatu sistem yang berkinerja baik.
- f) Inovasi, yang merupakan elemen kunci dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja.
- g) Profitabilitas/*budgetability*, yang merupakan tujuan utama bagi setiap organisasi.



Gambar 2.2. Tujuh Kriteria Kinerja  
Sumber: Sink and Tuttle (2018:77)

### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja memiliki peranan strategis dalam setiap organisasi karena pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung kepada kinerja pegawai. Dengan demikian, tuntutan terhadap pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan sering menjadi pusat perhatian baik bagi pihak praktisi maupun akademisi.

Mangkunegara (2015:81) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dikelompokkan atas tiga faktor, yaitu:

1) Faktor individual yang terdiri dari:

- a) Kemampuan atau kecerdasan, adalah tingkat kemampuan, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas.
- b) Latar belakang, adalah latar belakang pendidikan dari masing-masing pegawai.
- c) Demografi, adalah lingkungan tempat kerja pegawai

2) Faktor psikologis yang terdiri dari:

- a) Persepsi, adalah sebuah proses saat individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka.
- b) *Attitude*, yaitu sikap terhadap objek tertentu yang dapat merupakan sikap pandangan atau sikap perasaan tetapi sikap tersebut disertai kecenderungan untuk bertindak sesuai dengan sikap objek itu, jadi attitude bisa diterjemahkan dengan tepat sebagai sikap dan kesediaan beraksi terhadap suatu hal.
- c) Kepuasan kerja, merupakan perbandingan antara harapan dengan kenyataan yang diterima oleh pegawai. Kepuasan kerja dapat terwujud apabila harapan pegawai dapat menjadi kenyataan.

- d) *Personality*, merupakan sesuatu yang sifatnya individual, dalam arti tidak seorang pun mempunyai *personality* yang sama.
  - e) Pembelajaran, *adalah* setiap perubahan perilaku yang relatif permanen, terjadi sebagai hasil dari pengalaman.
  - f) Motivasi kerja, *adalah* proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari:
- a. Kepemimpinan.
  - b. Penghargaan.
  - c. Struktur.
  - d. Karakteristik pekerjaan.

Robbins (2016:122) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1) Faktor Individu

Faktor individu merupakan faktor yang ada dalam diri pegawai, misalnya kemampuan fisik, mental, pengetahuan dan keterampilan.

2) Faktor Organisasi

Faktor organisasi merupakan sistem yang dianut oleh organisasi dimana tempat pegawai bekerja, misalnya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, dan tata kelola organisasi (*corporate governance*).

3) Faktor Lingkungan

Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, sementara lingkungan kerja yang tidak kondusif akan dapat menyebabkan terjadinya konflik kerja dan bahkan hubungan yang tidak baik

yang mengarahkan pada saling mencurigai dan tidak percaya antar pekerja (*cynicism/sinisme*).

#### **d. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) menurut Hariandja (2017:77), adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standart, kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Penilaian ini juga disebut juga sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil, hasil penilaian kinerja yang luas dapat digunakan untuk mengadministrasi honor dan gaji, memberikan umpan balik kinerja, dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.

Ada beberapa unsur yang dinilai dalam penilaian atau prestasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017:48) ada beberapa unsur penilaian kinerja meliputi: kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, tanggung jawab.

##### 1) Kesetiaan

Penilaian menilai kesetiaan pekerja terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dan rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

##### 2) Prestasi Kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.



3) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun orang lain seperti kepada para bawahan karyawannya di perusahaan.

4) Kedisiplinan

Penilai menilai karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5) Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6) Kerjasama

Penilai menilai kesedian karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya vertikal atau horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7) Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8) Kepribadian

Penilai menilai sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta dari karyawan tersebut.

9) Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berfikir yang original dan berdasarkan inisiatif

sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi, alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

#### 10) Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

#### 11) Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, perilaku dan hasil kerja bawahannya .

Menurut Moehariono (2016:84), beberapa metode penilaian kinerja karyawan yang dapat diterapkan adalah:

##### 1) Metode Skala Peringkat

Sistem ini terdiri atas dua bagian yaitu: pertama, bagian suatu daftar karakteristik dan kedua, bidang ataupun perilaku yang akan dinilai dan bagian skala. Kekuatan sistem ini adalah dapat diselesaikan dengan cepat dan dengan upaya sesering mungkin. Kelemahan dari sistem ini adalah subjektif karena kriteria penilaian yang digunakan amat samar dan kurang tepat, khususnya pada skala yang digunakan.

##### 2) Metode Daftar Pertanyaan (*checklist*)

Hasil metode ini adalah bobot nilai pada lembar *Checklist*, tetapi *checklist* dapat dijadikan sebagai gambaran hasil kerja karyawan yang akurat. Keuntungannya adalah biaya yang murah, pengurusannya mudah, penilai

hanya membutuhkan waktu pelatihan yang sederhana dan distandarisasi, namun dengan hasil yang baik. Kelemahannya terletak pada penyimpangan penilai yang lebih mengedepankan kriteria pribadi karyawan dalam menentukan kriteria hasil kerja, kesalahan menafsir materi-materi *checklist*, dan penentuan bobot nilai tidak seharusnya dilakukan oleh departemen Sumber Daya Manusia.

3) Metode pilihan terarah (*Forced Choice Method*)

Sistem ini menggunakan evaluasi dalam lima skala yaitu :

- a) Berkinerja sangat tinggi.
- b) Berkinerja rata-rata tinggi.
- c) Berkinerja rata-rata.
- d) Berkinerja rata-rata rendah.
- e) Berkinerja sangat rendah

Kekuatan sistem ini adalah dapat mengidentifikasi karyawan yang memiliki prestasi tinggi serta dapat mengurangi penyimpangan penilaian. Kelemahannya adalah tidak realistis mendorong pimpinan yang memiliki hanya empat atau lima karyawan untuk mendistribusikannya ke lima level.

4) Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Method*)

Pada sistem ini dilaksanakan dengan membuat catatan-catatan contoh yang luar biasa baik atau tidak diinginkan dari perilaku yang berhubungan dengan kerja seorang karyawan dan meninjaunya bersama karyawan lain pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Keuntungan metode ini adalah menyajikan fakta-fakta keras yang spesifik untuk menjelaskan evaluasi dan memastikan bahwa pimpinan berfikir tentang evaluasi , serta mengidentifikasi contoh-

contoh khusus tentang kinerja yang baik dan jelek dan merencanakan perbaikan terhadap kemerosotan. Kelemahannya adalah sulit untuk menilai atau memeringkatkan karyawan yang berhubungan dengan satu sama lain.

Menurut Moekijat (2017:33) bahwa salah satu kegunaan atau manfaat mengukur kinerja adalah untuk tujuan memberikan penghargaan atau dengan kata lain membuat keputusan administrative mengenai karyawan. Menurut Hasibuan (2013:88), tujuan dan kegunaan penilaian kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja, yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan karyawan didalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektivan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mencapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong, untuk membiasakan atasan (*supervisor*, manager, administrator) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.

- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan-kemampuan karyawan selanjutnya.
- 9) Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 10) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan – kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 12) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

Penilaian kinerja sangat penting bagi kebutuhan karyawan dan perusahaan. Bagi para karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan kariernya. Bagi organisasi, hasil penilaian para karyawan sangat penting peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti indentifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses manajemen SDM secara efektif dan efisien.

#### **e. Indikator Kinerja**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015:94) dapat dinilai dari hal-hal sebagai berikut:

##### 1) Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang

dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari orang lain.

## **2. Gaya Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Menurut Thoha (2016:303) gaya kepemimpinan merupakan “norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”. Rivai (2015:27) mendefinisikan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat

tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”

Menurut Hasibuan (2017:86) definisi gaya kepemimpinan dapat diuraikan sebagai berikut :

- 4) Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota atau pengikut.
- 5) Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial.

Herujito (2016:181) mengemukakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Menurut Siagian (2017:44) bahwa “Gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain”.

Berdasarkan penjelasan mengenai definisi gaya kepemimpinan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan setiap orang pemimpin mempunyai karakter, tingkah laku, dan watak kepribadian tersendiri yang membedakan dengan orang lain. Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

#### **b. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan**

Menurut Herujito (2016:121) bahwa ada lima gaya kepemimpinan seperti berikut :

1) Gaya kepemimpinan otokratisasi dan dictatorial.

Gaya kepemimpinan otokratisasi disebut juga kepemimpinan diktator atau direktif. Orang yang menganut pendekatan ini mengambil keputusan tanpa konsultasi dengan para pegawai yang harus melaksanakannya atau pegawai yang dipengaruhi keputusan tersebut. Pemimpin menentukan apa yang harus dilakukan orang lain dan mengharapkan mereka mematuhi. Gaya kepemimpinan ini berdasarkan terhadap kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.

2) Gaya kepemimpinan militeralistis

Gaya kepemimpinan ini banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atas kebawahan sifatnya keras sangat otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh, penuh acara formalitas.

3) Gaya kepemimpinan paternalistis

Bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau seorang ibu yang penuh kasih.

4) Gaya kepemimpinan *Laissez Faire*

Gaya kepemimpinan ini membiarkan bawahan berbuat semaunya sendiri akan semua pekerjaan dan bertanggung jawab dilakukan oleh bawahan dalam pencapaian tujuan organisasi.

5) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini dikenal pula dengan istilah kepemimpinan konsultatif atau konsensus. Orang yang mengatur pendekatan ini melibatkan para pegawai yang harus melaksanakan keputusan dalam proses pembuatannya. Sebenarnya yang membuat keputusan akhir adalah pemimpin. Tetapi hanya setelah menerima masukan dan rekomendasi dari anggota tim. Kritik terhadap



pendekatan ini menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis sesuai dengan sifatnya, cenderung menghasilkan keputusan yang paling populer atau disukai tidak selalu merupakan keputusan terbaik, dan bahwa kepemimpinan demokratis sesuai dengan sifatnya, cenderung menghasilkan keputusan yang disukai daripada keputusan yang tepat. Gaya ini juga dapat mengarah pada kompromi yang pada akhirnya memberikan hasil yang diharapkan.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Menurut Winardi (2019:73), gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan pencapaian tujuan perusahaan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan maupun organisasi dan perusahaan.

