

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API INDONESIA
(PERSERO) DIVISI REGIONAL III SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI



NAMA : GERY TEO PRATAMA

NIM : 212011199

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2015

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJAKARYAWAN PADA PT. KERETA API INDONESIA
(PERSERO)DIVISI REGIONAL III SUMATERA SELATAN**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



NAMA : GERY TEO PRATAMA

NIM : 212011199

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2015

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Gery Teo Pratama

Nim : 21 2011 199

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan menyelipkan karya orang lain.

Apabila kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsekuensinya.

Palembang, Agustus 2015

Penulis



Gery Teo Pratama

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA
API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III
SUMATERA SELATAN

Nama : GERY TEO PRATAMA

NIM : 21 2011 199

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

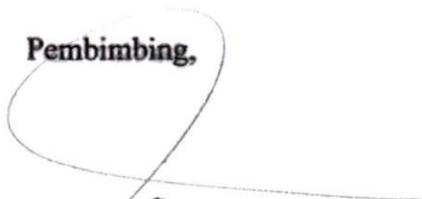
Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada tanggal.....

Pembimbing,


DR. Omar Hendro S.E.M.Si
NIDN/NBM : 0213106902/790437

Mengetahui,

Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen




Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE, Msi
NIDN/NBM : 0216057001/673839

Motto :

“Kegagalan yang sedang kau rasakan sekarang jadikan sebagai motivasi untuk mencapai keberhasilan esok”

“Masa lalu jadikanlah sebagai kenangan dan Masa depan jadikanlah sebagai tantangan”

(Gery teo pratama)

Karya ini Kupersembahkan Untuk :

- Allah SWT atas ridho-Nya
- Kedua orangtuaku Gunadi & Yati Yulianti
- Pembimbing skripsiku DR. Omar Hendro S.E,M.Si
- Adikku tersayang Gera Dhea Guniyati
- Seseorang yang kelak menjadi pendamping hidupku
- Sahabat – sahabatku
- Almamater yang aku banggakan

PRAKATA

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan

Dalam penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari berbagai kesulitan, namun berkat bimbingan, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini, dan tentunya saran kritik dari pembaca sangat diharapkan untuk memperbaiki kekurangan pada skripsi ini. Dengan kerendahan hati dan rasa ikhlas, perkenalkanlah penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan laporan ini, sehingga penulis dapat mengatasi kesulitan dalam pembuatan skripsi ini, tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak H. Idris, SE., M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Abid Djazuli, SE., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang beserta Staf dan Karyawan/Karyawati.
3. Ibu H. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si sebagai Ketua Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Diah Isnaini Asiati, SE., M.M selaku Sekretaris Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf dan Karyawan/Karyawati Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Dosen pembimbingku yang selalu sabar membimbingku bapak Dr. Omar Hendro SE. Msi
7. Kedua orang tuaku yang telah menjadi motivasi utamaku dalam mengejar cita-citaku.
8. Adik -adikku yang telah memberikan semangat motivasi dan dukungannya.
9. Teman-teman sealmamaterku angkatan 2011 :
Rico ,agung,fandy,fredy,adit,agus,alga,efrik,budi,alga,yogi,ukik,leo,taufik,
beny,efrik,nanda,gumay,tsar,adi,maid,jeky,ngadio,rudi,deva,dayat,bora,
chandra,haris,jaja,rendy,lalan,kadafi,deden,tomy,arga,hertiya,indah,alen,reni,
jun,dela,maya,lestari,dian,via,lenci,ima,tari,sandra,yuni,reni,ama .
10. Semua responden yang membantu memberikan data skripsi.
11. Teman – Teman KKN Posko 154 GANDUS. Agung, Abi, Lia , Siska , Ari ,
Desi .
12. Sahabat – Sahabatku , Tesar , Royan , Tiara , Isma , Mona , Diya , Bergas ,
Alfarabi , Ridho, Bowo , Rendi , Febri , Deri , Rizki , Fian , Mulyadi , Abdi .
13. Semua pihak yang telah berpartisipasi yang tidak dapat disebutkan
14. Pihak PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera
Selatan

Semoga Allah SWT membalas budi baik kalian semua. Akhirul kalam dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal ibadah yang dilakukan mendapat balasannya dari-Nya. Amin.

Palembang,
Penulis

Gery Teo Pratama

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.	
HALAMAN BEBAS PLAGIAT.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PRAKATA.....	iv
HALAMAN DAFTAR ISI.....	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	ix
HALAMAN LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Sebelumnya	7
B. Landasan Teori	9
1. Gaya kepemimpinan	9
2. Pengertian Gaya kepemimpinan	9
3. Unsur – unsur kepemimpinan	10

4. Sifat kepemimpinan	11
5. Teori kepemimpinan	12
6. Pendekatan kepemimpinan	13
7. Gaya kepemimpinan	14
8. Konsep kepemimpinan	17
9. Indikator kepemimpinan	18
10. Motivasi	19
11. Pengertian motivasi	19
12. Indikator motivasi	20
13. Tujuan motivasi	23
14. Model motivasi	24
15. Kinerja karyawan	26
16. Pengertian kinerja	26
17. Penilaian kinerja	27
18. Tujuan penilaian kinerja	28
19. Indikator kinerja	28
C. Hipotesis	29

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	31
C. Operasionalisasi Variabel	31
D. Populasi dan Sampel	32
E. Data yang Diperlukan	33

F. Metode Pengumpulan Data	34
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	34
> Analisis Data	34
> Teknik Analisis	36
a. Uji validitas	36
b. Uji reabilitas	36
c. Regresi linear berganda	37
d. Uji hipotesis	38
e. Koefisien determinan	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	41
2. Struktur Organisasi	45
B. Pembahasan Hasil Penelitian	
1. Uji validitas	53
2. Uji reabilitas	57
3. Gambaran responden	58
4. Analisis regresi linear berganda	70
5. Uji hipotesis	73
6. Uji koefisien determasi	77
7. Perbandingan hasil penelitian	78

DAFTAR TABEL

	Halaman	
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel	32
Tabel III.2	Populasi & Sampel	33
Tabel IV.1	Struktur Organisasi	45
Tabel IV.2	Uji Validitas	54
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas	55
Tabel IV.4	Hasil Uji Validitas	56
Tabel IV.5	Uji Reabilitas	57
Tabel IV.7-10	Gambaran Responden	58
Tabel IV.11-13	Distribusi Jawaban Responden	63
Tabel IV.14	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	70
Tabel IV.15	Hasil Pengujian Hipotesis	74
Tabel IV.16	Hasil Pengujian Hipotesis t	75
Tabel IV.17	Hasil Uji Koefisien Determasi	77
Tabel IV.18	Perbandingan Hasil Penelitian	78

ABSTRAK

Gery Teo Pratama/212011199/2015/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan / Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan? Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan. Jenis penelitian bersifat asosiatif yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan Tbk. Variabel penelitian adalah gaya kepemimpinan (x_1), motivasi (x_2) dan kinerja karyawan (y). Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan. Dengan sampel 118 orang dengan teknik *purposive sampling*. Data yang diperlukan adalah data primer. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian $Y = -0,512 + 0,479X_1 + 1,235X_2$ Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X_1), dan motivasi (X_2) secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan

Kata kunci : kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan

ABSTRACT

Gery Teo Pratama/212011199/2015/The Influence of Leadership Styles and Motivation on Employees' Performances in PT. Kereta Api Indonesia Regional Division III of South Sumatera / Human Resource Management.

The problem formulation in this research is how do the leadership styles and motivation affect the Employees' performances in PT. Kereta Api Indonesia regional division III of South Sumatera? The purpose of this research is to know the the Influence of leadership styles and motivation on employees' performances in PT. Kereta Api Indonesia regional division III of South Sumatera. The type of this research is associative to ask about the relation between two or more variables. This research is conducted at PT. Kereta Api Indonesia regional division III of South Sumatera. The variable of this research are leadership styles (X_1), motivation (X_2) employees' performances (Y). The research population are the the employees of PT. Kereta Api Indonesia regional division III of South Sumatera. There are 118 samples of people by purposive sampling technique. The required data is primary. Data collection technique is questionnaire. The analytical method used are qualitative and quantitative which using multiple linear regression analysis.

The research result is $Y = -0,512 + 0,479X_1 + 1,235X_2$. Results of hypothesis testing shows $F_{\text{calculate}} \geq F_{\text{table}}$ rejected H_0 and accepted H_a which mean there are significant and positive influences between leadership (X_1) and motivation (X_2) on employees performances (Y) in PT. Kereta Api Indonesia regional division III of South Sumatera.

Keywords : leadership, motivation, and employees' performances

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin untuk meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Semakin besar perusahaan, semakin banyak pula karyawan yang berkerja didalamnya.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja sama, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi lainnya, merupakan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*).

Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien

untuk mencapai tujuan perusahaan. Saat ini sangat disadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan. Disamping itu, sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektivitas, dan produktifitas perusahaan. Melalui sumber daya yang efektif mengharuskan manajemen atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Pekerjaan seseorang dapat dilihat dari kinerjanya, Untuk menyelesaikan tugas seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perbaikan faktor motivasi dan kepemimpinan sangat diperlukan, karena motivasi dan kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Tujuan utama penilaian kinerja untuk memotivasi personal dalam mencapai sasaran strategi organisasi yang sesuai, agar membuahkan tindakan dan hasil sesuai dengan kehendak organisasi.

Peranan manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai pemimpin adalah kunci bagi penerapan perubahan strategi. Peranan pemimpin adalah menyusun arah perusahaan, mengomunikasikan ini dengan karyawan, memotivasi para karyawan, dan melakukan tinjauan jangka panjang. Seorang pemimpin mencocok arah perusahaan terhadap perubahan keadaan yang kompetitif.

Para manajer dapat memainkan peran kunci dalam pembentukan harapan perubahan. Dalam tahun-tahun terakhir ini, banyak perhatian telah diberikan manajer dan manajer sebagai pemimpin pembuat perubahan atau pencarian jalan. Manajer berperan sebagai rantai komunikasi yang vital antara senior manajemen dan para karyawan, dimana para manajer melakukan kerja sebagai pihak yang positif yang dapat dilihat oleh para karyawan, mereka membangun pengertian identitas, keterlibatan kepercayaan, dan keyakinan dalam memberikan kontribusi secara langsung motivasi kerja.

Motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam peningkatan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Karena 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 mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam berkerja). Motivasi dapat diartikan pula sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin

melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah faktor kepemimpinan yang menyenangkan. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia didalamnya, tetapi juga sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan dan teknologi.

Mengingat pentingnya eksistensi sumber daya manusia, maka unsur-unsur dalam organisasi yang bersangkutan perlu memperhatikan kondisi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor motivasi dan kepemimpinan perlu ditingkatkan demi tercapainya sebuah tujuan bersama, karena motivasi yang kurang akan menyebabkan lemahnya kinerja yang dihasilkan karyawan begitu juga dengan faktor kepemimpinan yang paling harus diperhatikan, karena seorang pemimpin adalah contoh bagi seorang karyawan. pemimpin yang baik adalah pemimpin yang disiplin, tegas, adil dan bijak dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan memiliki semangat dan profesionalitas, serta tanggung jawab kerja yang tinggi, maka tugas dan pekerjaannya akan dapat selesai dengan lebih cepat dan lebih baik.

Sesungguhnya antara penyebab rendahnya kinerja karyawan adalah diakibatkan oleh kurangnya perhatian pemimpin seperti motivasi yang kurang dan gaya kepemimpinan yang kurang menyenangkan bagi karyawan, seperti bekerja dibawah tekanan pimpinan dan fasilitas-fasilitas kerja dan kondisi

tempat kerja yang kotor, seperti yang diungkapkan (Veithzal Rivai 2013 : 821) peranan pimpinan adalah menyusun arah perusahaan, mengkonsumsi ini dengan karyawan, memotivasi para karyawan tanggung jawab seseorang karyawan, dan melakukan tinjauan jangka panjang.

Berdasarkan data tersebut beban tugas dan tanggung jawab seseorang karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan tidaklah terlalu ringan. Namun seberat apapun pekerjaan jika ada dorongan penyemangat seorang pimpinan yang memberikan motivasi dan didukung pula dengan kondisi kerja yang bagus tentunya pekerjaan seberat apapun akan terasa mudah dilaksanakan.

Dari uraian-uraian diatas, maka para peneliti perlu melakukan penelitian lebih jauh tentang kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan dalam kaitannya menjalankan tugas. Untuk itu peneliti memutuskan meneliti tentang **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian sebelumnya

Penelitian sebelumnya dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood Palembang, dilakukan oleh MariaDuwi Susanti (2014). Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood Palembang, yang beralamat Jl. Kol H. Burlian Km8 Palembang. Variabel kepemimpinan dengan indikator usaha atau kegiatan, pencapaian tujuan, seni dan proses, variabel motivasi dengan indikator lingkungan kerja, insentif dan penghargaan, variabel kinerja dengan indikator kualitas, kuantitas dan biaya, penelitian ini termasuk jenis penelitian survey, data yang digunakan adalah data primer, teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah kuisioner. Metode analisis yang di gunakan adalah kualitatif dan kuantitatif.

Hasil analisis dan pembahasan, diperoleh persamaan regresi antara kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) yaitu $Y = 1,7255 + 0,279 X1 + 0,265 X2$, bahwa dari regresi liner berganda dapat di ketahui variable kepemimpinan (X1), motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja baik F tabel (2,303) dan untuk kepemimpinan T hitung (3,217) > T table (1,983), untuk motivasi T hitung (2,764) > T table (1,983).

Penelitian selanjutnya dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Melania Indonesia di lakukan

oleh Senja Wulandari (2014), rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara bersama – sama secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Melania Indonesia. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Melania Indonesia.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Melania Indonesia yang beralamat di Jl. Palembang – Betung KM25 Desa Mainan Banyuasin. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 308 orang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder. Teknik pengumpulan data yang di gunakan berupa kuisisioner dan wawancara. Metode analisis yang di gunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif.

Berdasarkan hasil analisis regresi liner berganda yang peneliti lakukan pada variable kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan $Y = 6,037 + 0,187 X_1 + 0,474 X_2$. Hasil penguji hipotesis menunjukkan F hitung ($128,620$) $>$ F table ($3,049$), dan T hitung ($2,580$) $>$ T table ($1,974$). H_0 di tolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

1) Kepemimpinan menyangkut orang lain

Yaitu orang lain (bawahan/pengikut) yang secara sukarela menerima pengarahan dari pemimpinnya (leader) yang sekaligus sebagai manajer (pimpinan). Tanpa adanya orang lain (bawahan) maka tidak ada kepemimpinan.

2) Kepemimpinan menyangkut wewenang (power)

Pimpinan mempunyai wewenang untuk mengarahkan anggota kelompok yang dipimpinnya (instruksi) sedangkan anggota organisasi dapat mengarahkan pemimpinnya dengan sasaran.

3) Kepemimpinan menyangkut perintah

Perintah harus dilaksanakan, akan tetapi pemimpin dapat melaksanakan fungsi melaksanakan perintah

c. Sifat-sifat Kepemimpinan

Menurut Rusdy A. Rifai (2009 : 175) sifat-sifat kepemimpinan mempunyai kelebihan dan kemampuan dan tanggung jawab yaitu :

1) Kelebihan kemampuan dan kesanggupan (*supervisory ability*)

Bahwa, leadership harus identik dengan mempunyai kesanggupan (*ability*) untuk melaksanakan sesuatu melebihi orang lain, dengan mana leader (pemimpin) dapat mempengaruhi segala kegiatan yang dilakukan dalam organisasi. Kesanggupan adalah salah satu syarat mutlak yang harus dimiliki oleh seorang leader (pemimpin).

2) Ketegasan (*decisiveness*)

Mampu memecahkan permasalahan dengan cakap dan tepat.

3) Kepercayaan diri

Yaitu kepercayaan diri yang didukung oleh kecerdasan, ilmu pengetahuan dan pengalaman.

4) Adanya inisiatif

Dalam berfikiran jauh kedepan, selalu menginginkan kemajuan/cara-cara baru (inovasi).

d. Teori-teori Kepemimpinan

Menurut Rusdy A. Rifai (2009 :178) terdapat berbagai macam kepemimpinan yaitu :

1) *The genetic theory* (teori genetik)

Yaitu adanya sifat-sifat utama dari seorang pimpinan yang diperoleh secara genetik dari orang tuanya.

2) *The trait theory* (teori sifat)

Teori ini mengemukakan bahwa, efektifitas dari seorang pimpinan sangat tergantung pada kehebatan karakter pemimpin (traif/sifat-sifat yang dimiliki) antara lain, kepribadian, keunggulan fisik dan kemampuan sosial. Penganut teori ini mempercayai bahwa dengan memiliki karakter tersebut, seseorang akan memiliki kualitas *leadership* yang baik serta akan bisa menjadi pemimpin yang efektif.

Menurut Judith R. Gordon dalam buku Rusdy A. Rifai (2009:178). Karakteristik dimaksud mencakup kemampuan yang istimewa dalam hal :

- (a) Kemampuan intelektual
- (b) Kematangan pribadi
- (c) Pendidikan
- (d) Status sosial dan ekonomi

- (e) Motivasi intrinsic
- (f) Dorongan untuk maju (*Achievement Drive*)

Dorongan demikian, dari penjelasan diatas maka karakter istimewa dari seorang pimpinan adalah mencakup factor keturunan (bawaan) dan karakter yang dikembangkan setelah itu.