Kelengkapan persyaratan kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap pimpinan adalah berbeda satu sama lain. Juga pemimpin dalam mempengaruhi orang lain ditentukan oleh faktor-faktor antara lain, yakni seperti keterampilan, bakat, kemampuan, sifat dan karakter yang dimiliki.

Wibowo (2017:100) menyebutkan faktor yang mempengaruhi seorang manajer memiliki suatu gaya kepemimpinan yaitu:

- 1) Karakteristik manajer cara. Seorang manajer memimpin banyak dipengaruhi oleh latar belakang pendidikannya, pengalaman masa lalunya nilai-nilai yang dianutnya, dan sebagainya. Misalnya, jika seorang manajer mempunyai keyakinan bahwa kebutuhan organisasi harus lebih diutamakan daripada kebutuhan individu, kemungkinan besar ia akan sangat mengarahkan aktivitas para pegawainya.

- 2) Karakteristik Bawahan. Seorang manajer akan memberi kebebasan dan mengikutsertakan bawahannya dalam pengambilan keputusan bila bawahannya dianggap cukup berpengalaman dan mempunyai pengetahuan yang memadai untuk mengatasi masalah secara efektif. Apabila bawahan memahami dengan baik tujuan organisasi mempunyai pengetahuan dan pengalaman untuk memecahkan masalah secara efektif dan efisien, manajer akan cenderung untuk bersifat demokratik dan mengikutsertakan bawahan dalam kepemimpinan. Tetapi bila bawahan dipandang tidak mempunyai kemampuan tersebut, manajer akan cenderung bergaya otoriter.
- 3) Karakteristik Organisasi. Seorang manajer akan menentukan gaya kepemimpinan berdasarkan iklim organisasi, jenis pekerjaan organisasi, dan sebagainya.

Siagian (2017:2) menyebutkan efektifitas kepemimpinan dipengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilihnya.

- 1) Diri Pemimpin. Kepribadian, pengalaman masa lalu latar belakang, dan harapan pemimpin sangat mempengaruhi efektifitas kepemimpinan di samping mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilihnya.
- 2) Karakteristik Atasan Gaya, kepemimpinan atasan dari manajer sangat mempengaruhi orientasi kepemimpinan manajer yang bersangkutan.
- 3) Karakteristik Bawahan. Respon yang diberikan oleh bawahan akan menentukan efektifitas kepemimpinan seorang manajer. Latar belakang pendidikan bawahan juga sangat menentukan cara manajer menggunakan gaya kepemimpinannya.

- 4) Persyaratan tugas. Tuntutan tanggung jawab terhadap pekerjaan bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang manajer.
- 5) Iklim Organisasi dan Kebijaksanaan. Faktor ini dapat mempengaruhi harapan dan perilaku anggota kelompok serta gaya kepemimpinan yang dipilih manajer.
- 6) Perilaku dan Harapan Rekan. Rekan sekerja manajer merupakan kelompok acuan yang penting. Segala pendapat yang diberikan oleh rekan-rekan manajer sangat mempengaruhi efektifitas hasil kerja manajer.

Sutrisno (2015:226) menyebutkan ada 3 (tiga) unsur dalam situasi kerja yang menentukan gaya kepemimpinan mana yang efektif. Tiga unsur tersebut adalah:

- 1) Hubungan pimpinan bawahan
- 2) Struktur tugas
- 3) Kedudukan kekuasaan pemimpin

Hubungan antara pemimpin dan bawahan merupakan faktor penting yang sangat mempengaruhi kekuasaan dan efektifitas kepemimpinan seorang manajer. Apabila seorang manajer dan bawahan ada hubungan yang baik dan saling menghargai, maka manajer tidak perlu harus bersikap otoriter. Sedangkan bila manajer yang tidak disukai oleh bawahannya maka ia harus bekerja keras untuk mengarahkan dan mendorong bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikannya.

Faktor penting kedua yang mempengaruhi kekuasaan dan efektifitas kepemimpinan adalah faktor struktur tugas. Dengan adanya struktur tugas yang jelas, anggota kelompok akan tahu apa yang diharapkan darinya. Dengan adanya struktur yang jelas pengukuran kinerja bawahan juga dapat dilakukan sehingga pemimpin dapat mengontrol dengan lebih baik. Kedudukan Pemimpin merupakan

faktor terakhir yang mempengaruhi efektifitas kepemimpinan. Semakin tinggi kedudukan pemimpin semakin tinggi pula pengaruh pimpinan terhadap bawahan.

#### **d. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Indikator gaya pimpinan menunjukkan patokan keberhasilan yang harus dicapai oleh pimpinan suatu organisasi. Menurut Thoha (2016:42) menyatakan bahwa indikator gaya kepemimpinan yaitu: sebagai berikut:

##### 1) Partisipatif

Partisipatif, artinya pemimpin ikut serta dan sekaligus berperan aktif dalam melakukan kegiatan suatu organisasi

##### 2) Direktif

Direktif, memiliki kewajiban dalam hal membuat keputusan-keputusan serta melaksanakan wewenangnya.

##### 3) *Supportif*

*Supportif*, pemimpin melakukan cara-cara dalam hal menimbulkan inisiatif para pegawai dengan memberi dukungan dan semangat agar pegawai antusias dalam melakukan pekerjaan

##### 4) Berorientasi pada prestasi

Berorientasi pada prestasi, artinya pemimpin selalu melakukan peninjauan-peninjauan dalam hal kecenderungan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

### **3. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Siagian (2017:135) menyebutkan bahwa motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk

mengerahkan kemampuan dalam bentuk tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Singodimendjo (2017:75) Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Menurut Rivai (2017:78), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Motivasi kerja menurut Sutrisno (2015:51) adalah derajat kerelaan individu dalam menggunakan dan memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan proses yang berhubungan dengan psikologi yang mempengaruhi alokasi pekerja terhadap sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Hasibuan (2017:77) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari defenisi di atas dapat dilihat bahwa motivasi merupakan hal yang penting untuk mendorong kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bersemangat dalam menjalankan tanggungjawabnya dengan baik. Motivasi juga penting agar karyawan tidak patah semangat atau mudah menyerah

bila dihadapkan pada kondisi-kondisi sulit dalam menjalankan tanggungjawabnya di perusahaan. Adanya motivasi membuat karyawan tetap berusaha mencari jalan keluar dari kondisi sulit agar dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2017:38). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Berdasarkan berbagai teori mengenai motivasi dari berbagai ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Namun, untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya tidaklah mudah untuk didapat tanpa melalui usahayang maksimal. Dalam pemenuhannya kebutuhannya, seorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Motivasi**

Adapun tujuan Motivasi menurut Hasibuan (2017:145) adalah:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuassan kerja pegawai
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- 3) Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- 4) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai

- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Menurut Rivai (2017:16) manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

### **c. Jenis-Jenis Motivasi**

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Secara umum motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam empat jenis yang satu sama lain memberi warna terhadap aktivitas manusia. Airlangga (2018:17), menyatakan bahwa motivasi yang diberikan digolongkan menjadi empat bagian :

#### **1) Motivasi Positif**

Motivasi positif adalah proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal itu diarahkan pada usaha mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya.

#### **2) Motivasi Negatif**

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.

### 3) Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas - tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri.

### 4) Motivasi dari luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri.

## **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Fathoni (2016:80) menyebutkan motivasi timbul karena dua faktor, yaitu faktor dari dalam diri manusia dan faktor dari luar diri manusia. Faktor dalam diri manusia (disebut motivasi internal) berupa sikap, pendidikan, kepribadian, pengalaman, pengetahuan, dan cita-cita. Sedangkan faktor luar diri manusia (motivasi eksternal) berupa gaya kepemimpinan atasan, dorongan atau bimbingan seseorang, dan perkembangan situasi.

*Motivator factor* berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Berhubungan dengan *jobcontent* atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk di sini adalah :

- 1) *Achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas).
- 2) *Recognition* (penghargaan).
- 3) *Workitself* (pekerjaan itu sendiri).
- 4) *Responsibility* (tanggung jawab)
- 5) *Possibility of growth* (kemungkinan untuk mengembangkan diri).
- 6) *Advancement* (kesempatan untuk maju).

Menurut Hasibuan (2017:90), ada 3 hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, antara lain sebagai berikut :



- 1) Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri, dan adanya pengakuan atas semuanya.
- 2) Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lain.
- 3) Karyawan akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas.

#### **e. Indikator Motivasi**

Indikator dibagi menjadi tiga dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan fasilitas dan kebutuhan akan kekuasaan. Tiga dimensi kebutuhan diperkuat oleh Hasibuan (2017:86), dimensi dan indikator adalah :

- 1) Dimensi kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator yaitu:
  - a) Mengembangkan kreativitas.
  - b) Antusias untuk berprestasi tinggi.
- 2) Dimensi kebutuhan akan fasilitas, dimensi ini diukur oleh dua indikator yaitu
  - a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia bekerja (sense of belonging)
  - b) Kebutuhan akan perasaan di hormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (sense of importance)
- 3) Dimensi kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini dapat diukur oleh dua indikator yaitu :
  - a) Memiliki kedudukan terbaik
  - b) Mengarahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

## B. Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber
1	Andi Padauleng (2019)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja Terhadap kinerja pegawai pada kantor lurah Turikale kecamatan turikale Kabupaten maros	Kepemimpinan ( $X_1$ ), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lurah Turikale Kecamatan Turikale Kabupaten Maros. Motivasi Kerja ( $X_2$ ), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lurah Turikale Kecamatan Turikale Kabupaten Maros. Hal ini berarti bahwa jika Gaya Kepemimpinan dinaikkan maka akan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Jika motivasi dinaikkan maka akan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.	Vol. 1, No. 2, Thn. 2019, <a href="http://journal-unismuh.ac.id/upload/ISSN(Online):2337-3792">http://journal-unismuh.ac.id/upload/ISSN(Online):2337-3792</a>
2	Ratna Sari (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ	Berdasarkan hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada PT XYZ dapat dikatakan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh	<a href="https://jurnal.mahasiswa.une-sa.ac.id/index.php/jurnal-Vol%204%2C%20No%201(2015)">https://jurnal.mahasiswa.une-sa.ac.id/index.php/jurnal-Vol 4, No 1 (2015)</a>

			terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Sedangkan untuk variabel independen yang kedua yaitu motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan PT XYZ.	
3	Bryan Johannes Tampi (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado).	Berdasarkan hasil yang didapat, Hubungan antara variabel X (Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah kuat, dilihat dari nilai $R = 0,798$ . Besarnya pengaruh variabel X (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Nilai $R$ Square di atas dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.	Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014

Sumber : Diolah dari Berbagai Jurnal

Beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi mempunyai peran penting dalam mendorong kinerja karyawan. Walaupun penelitian sebelumnya sudah menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan, tetap saja penelitian ini menarik untuk dilakukan. Karena setiap perusahaan ataupun instansi mempunyai kondisi sosial yang berbeda-beda dan tidak ada yang sama persis dengan yang lainnya. Untuk itu, penelitian ini dilakukan bukan saja untuk memperkuat hasil studi-studi

sebelumnya, namun juga untuk memberikan hasil analisis data yang lebih baru daripada penelitian sebelumnya.

### **C. Kerangka Konseptual.**

Kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh peneliti merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang di hubungkan dengan garis sesuai variabel yang di teliti.

#### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Kepemimpinan atau *leadership* adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini didukung oleh penelitian Mohd. Kurniawan (2018) yang berjudul “pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang yang membuat kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja berdasarkan uji hipotesis hasil pengujian gaya kepemimpinan menunjukkan taraf signifikan 0,001. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Jika P value  $< \alpha = 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan dapat diartikan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi untuk indikator gaya kepemimpinan autokratis dengan nilai 0,413, demokrasi dengan nilai 0,422

dan *laisse faire* dengan nilai 0,412 pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif. Dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan demokrasi memiliki pengaruh yang lebih besar daripada indikator yang lain. Dan untuk indikator gaya kepemimpinan *laisse faire* memiliki pengaruh yang paling kecil dibandingkan indikator-indikator lainnya.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi maka hasil yang dicapai akan semakin optimal, sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian (Ulfah et al., 2018) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Camat dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur.

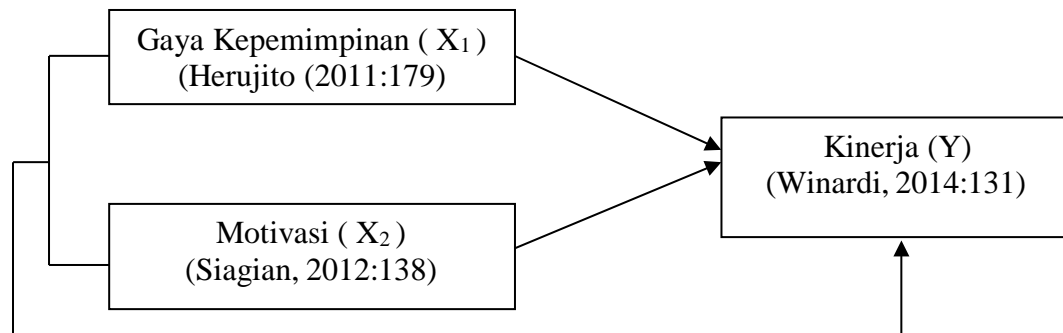
## **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja**

Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinta Berlian Laia (2018) bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik pemimpin dalam berperan memberikan motivasi terhadap karyawannya maka akan semakin meningkat pula

kinerja karyawan. Disini tampak terlihat jelas bahwa kepemimpinan dan motivasi sangat berpengaruh dalam dunia kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.3. Kerangka Konseptual**



Sumber : Hasil Pengolahan Data

#### **D. Hipotesis**

Hipotesa adalah rumusan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksudkan sebagai tuntutan sementara dalam penyelidikan untuk mencari jawaban yang sebenarnya. Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka konseptual di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2016:89) Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat hubungan sebab akibat antara 2 (dua) variabel atau lebih. Dalam penelitian ini terdapat variabel *independen* (yang mempengaruhi) dan variabel *dependen* (yang dipengaruhi).

##### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan yang beralamat di Jl. AH. Nasution No. 23 A Kec. Medan Johor Kelurahan Kwala Bekala Sumatera Utara 20142. Penelitian ini dimulai dari bulan Agustus sampai dengan bulan November 2021.

**Tabel 3.1: Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan															
		Agustus 2021				September 2021				Oktober 2021				November 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul			■													
2	Riset				■												
3	Pembuatan proposal					■	■										
4	Perbaikan proposal							■	■	■	■						
5	Seminar proposal											■					
6	Pengambilan data ke lapangan/penyebaran kuisisioner											■					
7	Penyusunan skripsi													■	■		
8	Bimbingan skripsi															■	■
	Sidang meja hijau																■

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Nawawi (2018:141) menyebutkan populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung maupun pengukuran kuantitatif ataupun kualitatif, dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan berjumlah 39 orang karyawan.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016 : 93), sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil persentasenya. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu pegawai PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan berjumlah 39 orang pegawai.

**Tabel 3.2. Distribusi Sampel Berdasarkan Bagian**

No	Bagian	Jumlah (Orang)
1	Kepala Cabang	1
2	AFC	1
3	Admin Plat STNK dan BPK	3
4	Admin CRM	2
5	Kordinator Sales	3
6	Sales	10
7	Counter Sales	2
8	Kepala Mekanik	1
8	Service Advisor	1
9	Fontdesk	1
10	Mekanik	5
11	Satpam	3



12	OB	1
13	Driver	2
12	Kasir	3
<b>Total</b>		<b>39</b>

Sumber :PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan, 2021

#### D. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data penelitian yang dipakai penulis dalam penulisan penelitian ini sebagai berikut :

1. Data primer yaitu dengan mengadakan tanya jawab dengan pimpinan PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan untuk memberikan informasi serta mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Data Sekunder yaitu yaitu dengan cara melakukan studi dokumen dengan mempelajari data atau laporan-laporan yang terdapat di perusahaan serta literatur yang relevan dengan penelitian.

#### E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

##### 1. Definisi Operasional

Variabel penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti mempunyai variasi antara satu dan lainnya dalam kelompok tersebut (Sugiyono, 2016:48). Adapun dalam penelitian ini sebagai variabel terikat adalah Kinerja (Y), variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ).

**Table 3.3. Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi	1. Partisipatif 2. Direktif 3. <i>Supportif</i> 4. Berorientasi pada prestasi	Likert

perilaku orang lain atau bawahan Thoha (2016:303).		
<p style="text-align: center;">Motivasi (<math>X_2</math>)</p> <p>Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (2013:77)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan akan prestasi.</li> <li>2. Kebutuhan akan fasilitas</li> <li>3. Kebutuhan akan kekuasaan</li> </ol>	Likert
<p style="text-align: center;">Kinerja (Y)</p> <p>Kemampuan pegawai untuk meningkatkan hasil produktivitas kerja ke tahap yang lebih baik dari yang dicapai sebelumnya. Winardi (2014:131)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas Kerja (Banyaknya hasil kerja, Efisiensi)</li> <li>2. Kualitas Kerja (Pengambilan keputusan, Efektivitas)</li> <li>3. Keandalan (Kemampuan, Pemanfaatan Waktu)</li> <li>4. Kehadiran (Tepat waktu, Kemangkiran kerja)</li> <li>5. Kemampuan bekerja sama (Komunikasi dan Kerjasama Tim)</li> </ol>	Likert

Sumber: Hasil Pengolahan Data

## 2. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala Likert adalah skala yang bertujuan untuk membedakan indikator dalam suatu variabel dengan asumsi bahwa ada urutan atau tingkat skala, dimana responden menyatakan tingkat setuju mengenai berbagai pernyataan perilaku, objek, orang atau kejadian. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor (Sugiyono, 2016:74). Skala Likert menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk :

**Tabel 3.4. Interpretasi Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden**

Nilai	Keterangan
4,21 – 5,00	Sangat Setuju
3,41 – 4,20	Setuju
2,61 – 3,40	Kurang Setuju
1,81 - 2,60	Tidak Setuju
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Sugiyono, (2012:74)

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. *Field Research* (Studi Lapangan) :
  - a. Pengamatan (*observasi*) yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian, dalam hal ini adalah karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan.
  - b. Wawancara (*interview*) yaitu dengan mengadakan tanya jawab dengan pihak-pihak yang berkompeten memberikan informasi.
  - c. Daftar Pertanyaan (*Quisioner*) adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian yaitu PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan.
2. *Library Research* (Studi Perpustakaan) yaitu studi dokumen yaitu mempelajari data atau laporan-laporan yang terdapat di PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan.