3) *The behavioral theory* (teori perilaku)

Teori ini mengemukakan bagaimana perilaku seseorang agar dapat memimpin secara efektif.

c) **Beberapa Pendekatan (*Approach*) Kepemimpinan**

Menurut Rusdy A. Rifai (2009:175) terdapat beberapa pendekatan kepemimpinan yaitu :

1) *The Traitist Approach*

Yaitu dengan mempelajari sifat-sifat dari seseorang pemimpin yang ada seperti : Nehru, Sukarno, Napoleon dan pimpinan dunia lainnya. Bagi umat islam dengan mengetahui sifat dari Sunah Rosul.

2) *The Situasionist Approach*

Yaitu menekankan tentang pentingnya analisa dari seorang leader dalam hubungannya dengan keadaan / situasi tertentu yang sedang dihadapi.

3) *The Follower Approach*

Yaitu dengan mempelajari kemampuan seseorang untuk mempertahankan pengikut-pengikutnya (the follower) sehingga orang tersebut tetap bertahan sebagai pemimpin.

4) *The Elektic Approach*

Yaitu pendekatan yang membahas pengertian *leadership* dalam arti keseluruhan (mempelajari pendekatan-pendekatan yang ada).

e. Gaya Kepemimpinan

Menurut Malayu Hasibuan (2010 :172) gaya kepemimpinan adalah :

1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak untuk berada pada pimpinan atau kalangan pimpinan itu menganut system sentralisasi wewenang.

2) Kepemimpinan Partisipasif

Kepemimpinan ini adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasive, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan.

3) Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan ini adalah apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan bijaksana dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Kepemimpinan Situasional

Focus pendekatan situasi terhadap kepemimpinan terletak pada perilaku yang diobservasi atau perilaku nyata yang terlihat bukan pada kemampuan atau potensi kemampuan yang dibawa sejak lahir. Penekanan situasional adalah pada perilaku pemimpin dan anggota atau pengikut dalam kelompok dan situasi yang variatif.

Dalam buku Panbudu Tika (2010 : 66) Schein sependapat dengan Kets de Vriess dan miller membagi kepemimpinan berdasarkan *Psychodynamic* dalam empat gaya sebagai berikut.

a) Gaya Paranoid

Gaya seorang pemimpin yang selalu merasa curiga dan tidak percaya terhadap orang lain. Pemimpin semacam ini asyik dengan integlesia dan aktivitas control, kekuatan tersentralisasi, reaktif dengan pembangunan strategi, mempunyai kewaspadaan tinggi baik ke dalam maupun

keluar, menekankan diversifikasi, sains, konservatif dan perhatian.

b) Gaya dramatik

Gaya seorang pemimpin yang banyak memerlukan perhatian – perhatian orang, asik dengan kepentingan diri sendiri, pernyataan emosi yang berlebihan, senang dengan aktifitas dan kegembiraan, mengeksploitasi orang lain, dangkal dan sering berani mengambil keputusan dan resiko tinggi, tidak jelas struktur organisasi atau proses perubahan tidak tepat dan ambisius.

c) Gaya depresif

Gaya seorang pemimpin yang kurang pengharapan, dan kurang percaya diri, mengarah pada pasif total, konservatisme ekstrem, mempunyai tendensi birokrasi terhadap lingkungan.

d) Gaya schizoid

Gaya seorang pemimpin berdasarkan perasaan bahwa dunia tidak menyediakan banyak jalan kepuasan dan kebanyakan interaksi akhirnya tidak jalan, mengarah kepada kevakuman kepemimpinan, pemimpin tidak mengarahkan dan tidak pula mendelegasikan wewenang

g. Indikator Kepemimpinan

Menurut Sunyoto menyatakan variabel kepemimpinan adalah :

1) Cara berkomunikasi

Setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan baik dan lancar. Karena dengan komunikasi yang baik dan lancar, tentu hal ini akan memudahkan bagi bawahannya guna menangkap apa yang dikehendaki oleh seorang pemimpin baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Jika seorang pemimpin dalam mentransfer informasi sulit untuk di pahami dan di mengerti oleh para bawahannya atau karyawan, maka akan menimbulkan permasalahan. Sebab di satu sisi ingin program kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan perusahaan. Sehingga disini kemampuan untuk berkomunikasi bagi seseorang pemimpin benar benar memegang kunci peranan penting guna memperlancar dalam suatu usaha pencapaian tujuan perusahaan kaitanya dengan operasional perusahaan.

2) Pemberian motivasi

Seorang pemimpin selain mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dan lancar, tentu saja mempunyai kemampuan untuk memberikan motivasi kepada

bawahannya, baik motivasi secara financial atau nonfinansial. Perhatian seorang pemimpin sangat berarti bagi bawahan.

3) Kemampuan memimpin

Tidak setiap orang atau pemimpin mampu memimpin, karena yang berkenaan dengan bakat seseorang untuk mempunyai kemampuan memimpin adalah berbeda-beda.

4) Pengambilan keputusan

Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di perusahaan serta keputusan yang diambil tersebut mampu memberikan mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik bahkan mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kerja.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Menurut Veithzal Rivai (2014:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Stephen Robbins (didalam buku Veithzal Rivai) motivasi adalah kemauan untuk menggerakkan seluruh daya upaya

menuju tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayannya untuk mencapai kepuasan.

Dalam buku Malayu S.P Hasibuan mengungkapkan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

b. Indikator-indikator Motivasi

Penelitian menggunakan indikator motivasi menurut Veithzal Rivai (2014 : 838)

1) Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif

Ini merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Hal ini sangat penting bagi karyawan maupun atasan, karena gaji merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya.

2) Lingkungan kerja yang menyenangkan

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang didalamnya terdapat perabot, tata ruang, dan kondisi fisik yang mempengaruhi aktifitas karyawan. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan

perusahaan harus memperhatikan berbagai hal, dan salah satunya adalah lingkungan kerja yang menyenangkan, sebaliknya apabila hal tersebut tidak diperhatikan maka perusahaan akan mendapatkan kerugian berupa :

- a) Kualitas kerja yang buruk
- b) Absensi yang tinggi
- c) Perputaran tenaga kerja yang tinggi
- d) Tingkat kesalahan kerja yang tinggi

Dengan demikian lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan agar tercipta semangat kerja yang tinggi dalam diri karyawan.

3) Promosi atau penghargaan atas prestasi kerja

Promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Promosi merupakan suatu hal yang penting bukan saja dalam pemilihan atau penetapan bahan bakun orang yang tepat tetapi juga merupakan dorongan bagi atasan untuk melaksanakan suatu kebijakan yang matang dalam memotivasi bawahan untuk mengembangkan diri sampai berprestasi.

- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

d. Asas-asas Motivasi

1) Asas Mengikutsertakan

Maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam mengambil keputusan

2) Asas Komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi.

3) Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat dan wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang diciptakan. Bawahan akan termotivasi untuk bekerja lebih keras dan semakin rajin.

4) Asas Wewenang yang Didelegasikan

Maksud wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagai wewenang kebebasan karyawan serta kebebasan karyawan dalam mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.

5) Asas Perhatian Timbal Balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

e. Model-model Motivasi

1) Model Tradisional

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, yaitu memberikan insentif (uang/barang) kepada karyawan yang berprestasi baik.

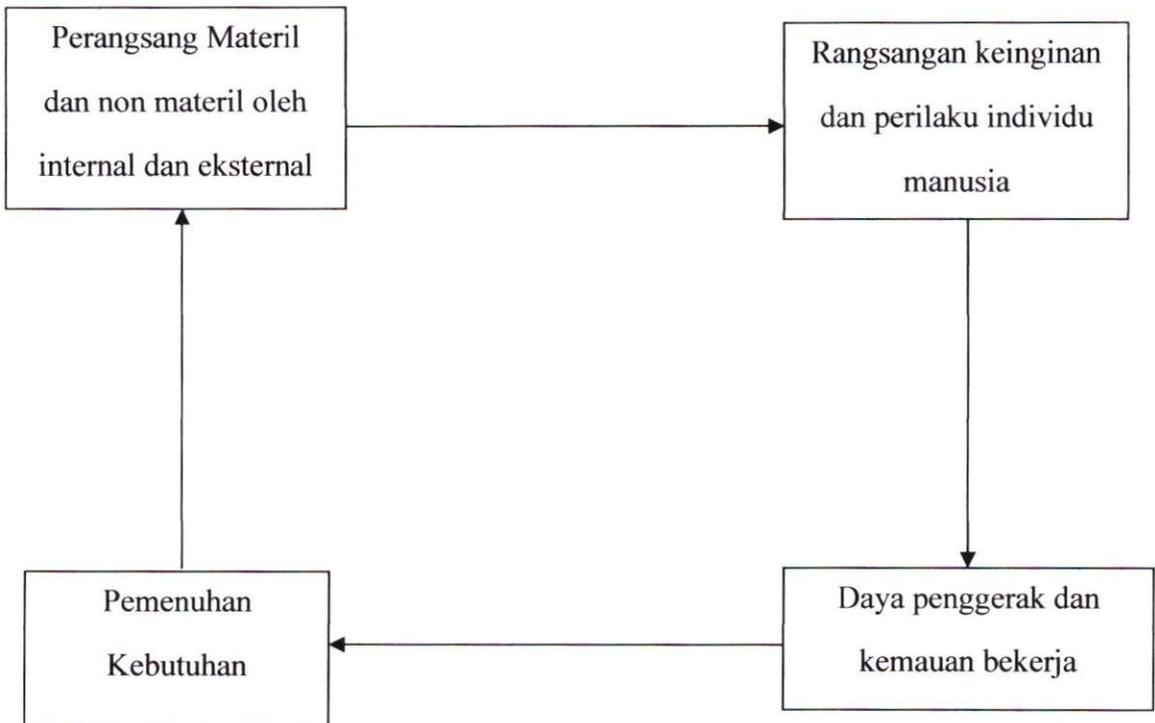
2) Model Hubungan Manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya bergairah kerjanya ialah dengan mengakui kebutuhan social mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapat beberapa kebebasan membuat keputusan.

3) Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh beberapa faktor, bukan hanya uang dan barang atau keinginan atas kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini, karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari berprestasi yang baik.

Gambar II.2
Konsep Motif dan Motivasi



Keterangan :

- Perangsang berbentuk materil atau non materil yang tercipta oleh internal (keinginan) maupun eksternal yang dilakukan oleh manajer.
- Rangsangan yang menciptakan keinginan (*want*) dan mempengaruhi perilaku seseorang individu.
- Keinginan menjadi daya penggerak dan kemauan bekerja seseorang (individu).
- Kemauan bekerja menghasilkan pemenuhan kebutuhan dan kepuasan seseorang.

- e. Kebutuhan dan kepuasan mendorong menciptakan perangsang selanjutnya dan seterusnya, jadi merupakan siklus.

3. Kinerja karyawan

a. Kinerja karyawan

1) Pengertian kinerja

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2005 : 1) kinerja adalah hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Armstrong dan Baron Dalam (Wibowo 2010 : 7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Wibowo (2013 :7) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Helfert dalam (Veithzal 2009 : 604) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber – sumber daya yang dimiliki.

Menurut Veithzal Rivai (2009 : 549) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

2) Penilaian kinerja

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kongret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu system formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat – sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawab. Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawan atau mengevaluasi pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan, manajer departemen SDM, dan pada akhirnya bagi perusahaan sendiri. Dalam praktiknya penilaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai factor yang ada didalam perusahaan, disamping faktor lain diluar perusahaan. Apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar, para

karyawan, para penyedia, departemen SDM dan perusahaan akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya – upaya individu memberikan kontribusi kepada focus strategi perusahaan.

3) Tujuan penilaian kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu :

- a) Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yang akan datang
- b) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawan.

4) Indikator kinerja menurut Wibowo (2013 : 103)

a) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

b) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

c) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

d) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.

5) Faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Armstrong dan Barong dalam (Wibowo 2010 : 100)

a) *Personal factor*, ditentukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

b) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dilakukan manajer dan team leader.

c) *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja

d) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi

e) *Contextual / situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

C. Hipotesis

Adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sugiyono (2010 : 6) jenis penelitian berdasarkan tingkat eksplanasi dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu :

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain.

2. Penelitian Komparatif

Suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Disini variabelnya masih sama dengan variabel mandiri tetapi untuk sampel yang lebih dari satu, satu dalam waktu yang berbeda.

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel yang berbeda.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif yang melihat pengaruh antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

B. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.yang beralamat di Jl. A. Yani No. 541, Plaju-Palembang

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.1
Variabel, Defenisi Variabel Dan Indikator

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator
Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan., agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi 2. Motivasi 3. Kemampuan memimpin 4. Pengambilan keputusan
Motivasi Kerja	Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Lingkungan kerja 3. Penghargaan
Kinerja karyawan	Kinerja merupakan prilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Kereta Api Indonesia(Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Kompetensi

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010 : 89) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan yang berjumlah 204 karyawan. Populasi ini bersifat vinit atau bisa di hitung. Menurut Sugiyono (2010 : 90) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dipilih secara *probability sampling*. Teknik penentuan sampel berdasarkan *proportionate stratified random sampling* teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota / unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional.

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010 : 89) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan, yang berjumlah 204 karyawan. Populasi ini bersifat vinit atau bisa di hitung. Menurut Sugiyono (2010 : 90) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populsi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dipilih secara *probability sampling*. Teknik penentuan sampel berdasarkan *proportionate stratified random sampling* teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota / unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional.

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer, yang berupa jawaban dari para responden terhadap daftar pertanyaan yang diedarkan melalui kuesioner.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2010 : 402)

1. Pengamatan (observasi) adalah pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung kepada objek penelitian
2. Wawancara adalah pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung maupun tidak langsung kepada sumber-sumber data.
3. Kuesioner adalah salah satu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan pertanyaan kepada responden.
4. Dokumentasi adalah pengumpulan data melalui dokumen-dokumen dan laporan yang ada diperusahaan dan memiliki relevansi dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berhubungan dengan indikator – indikator yang digunakan.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2010 : 8) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

a. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

b. Analisis kualitatif

Analisis kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan) analisis data bersifat induktif atau kualitatif dan hasil analisis penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif di analisis kuantitatif. Secara kualitatif dengan skala Likert dengan pilihan jawaban responden sebagai berikut yang dikuantitatifkan :

Sangat Setuju = SS

Setuju = S

Netral = N

Tidak Setuju = TS

Sangat Tidak Setuju = STS

kemudian data kualitatif dikuantitatifkan sebagai berikut :

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

2. Teknik Analisis

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010: 456) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} , nilai r untuk $n = 100$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0,195.

- 1) Hasil $r_{hitung} \geq r_{tabel}(0,179) = \text{valid}$
- 2) Hasil $r_{hitung} < r_{tabel}(0,179) = \text{tidak valid}$

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010:277) reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas

dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $>(\alpha) 0,60$.

c. Regresi Linier Berganda

Menurut Iqbal Hasan (2010 : 269) analisis regresi linier ganda digunakan peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi jadi analisis ganda akan dilakukan jika variabel independennya minimal 2. dalam analisis ini dapat dilihat bagaimana variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) mempengaruhi (secara positif atau negatif) variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y). Menurut Iqbal Hasan (2010 : 269) Bentuk matematisnya adalah sebagai berikut :

Rumus :

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

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1)

b_2 = Koefisien regresi variabel motivasi (X_2)

X_1 = gaya kepemimpinan

X_2 = motivasi

e = Error/residual

d. Uji Hipotesis

1) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji variabel – variabel secara keseluruhan (simultan) dengan langkah – langkah sebagai berikut:

(a) Menentukan hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara kualitas gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan

(b) Menentukan F-tabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) = 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-k-1.

(c) Uji statistik

Dengan menggunakan rumus :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (N - k)}$$

Keterangan :

F = besarnya F hitung

N = jumlah sampel

K = jumlah variabel

R^2 = koefisien determinasi

(d) Menarik kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $F\text{-hitung} \geq F\text{-tabel}$.

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$.

2) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji variabel secara satu – persatu (parsial) dengan langkah – langkah sebagai berikut:

(a) Menentukan hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antar gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan

(b) Menentukan nilai t-tabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan $(\alpha) = 5\% = 0,05$ dan derajat kebebasan $(df) = n-2$

(c) Menarik kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$.

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$.

3) Koefisien Determinan

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui uraian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi yaitu untuk mengetahui seberapa besar variabel yang dapat diterangkan oleh variabel X. Rumus koefisien determinan dapat ditunjukkan sebagai berikut : menurut M.Iqbal Hasan (2010:236)

$$R = (r)^2 \times 100 \%$$

Dimana :

R = Koefisien Determinan

r = Koefisien Korelas

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Sejarah perkembangan perkeretaapian di Indonesia telah dimulai sejak zaman Pemerintahan Hindia Belanda dengan pembangunan jalan kereta api yang pertama dari Semarang Kedu dan seterusnya pada tahun 1842-1862 dengan surat keputusan Raja Belanda 28 Mei 1842 nomor 270.

Di Sumatera Selatan sendiri pada zaman Hindia Belanda dikenal dengan nama *Zuice Sumatera Spoorwagen (ZSS)*. Awal mulanya pembuatan jaringan kereta api di Sumatera Selatan telah ada sejak tahun 1895.

Pada tahun 1908-1910 diputuskan untuk membuat rencana persiapan survey dan pengukuran jalur. Pada tahun 1912 dipimpin Ir. Van Der Worden pemasangan rel jurusan Teluk Betung-Tanjung Karang-Prabumulih dan Kertapati-Muara Enim-Tanjung Enim serta dilanjutkan jalur Muara Enim-Lahat dan Tebing Tinggi.