## G. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 17.0.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data diikuti dengan pengujian hipotesis penelitian yaitu :

### 1. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item dan mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2016:177). Uji realibilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode *split half item* tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat *reliabel* yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang *reliabel*.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:210) menyatakan bahwa analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variable tertentu bila variabel lain berubah. Jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu, sehingga dikatakan regresi berganda. Hubungan antara variabel tersebut dapat dicirikan melalui model matematika yang disebut dengan model regresi. Model regresi berganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variable  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan) dan  $X_2$  (Motivasi) dan  $Y$  (Kinerja). Rumus yang digunakan yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

$Y$  : Kinerja (variabel dependen)

$X_1$  : Gaya Kepemimpinan (variabel independen)

$X_2$  : Motivasi (variabel independen)

$a$  : *Konstanta.*

$b_1$  : Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan

$b_2$  : Koefisien regresi variabel Motivasi

$\varepsilon$  : *error*

### 4. Uji Asumsi Klasik

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang digunakan untuk menguji kelayakan model regresi berganda (*multiple regression*). Apabila telah memenuhi

ketentuan maka akan dilanjutkan pada pengujian hipotesis asumsi klasik tersebut yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi yaitu data berasal dari distribusi normal atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah *statistic non parametik*. Adapun kriteri penguji dengan menggunakan *One Sampel Kolmogorof-Smirnov* dimana :

- 1) Jika nilai *One Sampel Kolmogorof-Smirnov*  $> 0,05$ , maka data dinyatakan berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai *One Sampel Kolmogorof-Smirnov*  $< 0,05$ , maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila terjadi saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, digunakan ketentuan sebagai berikut : jika nilai *Varuante Inflation Factor* (VIF) lebih dari 5, maka terjadi masalah multikolinearitas.

Apabila  $VIF > 5$ , maka ada multikolinearitas

Apabila  $VIF < 5$ , maka tidak ada multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut, dimana model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan *variance residual* suatu periode pengamatan dengan pengamatan yang lain yang disebut dengan Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

5. Pengujian Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya adalah suatu anggapan yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan, pemecahan persoalan maupun dasar penelitian lebih lanjut.

a. Uji Serempak(*simultan*)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan dan motivasi (independent) secara serempak berpengaruh atau tidak secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (dependent), pada tingkat kepercayaan 95% dan *Testof level*  $\alpha$  5%.

1) Hipotesis untuk pengujian serempak adalah :

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara serempak antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_1$  : Minimal satu  $\beta_1 \neq 0$

Artinya adanya pengaruh yang signifikan secara serempak antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_1$ ) apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau sig.  $F > \alpha$  5%

Terima  $H_0$  (Terima  $H_1$ ) apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau sig.  $F < \alpha$  5%

## 2) Uji Parsial (uji t)

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen, dengan bentuk pengujian sebagai berikut :

### a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja.

Hipotesisnya :

$H_0$  :  $\beta_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  :  $\beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_1$ ) apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau sig.  $t > \alpha$  5%

Terima  $H_0$  (Terima  $H_1$ ) apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau sig.  $t < \alpha$  5



b) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesanya :

$H_0 : \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Profil Perusahaan**

###### **a. Sejarah Perkembangan Perusahaan**

Mitra Pinasthika Mustika (MPM) pada awalnya didirikan oleh William Soeryadjaya pada tahun 1987. Perseroan mendapatkan status badan hukum Perseroan Terbatas (“PT”) pada 1988 dan memulai kegiatan usahanya di bidang distribusi sepeda motor yang kemudian memulai usaha penjualan sepeda motor secara ritel pada 1992. Perseroan terus melakukan pengembangan bisnis di berbagai bidang usaha, yaitu dari memproduksi beragam oli sepeda motor, penjualan ritel sepeda motor, distribusi mobil, penjualan suku cadang sepeda motor, pembiayaan, dan asuransi, sampai merambah ke jasa dealership penjualan kendaraan roda empat dengan *platform online*.

Selama rentang lebih dari 30 tahun tersebut, berbagai upaya strategis dilakukan Perseroan untuk merekapitalisasi usahanya agar dapat mempertahankan eksistensinya dan memberikan nilai lebih kepada para pemangku kepentingan, antara lain dengan mendirikan sejumlah entitas anak baru, yaitu PT Federal Karyatama pada tahun 1988 yang memproduksi beragam oli sepeda motor untuk pasar OEM dan merek produk sendiri.

PT Mitra Pinasthika Mulia didirikan pada 2010 untuk mengambil alih usaha distribusi sepeda motor dan pada tahun 2010 diluncurkan beberapa anak perusahaan di Jakarta dan Jawa Timur. Pada tahun 2011 PT. Mitra Pinasthika

Mustika didirikan di medan, bergerak di bidang penjualan (kredit) sepeda hingga saat ini, MPM motor telah didukung oleh 272 showroom penjual, 602 bengkel AHSS atau Astra Honda Authorized Service Station dan 932 gerai penjualan suku cadang yang siap melayani jutaan pelanggan dan pengguna sepeda motor HONDA di wilayah Jawa Timur dan NTT, dan termasuk beberapa cabang yang ada di pulau Sumatera.

PT Mitra Pinasthika Mustika (MPM) senantiasa melaju dalam memberikan kontribusi pada perkembangan industri otomotif roda dua. PT Mitra Pinasthika Mustika (MPM) terus berbenah untuk menyempurnakan diri. Dan tentu saja, setiap jengkal upaya penyempurnaan ini semata-mata hanya karena tuntutan ingin memberi pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

#### **b. Visi dan Misi Perusahaan**

Visi PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan adalah Menjadi perusahaan pembiayaan terpercaya yang memberikan pelayanan terbaik dengan inovasi berkesinambungan bagi seluruh masyarakat.

Misi PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan adalah :

- 1) Memberikan solusi produk-produk pembiayaan yang dibutuhkan oleh masyarakat dan sesuai dengan ketentuan perundangan dan ketentuan yang berlaku.
- 2) Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, kreatif, inovatif, penuh integritas serta melayani dengan hormat dan rendah hati.

- 3) Berorientasi terhadap kemajuan dan perkembangan masa depan yang dinamis melalui keunggulan teknologi untuk memberikan keuntungan terbaik bagi seluruh stakeholder.

### **c. Uraian Struktur Organisasi Perusahaan**

#### 1) Kepala Cabang :

- a) Mengawasi secara teknis pelaksanaan kegiatan yang sedang berjalan didalam perusahaan.
- b) Menyusun program kerja.
- c) Menjalin hubungan kerjasama dengan para relasi.
- d) Bertugas memikirkan kemungkinan perkembangan perusahaan.

#### 2) Kepala Bengkel

Tugas kepala bengkel adalah berperan aktif dan bekerja sama dalam membantu kepala cabang mengawasi pelaksanaan kegiatan yang berjalan di perusahaan dan memikirkan kemungkinan perkembangan usaha yang dijalankan oleh perusahaan.

#### 3) *Front Desk* :

- a) Menyambut konsumen yang datang ke bengkel dan membuat WO (*Work Order*).
- b) Mencatat keluhan-keluhan yang ada pada sepeda motor konsumen
- c) Memberikan informasi kepada konsumen mengenai harga service dan harga *sparepart*.
- d) Membuat nota penjualan dan pembelian setiap terjadi transaksi.
- e) Mencatat data pelanggan.

- f) Mencatat barang yang masuk dan keluar.
  - g) Membuat laporan pembelian, persediaan barang dan melaporkannya kepada kepala mekanik.
  - h) Mengawasi sisa barang yang ada dan segera melakukan penyetokan sehingga tidak terjadi keterlambatan persediaan barang.
- 4) *Service Advisor* :
- a) Bertanggung jawab melayani kebutuhan pelanggan yang datang dan keluar bengkel dengan mendengarkan, menganalisa, dan menjelaskan tentang kerusakan kendaraan, membuat PKB dan estimasi waktu serta biaya untuk mencapai kepuasan pelanggan, serta menjaga kerapian data-data kendaraan pelanggan.
  - b) Melayani pelanggan, yaitu menganalisa kerusakan dan memeriksa kendaraan, serta menjelaskan hasil pemeriksaan pada pelanggan.
  - c) Memasukkan data keluhan pelanggan mengenai kondisi kendaraan pelanggan ke komputer.
  - d) Membuat Perintah Kerja Bengkel (PKB).
  - e) Membuat penawaran dari pekerjaan perbaikan kendaraan atau estimasi biaya dan waktu perbaikan pada pelanggan.
  - f) Menginformasikan pekerjaan tambahan (bila ada) kepada pelanggan beserta estimasi biaya dan waktu tambahan yang diperlukan.
  - g) Memeriksa kendaraan yang telah diperbaiki, apakah sesuai dengan Perintah Kerja Bengkel (PKB).

- h) Melakukan test drive dan memeriksa keberadaan parts bekas di dalam kendaraan.
  - i) Menyerahkan kembali kendaraan pada pelanggan dalam keadaan bersih berikut parts bekas sesuai dengan Form Pemeriksaan Kendaraan (FPK).
  - j) Melakukan *follow up* ke pelanggan setelah 2-3 hari kendaraan diperbaiki di bengkel.
  - k) Mengingatkan pelanggan untuk melakukan perawatan berkala berikutnya pada saat selesai perawatan/perbaikan.
  - l) Mengisi data *account number* untuk setiap perawatan yang telah selesai dikerjakan yang dipakai sebagai dasar perhitungan biaya perawatan.
- 5) Kepala Mekanik :
- a) Menjaga dan merawat kebersihan kendaraan THS beserta perlengkapannya (*Part, Equipment, PKB manual, Hand tool set*).
  - b) Memahami dan melaksanakan tugas pengerjaan kendaraan dirumah pelanggan sesuai perintah dari Koordinator THS.
  - c) Menemui pelanggan dengan ramah, sopan, dan kekeluargaan.
  - d) Mendengarkan keluhan pelanggan dengan melakukan pertanyaan 5W2H.
  - e) Melakukan diagnosa pada kendaraan pelanggan.

- f) Menyarankan pelanggan untuk melaksanakan perbaikan kendaraan sesuai keluhan, dan mendapat persetujuan pelanggan bila mungkin melaksanakan perawatan berkala.
  - g) Melakukan pekerjaan yang telah disetujui pelanggan.
  - h) Menjaga kualitas pekerjaan dan pelayanan.
  - i) Melaksanakan BST.
  - j) Menjaga kebersihan dan keamanan kendaraan pelanggan.
  - k) Mencatat semua pengeluaran Spare part dan Bahan yang telah digunakan dan dikeluarkan dari Gudang THS beserta nomor Part dan nomor Bahan.
  - l) Memberikan Angket THS kepada pelanggan untuk penilaian Kualitas kerja yang telah dilakukan .
  - m) Melaksanakan final check pada kendaraan yang telah selesai dikerjakan.
- 6) Mekanik :
- a) Mengerjakan perbaikan / perawatan kendaraan sesuai perintah yang ada pada PKB, sesuai dengan standar pengerjaan dan standar K3 yang berlaku.
  - b) Mencatat pekerjaan yang dilakukan di kolom PKB dan mencatat waktu kerja (waktu mulai dan waktu penyelesaian pekerjaan) pada kertas kerja atau *check sheet* yang berlaku untuk menentukan *flate rate*.
  - c) Menginformasikan kerusakan yang ditemukan diluar PKB pada *foreman*/kartu untuk ditindak lanjuti.

- d) Memeriksa ulang hasil kerjanya dan menyerahkan PKB yang telah diisi kepada kepala regu/*foreman* untuk diperiksa.
  - e) Memelihara (menjaga kebersihan dan kelengkapan) peralatan kerja, menjaga kerapian dan kebersihan tempat kerjanya.
- 7) Tugas kasir :
- a) Mengatur dan mengagendakan kegiatan kerja direktur utama secara efektif.
  - b) Menjalankan kegiatan administrasi dan surat menyurat.
  - c) Mengagendakan arsip-arsip perusahaan secara teratur dan komplit.
  - d) Mengkoordinir berbagai kegiatan keuangan perusahaan.
  - e) Membuat perencanaan sumber dan penggunaan keuangan secara efektif dan efisien dengan tujuan mengoptimalkan keuntungan.
  - f) Menerima uang hasil penjualan dari sales lalu setor ke rekening bank perusahaan.
  - g) Melakukan kegiatan penarikan dan penagihan dana yang berupa piutang perusahaan.
  - h) Membuat laporan pajak dan melakukan sesuai dengan kewajiban perusahaan.
  - i) Bertanggung jawab atas segala kegiatan keuangan kepada direktur utama dan kepala cabang.
- 8) *Marketing/Sales Counter* :
- a) Melaksanakan kegiatan penjualan.
  - b) Melakukan stok barang.



- c) Mengecek kondisi barang dari ekspedisi.
- d) Memperluas segmentasi pasar dan menganalisa kebutuhan pasar untuk meningkatkan volume penjualan.
- e) Bertanggung jawab kepada supervisor atas segala kegiatan penjualan kendaraan bermotor secara periodik.

9) *Pre Delivery Inspection (PDI) Man* :

- a) Mengecek kondisi unit smH sesuai dengan cek list PDI yang telah ada
- b) Memastikan bahwa unit smH dalam keadaan siap pakai dan dalam kondisi ready for sales
- c) Melakukan claim apabila diperlukan
- d) Melakukan cek fisik dengan cara penggesekan nomor rangka mesin kendaraan dan memberikan ke bagian STNK
- e) Menjaga dan merawat tools dan peralatan lainnya yang dipergunakan pada saat bekerja.

10) Admin CRM (*Customer Relationship Management*) :

- a) Melakukan *update validasi* nomor telepon konsumen.
- b) Melakukan proses *follow up* untuk data penjualan.
- c) Membuat laporan hasil *follow up* pada lembar kerja yang telah disediakan.
- d) Aktif mengelola website perusahaan

11) Administrasi Penjualan :

- a) Admin penjualan harus mampu menangani permintaan pelanggan.
- b) Mampu mempertahankan hubungan baik dengan para pelanggan.
- c) Mengejar harga jual yang ditentukan oleh perusahaan.
- d) Membantu menumbuhkan bisnis.
- e) Cepat dalam menjawab permintaan pelanggan via telepon.
- f) Mewakili tim penjualan ketika mereka sedang berada di lapangan.
- g) Membuat jadwal pertemuan dengan tim penjualan.
- h) Membuat informasi presentasi terkait produk yang dibutuhkan pada saat pertemuan dengan tim penjualan.

12) Admin STNK/BPKB :

- a) Menangani proses pengajuan faktur untuk pembuatan STNK dan BPKB atas Unit kendaraan.
- b) Mengatur distribusi STNK dan BPKB ke Leasing atau ke konsumen.
- c) Membuat laporan pembelian dan penjualan.

**d. Kegiatan Perusahaan**

PT. Mitra Pinasthika Mustika Tbk melakukan kegiatan usaha baik secara langsung maupun tidak langsung melalui anak perusahaannya, distribusi sepeda motor dengan merek Honda di wilayah Jawa Timur dan Nusa Tenggara Timur Perusahaan mulai beroperasi di medan sejak tahun 2011.

## 2. Penyajian data

### a. Deskripsi Karakteristik Responden.

Karakteristik responden yang berhasil dikumpulkan adalah tentang umur, jenis kelamin dan pengalaman kerja.

#### 1) Umur

Sebagaimana disebutkan dalam bab III bahwa sampel penelitian sebanyak 39 orang, adapun umur sampel penelitian dapat dilihat sebagai tabel berikut.

**Tabel 4.1 Deskripsi Umur Responden**

No	Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	15	38,46%
2	31 – 40	12	30,77%
3	41 – 50	9	23,08%
4	> 50	3	7,69%
	<b>Jumlah</b>	<b>39</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Kuesioner, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan mayoritas umur 20 – 30 tahun sebanyak 15 orang (38,46%) dimana mayoritas pegawai dalam usia yang produktif.

#### 2) Jenis Kelamin

Pegawai PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat sesuai tabel berikut.

**Tabel 4.2 Deskripsi Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	26	66,67%
2	Perempuan	13	33,33%
	<b>Jumlah</b>	<b>39</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui Pegawai PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan mayoritas laki-laki sebanyak 26 orang (66,67%) dan perempuan sebanyak 13 orang (33,33%).

### 3) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja diukur dari lamanya bekerja (tahun) hal ini dapat dilihat dari tabel berikut.

**Tabel 4.3 Deskripsi Pengalaman Kerja**

No	Pengalaman Kerja (Thn)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	5 – 10	9	23,08%
2	11 – 15	12	30,77%
3	16 – 20	13	33,33%
4	➤ 20	5	12,82%
	<b>Jumlah</b>	<b>39</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas mayoritas pegawai telah bekerja selama 16 – 20 tahun yakni 13 orang (33,33%), dengan demikian pengalaman kerja pegawai dapat dikatakan telah berpengalaman

#### **b. Deskripsi Variabel Penelitian**

Dari angket yang diberikan kepada 39 orang responden, dimana setiap responden menjawab 30 pertanyaan dari 3 variabel dalam penelitian ini, maka penulis mentabulasikan skor angket untuk masing-masing variabel dengan hasil angket sebagai berikut :

### 1) Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

**Tabal 4.4 Skor Angket Variabel Gaya Kepemimpinan**

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jlh
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	8	20,5	26	66,7	3	7,7	2	5,1	0	0	100%
2	10	25,6	25	64,1	3	7,7	1	2,6	0	0	100%
3	5	12,8	27	69,2	4	10,3	3	7,7	0	0	100%
4	3	7,7	29	74,4	5	12,8	2	5,1	0	0	100%
5	0	0	10	25,6	20	51,3	9	23,1	0	0	100%
6	3	7,7	10	25,6	20	51,3	6	15,4	0	0	100%
7	2	5,1	16	41,0	20	51,3	1	2,6	0	0	100%
8	7	17,9	10	25,6	20	51,3	2	5,1	0	0	100%
9	4	10,3	22	56,4	11	28,2	2	5,1	0	0	100%
10	2	5,1	22	56,4	15	38,5	0	0	0	0	100%

Sumber: Hasil Pengujian SPSS 21.0 for Windows, 2021

Dari tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan bahwa :

- a) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.1, pemimpin selalu ikut serta dalam semua kegiatan dalam perusahaan. Responden menjawab sangat setuju 8 orang (20,5%), setuju 27 orang (66,7%), kurang setuju 3 orang (7,7%) dan tidak setuju 2 orang (5,1%).
- b) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.2, pelaksanaan tugas pegawai selalu ikut serta. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (25,6%), setuju 25 orang (64,1%), kurang setuju 3 orang (7,7%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,6%.
- c) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.3, pegawai selalu mencapai prestasi yang telah direncanakan. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (12,8%), setuju 27 orang (69,2%), kurang setuju 4 orang (10,3%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (7,7%).

- d) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.4, seluruh kegiatan harus direncanakan sebelum dilaksanakan. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (7,7%), setuju 29 orang (74,4%), kurang setuju 5 orang (12,8%) dan tidak setuju 2 orang (5,1%).
- e) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.5, pelaksanaan kegiatan atau tugas sesuai dengan rencana. Responden menjawab setuju 10 orang (25,6%), kurang setuju 20 orang (51,3%) dan tidak setuju 9 orang (23,1%).
- f) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.6, pemimpin selalu memberikan motivasi kepada seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (7,7%), setuju 10 orang (25,6%), kurang setuju 20 orang (51,3%) dan tidak setuju 6 orang (15,4%).
- g) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.7, pegawai dalam melaksanakan tugas selalu supportif. Responden menjawab sangat setuju 2 orang (5,1%), setuju 16 orang (41,0%), kurang setuju 20 orang (51,3%) dan tidak setuju 1 orang (2,6%).
- h) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.8, tujuan pegawai dalam organisasi selalu berorientasi pada prestasi. Responden menjawab sangat setuju 7 orang (17,9%), setuju 10 orang (25,6%), kurang setuju 20 orang (51,3%) dan tidak setuju 2 orang (5,1%).
- i) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.9, pemimpin selalu melakukan peninjauan-peninjauan dalam hal kecenderungan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Responden menjawab sangat setuju 4 orang (10,3%), setuju 22 orang (56,4%), kurang setuju 11 orang (28,2%) dan tidak setuju 2 orang (5,1%).