Pada bulan Maret 1942, Jawa dan Sumatera dikuasai oleh Jepang dan Kereta api pun dikuasai oleh tentara Jepang dan di Sumatera kereta api dikuasai oleh Angkatan Laut Jepang (KAIGUN). Adapun sejarah perkembangan perkeretaapian di Indonesia adalah sebagai berikut:

- a. Pada tanggal 28 September 1945 setelah Indonesia merdeka, maka kereta api diambil alih oleh pemerintah Indonesia dengan nama DKAKRI (Djawatan Kereta Api Republik Indonesia)
- b. Pada tahun 1963 berdasarkan peraturan Pemerintah nomor 22/1963 tanggal 22 Mei 1963, maka status Djawatan Kereta Api menjadi PNKA (Perusahaan Negara Kereta Api)
- c. Berdasarkan pasal 5 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 dan Undang-undang nomor 19 tahun 1969 serta Lembaran Negara Nomor 40 tahun 1969 (Peraturan Pemerintah Nomor 61 tahun 1971) mulai September 1971, maka status PNKA menjadi PERJAN (Perusahaan Djawatan Kereta Api).
- d. Pada tahun 1990 berdasarkan peraturan pemerintah nomor 57 tahun 1990 maka status perusahaan Djawatan berubah menjadi PERUMKA (Perusahaan Umum Kereta Api)
- e. Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 19 tahun 1998 dan akta notaris Imas Fatimah nomor 2 tahun 1999 tanggal 01 Juni 1999, maka status PERUMKA diubah menjadi PT Kereta Api (Persero).
- f. Perkeretaapian di Sumatera Selatan sendiri sejak tanggal 18 September 1945 setelah diambilalih dari Jepang hingga sekarang ini telah mengalami beberapa kali pergantian pimpinan.

Kantor PT Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan sebagai penyelenggaraan perusahaan angkutan kereta api di Sumatera Selatan bagian Selatan yang berkedudukan di Palembang terletak **di Jalan Ahmad Yani Kecamatan Seberang Ulu II Kelurahan 13 Ulu Palembang Telp.(0711)515555 – Faximile (0711)515555.**

2. Visi dan Misi PT Kereta Api (Persero)

1. Visi PT Kereta Api (Persero)

Visi PT Kereta Api (Persero) dalam melaksanakan kegiatan usahanya adalah “Terwujudnya Kereta Api sebagai pilihan Utama Jasa Transportasi yang Mengutamakan Keselamatan, Kehandalan dan Pelayanan”.

2. Misi PT Kereta Api (Persero)

Adapun misi PT Kereta Api sebagai perusahaan jasa angkutan kereta api adalah “Mewujudkan Jasa Transportasi Masal dengan Menghasilkan Jasa sesuai dengan Kebutuhan Pelanggan dan Penugasan Pemerintah, Tingkat Keselamatan dan Pelayanan yang Semakin Tinggi dan Penyelenggaraan Semakin Efisien.

3. Struktur Organisasi PT Kereta Api (Persero) Divisi Regional III

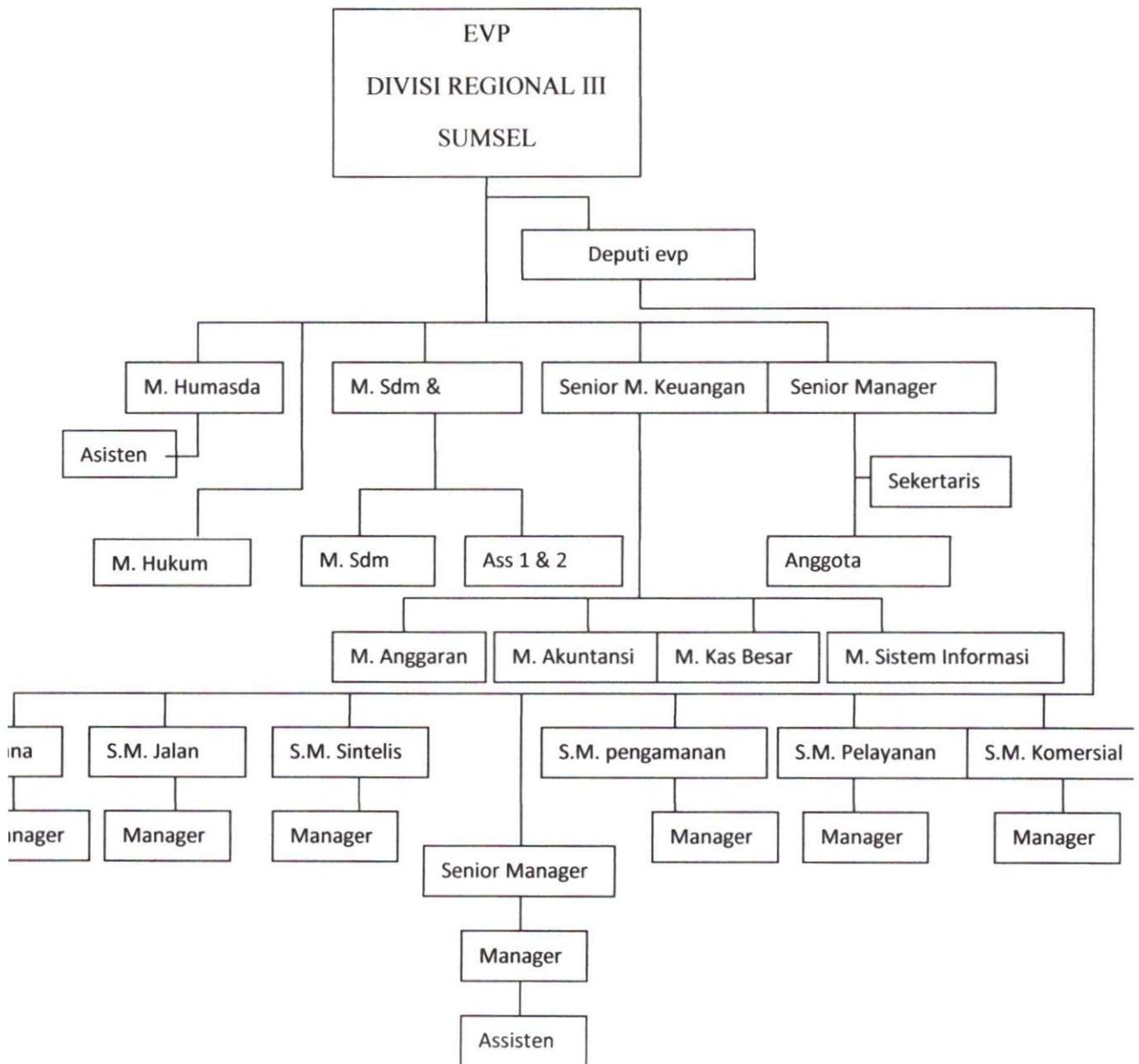
Sumatera Selatan

Dalam struktur organisasi suatu perusahaan akan dapat dilihat proses kelompok kegiatan yang menetapkan fungsi-fungsi dan tanggung jawab masing-masing pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Struktur organisasi menggambarkan suatu hubungan kerja, besar kecilnya wewenang dan tanggung jawab pegawai. Dengan struktur organisasi ini tugas dan hubungan antar bagian dapat dilihat dengan jelas karena struktur organisasi juga dapat digunakan sebagai landasan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam organisasi. Gambar mengenai struktur organisasi pada PT Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan dapat dilihat sebagai berikut:

TABEL IV.1

STRUKTUR ORGANISASI PT KAI



Sumber : PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera

Selatan, 2015

4. Penjelasan Struktur Organisasi PT Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan

Penjelasan dari struktur organisasi PT Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan adalah sebagai berikut:

a. Divisi Regional III Sumatera Selatan

Adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh seorang Kepala Divisi Regional III Sumatera Selatan yang bertanggung jawab atas semua kegiatan perusahaan baik yang bersifat ke dalam maupun ke luar, mengatur, mengawasi dan mengkoordinir semua kegiatan-kegiatan di dalam perusahaan serta membuat perencanaan kinerja perusahaan terutama dalam pengembangan perusahaan.

b. Bagian Administrasi

Adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang bertanggung jawab kepada Kepala Divisi Regional III Sumatera Selatan. Bagian Administrasi mempunyai tugas pokok merumuskan dan menyusun program pengelolaan dan evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia (SDM).

Untuk melaksanakan tugas pokok, Administrasi terdiri dari:

- 1) Seksi Sumber Daya Manusia (SDM), mempunyai tugas pokok melaksanakan perencanaan kebutuhan, administrasi, dan sistem

informasi SDM, melaksanakan pengendalian, pembinaan, pelatihan, sertifikat dan evaluasi kinerja SDM.