- j) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.10, Untuk mencapai prestasi yang telah direncanakan, peran pemimpin sangat tidak terlepas dalam perusahaan. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (5,1%), setuju 22 orang (56,4%), kurang setuju 15 orang (38,5%).

## 2) Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi

**Tabal 4.5 Skor Angket Variabel Motivasi**

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jlh
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	100%
1	22	56,4	14	35,9	3	7,7	0	0	0	0	100%
2	17	43,6	20	51,3	2	5,1	0	0	0	0	100%
3	16	41,0	18	46,2	5	12,8	0	0	0	0	100%
4	19	48,7	18	46,2	2	5,1	0	0	0	0	100%
5	10	25,6	14	35,9	15	38,5	0	0	0	0	100%
6	5	12,8	25	64,1	9	23,1	0	0	0	0	100%
7	8	20,5	28	71,8	3	7,7	0	0	0	0	100%
8	7	17,9	26	66,7	6	15,4	0	0	0	0	100%
9	12	30,8	23	59,0	4	10,3	0	0	0	0	100%
10	6	15,4	30	76,9	3	7,7	0	0	0	0	100%

Sumber: Hasil Pengujian SPSS 21.0 for Windows, 2021

Dari tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan bahwa :

- a) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.1, saya mampu menyampaikan ide dalam rapat. Responden menjawab sangat setuju 22 orang (56,4%), setuju 14 orang (35,9%), kurang setuju 3 orang (7,7%).
- b) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.2, saya sering memberikan solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi. Responden menjawab sangat setuju 17 orang (43,6%), setuju 20 orang (51,3%) dan kurang setuju 2orang (5,1%).
- c) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.3, atasan selalu mengapresiasi pada karyawan yang berprestasi. Responden menjawab sangat

setuju 16 orang (41%), setuju 18 orang (46,2%), kurang setuju 5 orang (12,8%).

- d) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.4, saya bersedia untuk menerima ide-ide baru. Responden menjawab sangat setuju 19 orang (48,7%), setuju 18 orang (46,2%) dan kurang setuju 2 orang (5,1%).
- e) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.5, saya senang apabila orang lain memberikan tanggapan atas hasil pekerjaan saya. Responden menjawab sangat setuju 10 orang (25,6%), setuju 14 orang (35,9%) dan kurang setuju 15 orang (38,5%).
- f) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.6, saya senang jika dapat membantu pekerjaan rekan sekerja. Responden menjawab sangat setuju 5 orang (12,8%), setuju 25 orang (64,1%) dan kurang setuju 9 orang (23,1%).
- g) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.7, saya mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan. Responden menjawab sangat setuju 8 orang (20,5%), setuju 28 orang (71,5%) dan kurang setuju 3 orang (7,7%).
- h) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.8, saya berusaha menunjukkan cara kerja yang baik agar ditiru rekan kerja. Responden menjawab sangat setuju 7 orang (17,9%), setuju 26 orang (66,7%) dan kurang setuju 6 orang (15,4%).
- i) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.9, saya merasa nyaman dengan kedudukan yang saya miliki. Responden menjawab sangat setuju 12 orang (30,8%), setuju 23 orang (59%) dan kurang setuju 4 orang (10,3%).
- j) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.10, saya senantiasa berupaya mendapatkan pengakuan dari atasan atas ide yang dihasilkan.



Responden menjawab sangat setuju 6 orang (15,4%), setuju 30 orang (76,9%) dan kurang setuju 3 orang (7,7%).

### 3) Distribusi Jawabab Responden Terhadap Variabel Kinerja

**Tabal 4.6 Skor Angket Variabel Kinerja**

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jlh
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	100%
1	20	51,3	19	48,7	0	0	0	0	0	0	100%
2	17	43,6	19	48,7	3	7,7	0	0	0	0	100%
3	25	64,1	14	35,9	0	0	0	0	0	0	100%
4	21	53,8	16	41,0	2	5,1	0	0	0	0	100%
5	15	38,5	15	38,5	7	17,9	2	5,1	0	0	100%
6	15	38,5	12	30,8	9	23,1	3	7,7	0	0	100%
7	18	46,2	15	38,5	6	15,4	0	0	0	0	100%
8	10	25,6	25	64,1	4	10,3	0	0	0	0	100%
9	20	25,6	18	46,2	10	25,6	0	0	0	0	100%
10	22	56,4	12	30,8	5	12,8	0	0	0	0	100%

Sumber: Hasil Pengujian SPSS 21.0 for Windows, 2021

Dari tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa :

- a) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.1, hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan. Responden menjawab sangat setuju dan setuju 20 orang (51,3% dan yang menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 48,7%.
- b) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.2, jumlah pekerjaan yang diberikan kepada saya dapat saya selesaikan sesuai dengan prosedur standart kerja yang ditetapkan. Responden menjawab sangat setuju 17 orang (43,6%), setuju 19 orang (48,7%), kurang setuju 3 orang (7,7%).
- c) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.3, saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Responden menjawab sangat setuju 25 orang (64,1%), setuju 14 orang (35,9%).

- d) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.4, saya mampu menjaga hubungan kerja yang efektif. Responden menjawab sangat setuju 21 orang (53,8%), setuju 16 orang (41%) dan kurang setuju 2 orang (5,1%).
- e) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.5, saya memanfaatkan waktu luang saya untuk mengerjakan pekerjaan agar cepat selesai. Responden menjawab sangat setuju 15 orang (38,5%), setuju 15 orang (38,5%), menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang (17,9%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (5,1%).
- f) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.6, saya menggunakan waktu luang saya untuk mempelajari tugas-tugas yang diberikan kepada saya. Responden menjawab sangat setuju 15 orang (38,5%), setuju 12 orang (30,8%), kurang setuju 9 orang (23,1%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (7,7%).
- g) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.7, saya yakin dapat hadir tepat waktu. Responden menjawab sangat setuju 18 orang (46,2%), setuju 15 orang (38,5%), kurang setuju 6 orang (15,4%).
- h) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.8, saya akan selalu hadir saat jam kerja. Responden menjawab sangat setuju 10 orang (25,6%), setuju 25 orang (64,1%), kurang setuju 4 orang (10,3%).
- i) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.9, saya dapat berkomunikasi dengan baik kepada rekan kerja. Responden menjawab sangat setuju 20 orang (25,6%), setuju 18 orang (46,2%), kurang setuju 10 orang (25,6%).
- j) Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.10, saya melakukan kerja sama dengan rekan kerja agar pekerjaan saya dapat berjalan dengan baik.

Responden menjawab sangat setuju 22 orang (56,4%), setuju 12 orang (30,8%), kurang setuju 5 orang (12,8%).

### c. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji Instrumen disini adalah uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, tujuan dilakukannya pengujian ini adalah untuk mengukur ketetapan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Sebagaimana disebutkan dalam bab III bahwa untuk pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi Product Moment. Item kuesioner dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $n = 30$  adalah 0,361. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen penelitian memiliki derajat kekonsistenan (tetap) yang dilihat dari nilai-nilai jawaban responden. Pengujian ini dilakukan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan atau tinggi adalah lebih besar atau sama dengan 0,70. Adapun data skor uji validitas dan reliabilitas item Kuesioner dari variabel penelitian dapat dilihat pada lampiran 2.

#### 1) Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Berdasarkan data pada lampiran 2 dapat diperoleh hasil uji validitas untuk item kuesioner Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebagaimana lampiran 3 dengan hasil adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Uji Validitas Item Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Pertanyaan	Nilai Korelasi (r)	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,817	0,316	r hitung > r tabel	Valid
2	0,887	0,316	r hitung > r tabel	Valid
3	0,810	0,316	r hitung > r tabel	Valid
4	0,754	0,316	r hitung > r tabel	Valid
5	0,711	0,316	r hitung > r tabel	Valid
6	0,849	0,316	r hitung > r tabel	Valid
7	0,760	0,316	r hitung > r tabel	Valid
8	0,837	0,316	r hitung > r tabel	Valid
9	0,777	0,316	r hitung > r tabel	Valid
10	0,817	0,316	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil pengolahan Data, 2021

Pada tabel 4.8 di atas dapat diperoleh nilai korelasi seluruh item pernyataan untuk Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) lebih besar dari 0,3160. Hal ini menunjukkan bahwa kesepuluh item adalah valid.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Item Kuesiner Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.938	10

Selanjutnya berdasarkan lampiran 3 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* = 0,938 dan nilai ini lebih besar dari 0.70, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner Gaya Kepemimpinan(X<sub>1</sub>) adalah reliabel.

## 2) Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)

Sebagaimana lampiran 4 hasil uji validitas item kuesioner Motivasi (X<sub>2</sub>) dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.9 Uji Validitas Item Kuesioner Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Pernyataan	Nilai Korelasi (r)	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,837	0,316	r hitung > r tabel	Valid
2	0,896	0,316	r hitung > r tabel	Valid
3	0,861	0,316	r hitung > r tabel	Valid
4	0,900	0,316	r hitung > r tabel	Valid
5	0,664	0,316	r hitung > r tabel	Valid
6	0,786	0,316	r hitung > r tabel	Valid
7	0,822	0,316	r hitung > r tabel	Valid
8	0,770	0,316	r hitung > r tabel	Valid
9	0,875	0,316	r hitung > r tabel	Valid
10	0,889	0,316	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil pengolahan Data, 2021

Pada tabel 4.10 dapat diperoleh nilai korelasi seluruh item pernyataan untuk variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) lebih besar dari 0,316. Hal ini menunjukkan bahwa kesepuluh item adalah valid.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Item Kuesiner Motivasi (X<sub>2</sub>)**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.950	10

Sumber : Hasil pengolahan Data, 2021

Selanjutnya berdasarkan lampiran 4 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* = 0,950 dan nilai ini lebih besar dari 0.70. Dapat disimpulkan bahwa item kuesioner Motivasi (X<sub>2</sub>) adalah reliabel.

### 3) Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan lampiran 5 hasil uji validitas untuk item variabel Kinerja (Y) dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 4.11 Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)**

Pernyataan	Nilai Korelasi (r)	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,837	0,316	r hitung > r tabel	Valid
2	0,896	0,316	r hitung > r tabel	Valid
3	0,861	0,316	r hitung > r tabel	Valid
4	0,900	0,316	r hitung > r tabel	Valid
5	0,664	0,316	r hitung > r tabel	Valid
6	0,786	0,316	r hitung > r tabel	Valid
7	0,822	0,316	r hitung > r tabel	Valid
8	0,770	0,316	r hitung > r tabel	Valid
9	0,875	0,316	r hitung > r tabel	Valid
10	0,889	0,316	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021

Pada tabel 4.12 dapat diperoleh nilai korelasi seluruh item pernyataan untuk variabel Kinerja (Y) lebih besar dari 0,316. Hal ini menunjukkan bahwa kesepuluh item adalah valid.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Item Kuesiner Kinerja (Y)**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.909	10

Sumber : Hasil pengolahan Data, 2021

Selanjutnya berdasarkan lampiran 5 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* = 0,909 dan nilai ini lebih besar dari 0.70, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner Kinerja (Y) adalah reliabel.

### 3. Analisis dan Evaluasi

Pada lampiran disajikan skor data hasil kuesioner tiap variabel dari 39 responden dan data tersebut dapat dideskripsikan. Deskripsi data variabel

penelitian dimaksudkan untuk mendeskripsikan data tiap variabel sebagaimana hasil analisis statistik pada lampiran 7 dengan hasil sebagaimana ada tabel berikut:

**Tabel 4.13 Deskripsi Data Variabel Penelitian**  
Statistics

		X1	X2	Y
N	Valid	39	39	39
	Missing	0	0	0
Mean		36,49	41,79	42,97
Std. Error of Mean		,734	,578	,714
Median		36,00	42,00	42,00
Mode		37	38	42
Std. Deviation		4,582	3,607	4,457
Variance		20,993	13,009	19,868
Range		20	15	17
Minimum		25	34	33
Maximum		45	49	50
Sum		1423	1630	1676

Sumber : Hasil Analisis Data, 2021.

Berdasarkan tabel di atas diketahui mean (rata-rata) kepemimpinan, motivasi dan kinerja adalah 36,49; 41,79; 42,97, median masing-masing variabel adalah : 36; 42; 42, mode :37; 38; 42 SD : 4,582; 3,607; 4,457, range : 20; 15; dan 17 skor minimum: 25; 34; 33, skor maksimum: 45; 49, 50 dan jumlah skor setiap variabel: 1423, 1630, 1676.

#### a. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik dipakai sebelum menggunakan analisis regresi berganda, Adapun uji asumsi klasik yakni Uji Multikolinieritas, Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas dan Uji Autokorelasi.

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak, karena model regresi yang baik adalah model

regresi yang berdistribusi normal. Menurut Wijaya (2011:130), untuk menentukan normal atau tidak dapat dilihat dari 2 cara yaitu:

- a) Grafik normal pola menunjukkan penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normal.
- b) Apabila output Gambar histogram memenuhi atau mendekati kurva normal.

Uji normalitas dapat juga digunakan dengan uji Kolmogorof Smirnov, yaitu:

- a) Jika nilai Kolmogorov-Smirnov  $Z \leq Z_{\text{tabel}}$ , atau nilai signifikansi variabel residual  $> \alpha$ , maka data residual terdistribusi normal.
- b) Jika nilai Kolmogorov-Smirnov  $Z > Z_{\text{tabel}}$ , atau nilai signifikansi variabel residual  $< \alpha$ , maka data residual terdistribusi tidak normal.

**Tabel 4.14 Normalitas Data Dengan Uji Kolmogorov-Smirnov**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		39
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.93471132
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.102
	<i>Positive</i>	.059
	<i>Negative</i>	-.102
<i>Test Statistic</i>		.102
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>

*a. Test distribution is Normal.*

*b. Calculated from data.*

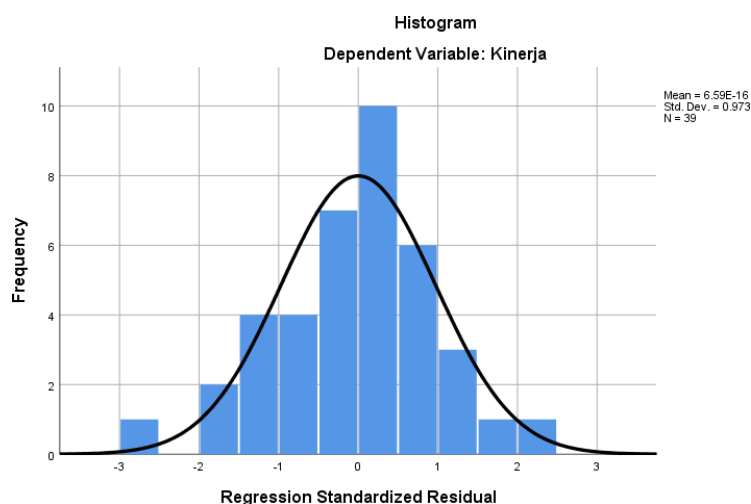
*c. Lilliefors Significance Correction.*

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

Sumber : Analisis Data, 2021



Untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak dapat kita lihat dari grafik normal dan gambar histogram sebagaimana hasil uji normalitas sebagai berikut :



Gambar 4.1.Histogram

Berdasarkan gambar histogram di atas dapat dilihat distribusi mendekati normal. Selanjutnya gambar grafik Plot menunjukkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Uji Multikolinieritas

Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Untuk mendeteksi apakah model regresi yang dipakai bebas dari permasalahan multikolinieritas dapat dilihat aturan sebagaimana yang disebutkan Wijaya (2011:121) yakni :

- a) Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi sangat tinggi, tapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- b) Besar VIF (*Variance Inflation Factor*) dan toleransi, dimana VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0,1.

Untuk melihat terjadinya multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai VIF sebagaimana pada lampiran 8 sebagai berikut.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	<i>Coefficients<sup>a</sup></i>		<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	<i>Std. Error</i>		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
	1 (Constant)	3.764	2.065		
Gaya Kepemimpinan	.285	.134	.299	.197	5.072
Motivasi	.657	.142	.649	.197	5.072

a. Dependent Variable: Kinerja

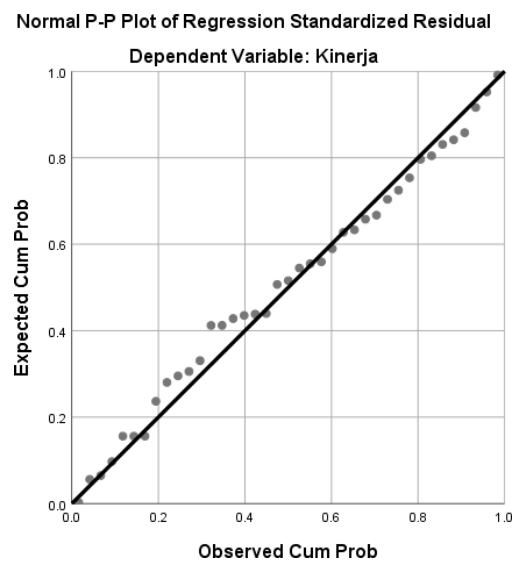
Sumber : Analisis Data, 2021

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa besarnya nilai VIF masing-masing variabel adalah 5,071 di mana nilai ini  $< 10$  yang berarti tidak terjadi kolinieritas pada data penelitian ini.

### 3) Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas dan tidak terjadi heterokedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang memiliki berbagai ukuran (Kecil, sedang dan besar). Cara untuk melihat adanya problem heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi terikat dengan residualnya. Cara menganalisisnya adalah dengan melihat apakah titik-

titik memiliki pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit. Jika terjadi maka mengindikasikan terdapat heterokedastisitas. Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 10 pada sumbu Y maka mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dapat dilihat hasil uji pada lampiran sebagai berikut :



Gambar 4.2. Scatter Plot

Berdasarkan gambar scatterplot di atas diketahui bahwa titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (begelombang, melebar kemudian menyempit) maka model tegresi telah tidak terjadi heterokedastisitas.

#### b. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Pada penelitian ini, besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas digunakan *SPPS*. Hasil uji regresi linear berganda terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>		
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1	(Constant)	3.764	2.065	
	Gaya Kepemimpinan	.285	.134	.299
	Motivasi	.657	.142	.649

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2), maka Kinerja pegawai (Y) nilainya 3,764
- 2) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,286 satuan. Hal ini menandakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Apabila terjadi peningkatan pada nilai kepemimpinan, maka terjadi juga peningkatan terhadap kinerja karyawan, dan hal sebaliknya dapat terjadi.
- 3) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi (X2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,657 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai, sehingga semakin besar motivasi karyawan, maka kinerja semakin tinggi. Sebaliknya, jika motivasi menurun maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan.

### c. Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji Serempak (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan uji-F, (Sudjana, 2013:355) dengan rumus:

$$F_{hit} = \frac{JK_{reg} / k}{JK_{res} / (n - k - 1)}$$

Dimana :

$JK_{reg}$  = Jumlah kuadrat regresi

$JK_{res}$  = Jumlah kuadrat residu

n = Jumlah Sampel

K = Jumlah varians

Jika : F hitung > F tabel : Hipotesis diterima

F hitung < F tabel : Hipotesis ditolak

Penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05$ )

Berdasarkan analisis varians (Anova) dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.17 Hasil Analisis Uji Simultan (F)**

A OVA <sup>a</sup>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	870.121	2	435.060	110.112	.000 <sup>b</sup>
	Residual	142.238	36	3.951		
	Total	1012.359	38			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Hasil Analisis, 2021

Hasil perhitungan uji F pada tabel 5.16 dengan statistik manual diperoleh nilai  $F_{hitung} = 110,112$  sedangkan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka nilai  $F_{tabel}$  dengan dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 39 adalah sebesar 2,47, maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $110,221 > 2,47$ . Dengan demikian Kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dengan menggunakan SPSS 21 diperoleh tingkat signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  ini menandakan bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y).