- 2) Seksi Pendayagunaan Keuangan, mempunyai tugas pokok melaksanakan administrasi keuangan, pengesahan pembayaran gaji pegawai dan non pegawai kepada pihak ketiga, serta penyelesaian dokumentasi analisa dan tata usaha.
- 3) Seksi Anggaran dan Akuntansi, mempunyai tugas pokok menyusun rencana kerja anggaran tahunan divisi, melaksanakan rencana dan pengendalian pelaksanaan anggaran belanja, pendapatan dan proses akuntansi biaya, persediaan dan aktiva tetap beserta verifikasi, penyelenggaraan buku besar, serta penyusunan laporan keuangan.
- 4) Seksi Kerumahtanggaan/Umum dan Hukum, mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan protokoler, tata usaha, pengadaan alat perlengkapan termasuk perlengkapan pegawai dan keperluan kantor.
- 5) Seksi Kas Besar, mempunyai tugas pokok melaksanakan penerimaan dan penyimpanan uang dan atau surat-surat dengan pencatatannya.

c. Bagian Hiperkes dan Keselamatan Kerja

Adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh seorang kepala bagian yang bertanggung jawab kepada Divisi Regional III Sumatera Selatan. Bagian ini mempunyai tugas pokok melaksanakan penelitian, pengujian dan pembinaan higienis perusahaan, kesehatan lingkungan kerja dan keselamatan kerja, melaksanakan pengendalian.

d. Seksi Hubungan Masyarakat

Adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh seorang kepala seksi yang bertanggung jawab kepada Kepala Divisi Regional III Sumatera Selatan. Seksi mempunyai tugas pokok melaksanakan hubungan masyarakat di luar perusahaan (eksternal).

e. Bidang Jalan Rel, Jembatan Tanah dan Bangunan

Adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh kepala bagian yang bertanggung jawab kepada Kepala Divisi Regional III Sumatera Selatan. Bagian ini mempunyai tugas pokok merumuskan, merencanakan dan mengendalikan program pemeliharaan jalan rel.

f. Bidang Sarana

Adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh seorang kepala bidang yang bertanggung jawab kepada Kepala Divisi Regional III Sumatera Selatan. Bidang ini mempunyai tugas pokok melaksanakan

penyusunan program dan evaluasi kinerja pemeliharaan, dan perbaikan serta pendayagunaan sarana.

g. Bidang Operasi dan Pemasaran

Adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh seorang kepala bidang yang bertanggung jawab kepada Kepala Divisi Regional III Sumatera Selatan.

h. Bidang Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik

Adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh seorang kepala bidang yang bertanggung jawab kepada Kepala Divisi Regional III Sumatera Selatan. Bidang ini mempunyai tugas pokok merumuskan, merencanakan dan mengendalikan program pemeliharaan sinyal, telekomunikasi dan listrik, serta mengevaluasi kinerja pemeliharaan pendayagunaan sinyal, telekomunikasi dan listrik.

i. UPY Balai Yasa Sarana Lahat

Adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh seorang Kepala UPT Balai Yasa Saranan Lahat yang bertanggung Jawab kepada kepala Divisi Regional III Sumatera Selatan.

j. UPT Gudang Persediaan Lahat

Adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh seorang Kepala UPT yang bertanggung jawab kepada Kepala Divisi Regional III Sumatera Selatan. UPT ini mempunyai tugas pokok melaksanakan penerimaan, penjagaan, penyimpanan dan distribusi barang-barang perusahaan, serta administrasi pergudangan.

k. Sub Divisi Regional III.1 Kertapati

Adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh seorang Kepala Sub Divisi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Divisi Regional III Sumatera Selatan. Sub Divisi ini mempunyai tugas pokok melaksanakan pengusahaan angkutan kereta api.

l. Sub Divisi Regional III.2 Tanjungkarang

Adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh seorang Kepala Sub Divisi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Divisi Regional III Sumatera Selatan. Sub Divisi ini mempunyai tugas pokok melaksanakan pengusahaan angkutan kereta api, merumuskan, merencanakan, dan mengendalikan angkutan penumpang barang, serta program pemeliharaan dan perbaikan sarana dan prasarana di Sub Divisi Regional III.2 Tanjungkarang.

5. Ruang Lingkup Usaha

Peranan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan tidak terlepas dari fungsi pusat laba (profit centre) yang merupakan sarana penting dalam perhubungan karena pembangunan di bidang angkutan darat harus dilaksanakan sejajar dengan pembangunan di sektor-sektor lain agar mampu berperan aktif dan dinamis guna mencapai peningkatan kemampuan angkutan dan mutu pelayanan yang lebih baik.

Produk PT Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan berupa angkutan jasa, adapun jasa yang diberikan kereta api adalah:

- a. Jasa angkutan penumpang
- b. Jasa angkutan barang

PT. Kereta Api (Persero) selalu membuat suatu program yang setiap tahunnya berubah sesuai dengan kebutuhan para konsumennya untuk meningkatkan minat para konsumen jasa pemakai Kereta Api. PT. Kereta Api (Persero) memiliki usaha kerja terkini, yaitu menjalankan suatu program, seperti berikut :

- a. Keselamatan

PT. Kereta Api berusaha meningkatkan keselamatan para penumpang dari tahun ke tahun, agar konsumen lebih percaya dan menjadi

konsumen tetap memakai jasa PT. Kereta Api (Persero) Medan. Saat ini PT. Kereta Api (Persero). Medan sedang melakukan perbaikan rel Kereta Api di sepanjang jalur perjalanan Kereta Api. Pelayanan Setiap masyarakat, terutama para konsumen memakai jasa PT. Kereta Api (Persero) menginginkan pelayanan yang baik dan sempurna.

b. Pelayanan

PT. Kereta Api (Persero) juga mengadakan peningkatan pelayanan dengan mendidik para pegawainya untuk lebih memahami permintaan penumpang Kereta Api. Saat ini karyawan yang telah mengikuti pelatihan sekitar kurang lebih 50 orang.

c. Kenyamanan

Disetiap kegiatan ataupun tempat, setiap orang pasti membutuhkan kenyamanan, begitu juga para penumpang Kereta Api. Maka itulah, PT. Kereta Api berusaha meningkatkan kenyamanan di setiap Kereta Api, agar penumpang semakin semangat menggunakan jasa PT. Kereta Api (Persero). Saat ini PT. Kereta Api sedang mengupayakan untuk meningkatkan kenyamanan dengan menambah fasilitas kebersihan di setiap Kereta Api, seperti menyediakan tong sampah, sapu, dan kain pembersih di setiap gerbong Kereta Api dan lain sebagainya.

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas

Variabel		r-hitung dan r-tabel	Hasil Uji
Gaya Kepemimpinan			
X1	Indikator X _{1,1}	0,569 > 0,179	Valid
	Indikator X _{1,2}	0,630 > 0,179	Valid
	Indikator X _{1,3}	0,554 > 0,179	Valid
	Indikator X _{1,4}	0,615 > 0,179	Valid
	Indikator X _{1,5}	0,612 > 0,179	Valid

Sumber : Data diolah, 2015 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel IV.2, hasil uji validitas di atas dapat diketahui bahwa semua indikator hasil jawaban responden PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan pada setiap pernyataan/indikator variabel independen yaitu kepemimpinan (X₁), dengan nilai r-hitung pada indikator X_{1,1} = 0,569, Indikator X_{1,2} = 0,630, Indikator X_{1,3} = 0,554, Indikator X_{1,4} = 0,615, Indikator X_{1,5} = 0,612 > r-tabel = 0,179. Dinyatakan valid karena hasil dari r-hitung > r-tabel.

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas

Variabel		r-hitung dan r-tabel	Hasil Uji
Motivasi			
X2	Indikator X _{2,1}	0,673 > 0,179	Valid
	Indikator X _{2,2}	0,702 > 0,179	Valid
	Indikator X _{2,3}	0,651 > 0,179	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2015 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel VI.3 hasil uji validitas di atas dapat diketahui bahwa semua indikator hasil jawaban responden PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan pada setiap pernyataan/indikator variabel independen yaitu motivasi (X₂), dengan nilai r-hitung pada indikator X_{2,1} = 0,673, Indikator X_{2,2} = 0,702, Indikator X_{2,3} = 0,651 > r-tabel = 0,195. Dinyatakan valid karena hasil dari r-hitung > r-tabel.