## 2) Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t, dimana dengan ketentuan :

- 1)  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya tidak ada pengaruh variabel bebas secara tersendiri terhadap variabel terikat.
- 2)  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  artinya ada pengaruh variabel bebas secara tersendiri terhadap variabel terikat.

Derajat kebebasan (dk) = n-2 dan Tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$ ,

**Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial (t)**

<i>Model</i>	<i>Coefficients<sup>a</sup></i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Std. Error</i>			
	<i>B</i>		<i>Beta</i>		
1 (Constant)	3.764	2.065		1.823	.077
Gaya Kepemimpinan	.285	.134	.299	<b>2.127</b>	<b>.040</b>
Motivasi	.657	.142	.649	<b>4.615</b>	<b>.000</b>

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : Analisis Data, 2021

Berdasarkan hasil analisis pada tabel koefisien dapat diperoleh hasil sebagaimana tabel 5.17 di atas, diperoleh nilai  $t_{\text{gaya kepemimpinan}} = 2,127$ , sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  dengan dk 39 sebesar 1,687 maka  $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ . Selain itu nilai Sig. Sebesar 0,04 yang berarti  $< 0,05$ , dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja, maka hipotesis 1 diterima kebenarannya.

Selanjutnya nilai  $t_{\text{motivasi}} = 4,615$  sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  dengan dk 39 sebesar 1,687 maka  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ . Selain itu nilai Sig. dari variabel motivasi adalah 0,000 yang berarti jauh lebih kecil daripada nilai 0,005. Dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja, maka hipotesis 2 diterima kebenarannya.

Dari kedua nilai yang diperoleh dari uji parsial (t) pada variabel gaya kepemimpinan dan motivasi, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara serempak atau bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

#### **d. Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Berdasarkan hasil analisis data kinerja di PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan bahwa kinerja pegawai dapat meningkat apabila perilaku kerja inovatif dan motivasi semakin baik karena hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis diperoleh terdapat pengaruh signifikan perilaku kerja inovatif dan motivasi terhadap kinerja. Apabila perilaku kerja inovatif dan motivasi ditingkatkan 1% maka kinerja pegawai akan naik 1%. Besarnya pengaruh perilaku kerja inovatif

dan motivasi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui uji determinasi (D) dimana  $D = R^2 \times 100\%$ . Hasil analisis pada model summary sebagai berikut :

**Tabel 4.19 Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>Model Summary<sup>b</sup> R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.927 <sup>a</sup>	.859	.852	1.988

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan uji dalam tabel 5.18 diatas diperoleh hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,927. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan. Dimana pengaruh yang positif yaitu sebesar 92,7%. Hasil Koefisien Determinasi atau R square ( $R^2$ ) adalah 0,859 yang menunjukkan bahwa 85,2% kinerja pegawai PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi sementara sisanya sebesar 14.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Secara umum hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Sedangkan dari hasil analisis pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas/independent (kepemimpinan dan motivasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat/dependen (kinerja) di PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan.



Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja.**

Busro (2018:38) menyebutkan kepemimpinan atau *leadership* adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan multiple regression model untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menunjukkan terdapat pengaruh positif variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), terhadap variabel Kinerja (Y) yang ditunjukkan  $t_{\text{gaya kepemimpinan}}$  2,127, sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  dengan dk 39 sebesar 1,687 maka  $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$  dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi/baik gaya kepemimpinan maka akan tinggi/baik kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang baik akan mampu meningkatkan kinerja dan sebaliknya apabila gaya kepemimpinan yang buruk akan menurunkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik akan mendorong peningkatan kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Mohd. Kurniawan (2018) yang berjudul “pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang yang membuat kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja berdasarkan uji hipotesis hasil pengujian gaya

kepemimpinan menunjukkan taraf signifikan 0,001. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Nilai koefisien regresi untuk indikator gaya kepemimpinan autokratis dengan nilai 0,413, demokrasi dengan nilai 0,422 dan *laissez faire* dengan nilai 0,412 pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif. Dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan demokrasi memiliki pengaruh yang lebih besar daripada indikator yang lain. Dan untuk indikator gaya kepemimpinan *laissez faire* memiliki pengaruh yang paling kecil dibandingkan indikator-indikator lainnya.

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasibuan (2016:143) Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan hasil uji statistik terdapat pengaruh positif variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja (Y) yang ditunjukkan nilai  $t_{motivasi} = 4,615$  sedangkan  $t_{tabel}$  dengan dk 39 sebesar 1,687 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,615 > 1,687$ ) dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi/baik motivasi maka akan tinggi/baik variabel kinerja.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Ulfah, (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Camat dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur.

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan.**

Berdasarkan pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan. Dengan nilai  $F_{hitung} = 110,112$  sedangkan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka nilai  $F_{tabel}$  dengan dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 39 adalah sebesar 2,47, maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $110,112 > 2,47$ . Dengan demikian gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dengan menggunakan SPSS 21 diperoleh tingkat signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  ini menandakan bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Sinta Berlian Laia (2018) bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik pemimpin dalam berperan memberikan motivasi terhadap karyawannya maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Disini tampak terlihat jelas bahwa kepemimpinan dan motivasi sangat berpengaruh dalam dunia kerja.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Sesuai hasil analisis penelitian maka dapat diambil kesimpulan sesuai tujuan penelitian yang dikemukakan.

1. Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sehingga dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja yang ditunjukkan  $t_{\text{gaya kepemimpinan}} = 2,217$ , sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  dengan dk 39 sebesar 1,687 maka  $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$  dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja, karena menurut hasil uji statistik terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja. Dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja yang ditunjukkan nilai  $t_{\text{motivasi}} = 4,615$  sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  dengan dk 39 sebesar 1,687 maka  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $4,615 > 1,687$ ) dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai  $F_{\text{hitung}} = 110,112$  sedangkan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka nilai  $F_{\text{tabel}}$  dengan dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 39 adalah sebesar 2,47, maka  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , yaitu  $110,112 > 2,47$ . Dengan demikian gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan dengan menggunakan SPSS 21 diperoleh tingkat signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  ini menandakan bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

#### **A. Saran**

Berdasarkan hasil analisis data dapat dikemukakan saran penelitian sehubungan dengan kesimpulan.

1. Agar lebih mengoptimalkan gaya kepemimpinan berkelanjutan dengan cara menanamkan kebiasaan untuk selalu tanggap dan respon terhadap perubahan khususnya dalam kemunculan ide-ide baru yang dapat dilakukan pada saat adanya forum diskusi antar pegawai.
2. Agar mengoptimalkan motivasi dengan cara menyediakan wadah dan ruang untuk menampung aspirasi, ide dan masukan, Wadah tersebut dapat berupa fisik seperti ruangan khusus untuk berimajinasi mengeluarkan ide-ide kreatif ataupun berupa forum terbuka yang berfungsi sebagai penampung ide-ide kreatif.
3. Perlunya pimpinan selalu melakukan penilaian kinerja karena tanpa melakukan penilaian pimpinan tidak akan tahu kelebihan dan kekurangan pegawai, dengan mengetahui akan kekurangan pegawai pimpinan dapat mengambil kebijaksanaan atau memutuskan apakah pegawai memerlukan pendidikan atau tidak dan hal lain yang diperlukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Airlangga, Bayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga.
- Bangun, Wilson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solo : Prenadamedia Group, Solo
- Cross, T.MdanLynch.R.R. (2017). *Penilaian dan Evaluasi Kinerja: Konsep dan Praktik*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Fathoni, Abdurrahmat. (2016). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hidayat, S. E., Rafiki, A., & Nasution, M. D. T. P. (2021). *Bibliometric Analysis and Review of Halal Tourism*. Signifikan: Jurnal Ilmu Ekonomi, 10(2), 177-194.
- Handoko, T Hani. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Marihot, T.E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu SP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Herujito, Yayat M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Grasindo
- Griffin, R.W. (2018). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Kedua*. : Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- ;(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2015). *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bandung : Refika Aditama.
- Marpaung, Rio. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Siak. *Jurnal Ekonomi*, Volume 21, Nomor 2 Juni 2018.
- Martoyo, Susilo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE,

- Moeheriono. (2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Moekijat. (2017). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Bandung : Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- , (2016) *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta :Gajah Mada University Press.
- Rini, E. S., Absah, Y., Sembiring, B. K. F., & Nasution, M. D. T. P. (2021). *INTENTION TO REVISIT TOuRIST DESTINATIONS IN INDONESIA*.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A., (2016) *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Edisi Dua Belas, Salemba Empat, Jakarta
- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, I. (2021). *Determinants of Customer Service Quality on Hotel Guest Satisfaction in the Samosir Tourism Area with a Structural Equation Modeling Approach*. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(1), 189-203.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sink, R dan Tuttle, J.K. (2016), *Evaluasi Kinerja*, Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia.
- Singodimendjo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sofyandi dan Garniwa. (2017). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thoha. (2016). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja grafindo Persada.

Wahyuni, S., Mesra, B., Lubis, A., & Batubara, S. (2020). Penjualan Online Ikan Asin Sebagai Salah Satu Usaha Meningkatkan Pendapatan Masyarakat Nelayan Bagan Deli. *Ethos: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 8(1), 89-94.

Wibowo, (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Winardi, (2019), *Pengantar Ilmu Manajemen*, Jakarta : Prenhallindo.