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas

Variabel		r-hitung dan r-tabel	Hasil Uji
Kinerja Karyawan			
Y	Indikator Y _{1.1}	0,638 > 0,179	Valid
	Indikator Y _{1.2}	0,692 > 0,179	Valid
	Indikator Y _{1.3}	0,608 > 0,179	Valid
	Indikator Y _{1.4}	0,598 > 0,179	Valid
	Indikator Y _{1.5}	0,464 > 0,179	Valid
	Indikator Y _{1.6}	0,458 > 0,179	Valid

Sumber : Data diolah, 2015 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel IV.4 hasil uji validitas di atas dapat diketahui bahwa semua indikator hasil jawaban responden PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan pada setiap pernyataan/indikator variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y_1), dengan nilai r-hitung pada indikator $Y_{1.1} = 0,638$, Indikator $Y_{1.2} = 0,692$, Indikator $Y_{1.3} = 0,608$, Indikator $Y_{1.4} = 0,598$, Indikator $Y_{1.5} = 0,464$, Indikator $Y_{1.6} = 0,458 > r\text{-tabel} = 0,195$. Dinyatakan valid karena hasil dari r-hitung $> r\text{-tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen/indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Apabila nilai *cronbach's alpha* (α) suatu variabel $> 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut reliabel, sedangkan nilai *cronbach's alpha* (α) suatu variabel $\leq 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut pada tabel IV.5 :

Tabel IV.5

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan (X_1)	0,797 > 0,60	Reliabil
2	Motivasi (X_2)	0,731 > 0,60	Reliabil
3	Kinerja karyawan (Y)	0,702 > 0,60	Reliabil

Sumber : Data diolah, 2015 (Lampiran 3)

Hasil uji reliabilitas pada tabel IV.5 memperlihatkan nilai *cronbach's alpha* semua variabel yaitu variabel gaya kepemimpinan (X_1) = 0,797, variabel Motivasi (X_2) = 0,731, variabel Kinerja Karyawan (Y) = 0,702 > 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator yang digunakan oleh variabel independen gaya kepemimpinan (X_1), variabel independen motivasi (X_2), dan variabel dependen kinerja

karyawan (Y) dapat di percaya atau handal (Reliabil) untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

1. Gambaran Responden

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan, peneliti telah membagikan kuesioner yang telah dibuat kepada para responden di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

Tabel IV.6

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Peresentase (%)
1	Laki – laki	98	83 %
2	Perempuan	20	17 %
Jumlah		118	100 %

Sumber : Data diolah 2015

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel IV.6, distribusi responden berdasarkan jenis kelamin yang telah diolah, dari total 118 responden PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan terdapat 20 orang (17%) reponden yang berjenis

kelamin perempuan dan sisanya yaitu responden laki – laki sebanyak 98 orang (83%). Jadi responden terbanyak adalah laki-laki.

Tabel IV.7

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah Orang	Peresentase (%)
1	➤ 25	5	4 %
2	26 - 34	43	36 %
3	35 – 45	51	43 %
4	➤ 45	19	16 %
Jumlah		118	100%

Sumber : Data diolah 2015

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel IV.7 di atas, distribusi responden berdasarkan usia yang telah diolah, dari total 118 responden PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan terdiri dari usia > 25 tahun sebanyak 5 orang (4%), usia 26-34 tahun sebanyak 43 orang (36%), usia 35-45 tahun sebanyak 51 orang (43%) sedangkan, untuk usia 45 tahun ke atas sebanyak 19 orang (16%).

Tabel IV.8**Distribusi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja**

No .	Pekerjaan	Jumlah Orang	Peresentase (%)
1	< 1	5	4 %
2	1-3	29	24 %
3	3-5	46	39 %
4	>5	38	32 %
Jumlah		118	100%

Sumber : Data diolah 2015

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel IV.8 di atas, distribusi responden berdasarkan pengalaman bekerja yang telah diolah, dari total 118 responden PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan terdapat karyawan yang bekerja >1 sebanyak 5 orang (4%), 1-3 tahun sebanyak 29 orang (24%), 3-5 tahun sebanyak 46 orang (39%), >5 tahun sebanyak 38 orang (32%).

Tabel IV.9

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Peresentase (%)
1	SLTA	17	14 %
2	SMA	62	53%
3	DIPLOMA	18	15%
4	S1	21	18%
Jumlah		118	100%

Sumber : Data diolah 2015

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel IV.9 di atas, distribusi responden berdasarkan pendidikan yang telah diolah, dari total 100 responden PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan yang berpendidikan terakhir SMP hanya sebanyak 17 orang (14%), yang berpendidikan SMA sebanyak 62 orang (53%), Diploma sebanyak 18 orang (15%) dan yang berpendidikan terakhir perguruan tinggi sebanyak 21 orang (18%).

Tabel IV.10**Distribusi Responden Berdasarkan Bagian**

No.	Frekuensi	Jumlah Orang	Peresentase (%)
1	Karyawan Tetap	66	56 %
2	Karyawan Honorer	52	44 %
Jumlah		118	100%

Sumber : Data diolah 2015

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel IV.10 di atas, distribusi responden berdasarkan bagian PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan. Karyawan tetap sebanyak 66 orang (56%), karyawan honorer sebanyak 52 orang (44%).

2. Distribusi Jawaban Responden

a. Distribusi Jawaban Responden terhadap gaya kepemimpinan

Tabel IV.11

Distribusi Jawaban Responden terhadap Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	SS		S		N		TS		STS	
		Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%
1	Komunikasi	71	60%	24	20%	13	11%	10	8%	0	0%
2	Motivasi	47	40%	47	40%	19	16%	5	4%	0	0%
3	Kemampuan memimpin	24	20%	70	59%	21	18%	3	3%	0	0%
4	Pengambilan keputusan	57	48%	45	38%	16	14%	0	0%	0	0%
		38	32%	65	55%	12	10%	3	3%	0	0%

Sumber : Data yang diolah 2015

Berdasarkan tabel IV.11, menjelaskan bahwa indikator kepemimpinan sebagai berikut :

1) Komunikasi

Hasil jawaban responden terhadap komunikasi terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 71 orang, yang menjawab setuju sebanyak 24 orang, jawaban netral sebanyak 13 orang, jawaban tidak setuju sebanyak 10 orang dan jawaban sangat tidak setuju hanya 0 orang. Dari jawaban responden tersebut menjelaskan bahwa responden menyetujui terjalannya

komunikasi yang baik sesama karyawan maupun atasan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan

2) Motivasi

Hasil jawaban responden terhadap motivasi karyawan terlihat bahwa responden menjawab ke arah positif, yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang, jawaban setuju sebanyak 47 orang dan jawaban netral sebanyak 19 orang, jawaban tidak setuju sebanyak 5 orang dan hanya 0 orang menjawab sangat tidak setuju. Dari jawaban responden tersebut menjelaskan bahwa responden menyetujui tingginya motivasi karyawan dalam bekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan

3) Kemampuan memimpin

Hasil jawaban responden terhadap kemampuan pemimpin dalam memimpin terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, yaitu sangat setuju sebanyak 24 orang, jawaban setuju sebanyak 70 orang dan jawaban netral sebanyak 21 orang, jawaban tidak setuju sebanyak 3 orang dan hanya 0 orang menjawab sangat tidak setuju. Dari jawaban responden tersebut menjelaskan bahwa mayoritas responden menyetujui perlunya kemampuan pimpinan dalam memimpin di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan

4) Pengambilan keputusan

Tabel IV.12

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja

No	Indikator	SS		S		N		TS		STS	
		Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%
1	Gaji	62	53%	38	32%	7	6%	11	9%	0	0%
2	Lingkungan kerja	41	35%	47	40%	23	19%	6	5%	1	1%
3	Penghargaan	31	26%	51	43%	33	28%	3	2%	0	0%

Sumber : Data yang diolah 2015

Berdasarkan tabel IV.12, menjelaskan bahwa indikator kepuasan pelanggan adalah sebagai berikut :

1) Gaji

Hasil jawaban responden terhadap gaji yang diberikan terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, yaitu sangat setuju sebanyak 62 orang, jawaban setuju sebanyak 38 orang dan jawaban netral sebanyak 7 orang, jawaban tidak setuju sebanyak 11 orang dan hanya 0 orang menjawab sangat tidak setuju.

2) Lingkungan kerja

Hasil jawaban responden terhadap tempat lingkungan kerja terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, yaitu sangat setuju sebanyak 41 orang, jawaban setuju sebanyak 47 orang dan jawaban netral sebanyak 23 orang, jawaban tidak setuju sebanyak 6 orang dan hanya 1 orang menjawab sangat tidak setuju

3) Penghargaan

Hasil jawaban responden terhadap pemberian penghargaan terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, yaitu sangat setuju sebanyak 31 orang, jawaban setuju sebanyak 51 orang dan jawaban netral sebanyak 33 orang, jawaban tidak setuju sebanyak 3 orang dan hanya 0 orang menjawab sangat tidak setuju.

c. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.13

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No	Indikator	SS		S		N		TS		STS	
		Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%
1	Tujuan	58	49%	37	31%	7	6%	16	13%	0	0%
		37	31%	47	40%	24	20%	9	7%	1	1%
2	standard	28	24%	51	43%	35	30%	4	3%	0	0%
		53	45%	40	34%	21	18%	4	3%	0	0%
3	Umpan balik	71	60%	24	20%	13	11%	10	8%	0	0%
		46	39%	48	41%	19	16%	5	4%	0	0%

Sumber : Data yang diolah 2015

Berdasarkan tabel IV.13, menjelaskan bahwa indikator loyalitas pelayanan adalah sebagai berikut :

1) Tujuan

Hasil jawaban responden terhadap tujuan kinerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, yaitu sangat setuju sebanyak 58 orang, jawaban setuju sebanyak 37 orang dan jawaban netral sebanyak 7 orang, jawaban tidak setuju sebanyak 16 orang dan hanya 0 orang menjawab sangat tidak setuju.

2) Tujuan kinerja

Hasil jawaban responden terhadap tujuan kinerja di di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, yaitu sangat setuju sebanyak 37 orang, jawaban setuju sebanyak 47 orang dan jawaban netral sebanyak 24 orang, jawaban tidak setuju sebanyak 9 orang dan hanya 1 orang menjawab sangat tidak setuju.

3) Standar

Hasil jawaban responden terhadap standar kerja terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, yaitu sangat setuju sebanyak 28 orang, jawaban setuju sebanyak 51 orang dan jawaban netral sebanyak 35 orang, jawaban tidak setuju sebanyak 4 orang dan hanya 0 orang menjawab sangat tidak setuju.

4) Standar

Hasil jawaban responden terhadap standar kerja terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, yaitu sangat setuju sebanyak 53 orang, jawaban setuju sebanyak 40 orang dan jawaban netral sebanyak 21 orang, jawaban tidak setuju sebanyak 4 orang dan hanya 0 orang menjawab sangat tidak setuju.

5) Umpan balik

Hasil jawaban responden terhadap umpan balik terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, yaitu sangat setuju sebanyak 71 orang, jawaban setuju sebanyak 24 orang dan jawaban netral sebanyak 13 orang, jawaban tidak setuju sebanyak 10 orang dan hanya 0 orang menjawab sangat tidak setuju.

6) Umpan balik

Hasil jawaban responden terhadap umpan balik terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, yaitu sangat setuju sebanyak 46 orang, jawaban setuju sebanyak 48 orang dan jawaban netral sebanyak 19 orang, jawaban tidak setuju sebanyak 5 orang dan hanya 0 orang menjawab sangat tidak setuju.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Teknik analisa ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap loyalitas pelanggan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan yang akan di tampilkan pada tabel IV.14 dengan pengolahan SPSS versi 16.00 sebagai berikut :

Tabel IV.14

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.512	1.306		-.392	.696
	Kepemimpinan	.479	.061	.355	7.860	.000
	MotivasiKaryawan	1.235	.079	.701	15.546	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS Versi 16.00.2015

(Lampiran 5)

Berdasarkan tabel IV.14, diperoleh koefisien regresi masing – masing variabel yaitu nilai konstanta (*constant*) sebesar -0,512 nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,479 dan variabel

motivasi (X_2) dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,235. Dari koefisien – koefisien tersebut dapat di bentuk persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

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

$$Y = -0,512 + 0,479X_1 + 1,235X_2 + e$$

a = Bilangan konstanta mempunyai nilai $- 0,512$, artinya apabila variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) sama dengan 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan $Y = a$. Nilai tersebut merupakan pengaruh dari variabel yang tidak dimasukkan dalam model regresi linear atau tergabung dalam dalam variabel residual (e). Tanpa adanya variabel kepemimpinan dan motivasi, maka akan menurunkan kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

b_1 = Apabila koefisien variabel independen kepemimpinan (X_1) meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan variabel dependen kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel independen motivasi (X_2) tetap. Begitu juga sebaliknya, apabila koefisien variabel kepemimpinan (X_1) menurun maka akan di ikuti dengan penurunan variabel kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel motivasi (X_2) tetap. Dan jika salah satu indikator kepemimpinan meningkat, maka meningkat pula rasa semangat karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan

b_2 = Apabila koefisien variabel independen motivasi (X_2) meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan variabel dependen kinerja karyawan

(Y) dengan asumsi variabel independen kepemimpinan (X_1) tetap. Begitu juga sebaliknya, apabila koefisien variabel motivasi (X_2) menurun maka akan di ikuti dengan penurunan variabel kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel kepemimpinan (X_1) tetap. Dan jika salah satu indikator motivasi meningkat, maka meningkat rasa semangat karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan

4. Uji F

Anova (Uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

a. Menentukan hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan

b. Menentukan F-tabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) = 5% = 0,05 dengan penyebut $df = n-k-1 = (118-2-1)=115$ dan pembilang ($k=2$) adalah sebesar 3,07

c. F hitung

Hasil analisis F hitung dengan program SPSS 16.00, dapat dilihat nilai F hitung sebesar 224,048.

d. Menarik kesimpulan

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.15 berikut ini :

Tabel IV.15
Hasil Pengujian Hipotesis F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	930.521	2	465.260	224.048	.000 ^a
	Residual	238.810	115	2.077		
	Total	1169.331	117			

a. Predictors: (Constant), MotivasiKaryawan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi.16.00.2015

Berdasarkan tabel IV.15 Anova tersebut, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 224,048. Sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata (α)

= 5 % dengan penyebut $(n-k-1) = (118-2-1) = 115$ dan pembilang $(k=2)$ adalah sebesar 3,07.

Pada penelitian ini $F_{hitung} (224,048) > F_{tabel} (3,07)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut berarti bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan

5. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (kepemimpinan dan motivasi) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

a. Menentukan hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antarakepemimpinan dan motivasisecara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan

b. t tabel

Menentukan nilai t-tabel dengan taraf nyata (α) = 5% = 0,05 dan derajat kebebasan $df = (n-2) = (118-2) = 116$, adalah sebesar 1,984.

c. t hitung

Hasil analisis t hitung dengan menggunakan program SPSS versi 16.00. Diperoleh hasil t hitung untuk variabel motivasi sebesar = 15,546 dan untuk variabel kepemimpinan sebesar = 7,860. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.16.

d. Menarik kesimpulan

Jika t hitung \geq t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel IV.16

Hasil Pengujian Hipotesis t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.512	1.306		-.392	.696
	Kepemimpinan	.479	.061	.355	7.860	.000
	MotivasiKaryawan	1.235	.079	.701	15.546	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 16.00.2015

Pada tabel IV.16 nilai t tabel dengan taraf nyata (α) = 5% dan df $(n-2) = (118 - 2) = 116$, adalah sebesar 1,984. Maka dapat dijelaskan

pengaruh masing – masing variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan sebagai berikut :

1) Pengaruh Variabel kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel IV.16, maka dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 7,860 Hal ini berarti $t\text{-tabel} = (1,984) < t\text{-hitung} = (7,860)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Pengaruh Variabel motivasi secara Parsial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 15,546. Hal ini berarti $t\text{-tabel} = (1,984) < t\text{-hitung} = (15,546)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh antara variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

8. Koefisien Determinan

Uji koefisien ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2)

secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan, sebagai berikut :

Tabel IV.17
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.796	.792	1.441

a. Predictors: (Constant), MotivasiKaryawan, Kepemimpinan

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS versi 16.00.2015
(Lampiran 6)

Berdasarkan tabel IV.17, dapat dilihat bahwa nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,796 (79,6%). Angka tersebut menggambarkan bahwa kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan, dapat dijelaskan oleh kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) sebesar 79,6%. Sedangkan sisanya 21,4% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak masuk dalam persamaan tersebut.

**b. Perbandingan Hasil Penelitian dengan Hasil Penelitian
Sebelumnya**

Tabel IV.18

	Senja Wulandari (2014)	MariaDuwi Susanti (2014)	gery (2015)
Teknik Pengumpulan data	Kuesioner	Kuesioner	Kuesioner
Analisis Regresi	Regresi linear berganda	Regresi linear berganda	Regresi linear berganda
Populasi	Karyawan PT. Melania Indonesia	Karyawan PT.Indofood Palembang	Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan
Teknik pengambilan sampel	<i>purposive sampling</i>	<i>purposive sampling</i>	<i>purposive sampling</i>
Lokasi	PT. Melania Indonesia	PT.Indofood Palembang	di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan
Variabel	Kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan	Kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan	Kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan
Hasil	Variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. $Y = 6,037 + 0,187 X_1 + 0,474 X_2$	Variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. $Y = 1,7255 + 0,279 X_1 + 0,265 X_2$	Variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. $Y = 0,512 + 0,479 X_1 + 1,235 X_2$

Sumber : Senja Wulandari (2014), MariaDuwi Susanti (2014), gery (2015)

Pada tabel IV.18, hasil perbandingan menunjukkan adanya kesamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian ini yaitu mempunyai kesamaan pada teknik pengumpulan data dengan kuesioner, analisis menggunakan regresi linear berganda, Senja Wulandari (2014) $Y = 6,037 + 0,187 X_1 + 0,474 X_2$, MariaDuwi Susanti (2014) $Y = 1,7255 + 0,279 X_1 + 0,265 X_2$, gery (2015), $Y = -0,512 + 0,479X_1 + 1,235X_2$, dan pada penelitian sebelumnya dan penelitian ini semua variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Teknik pengambilan sampel dengan *purposive sampling*. Perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu hanya pada lokasi penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat di simpulkan bahwa, adanya pengaruh antara kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dan motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang ada, peneliti mencoba memberikan saran yaitu hendaknya pimpinan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi gaya kepemimpinan karena faktor ini yang paling kecil berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Seperti, lebih memperhatikan karyawan dalam memberikan informasi dan semangat dalam bekerja sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan kinerjanya akan terus tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang Sunyoto. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishinh Service).
- M Iqbal Hasan. 2010. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Maria Duwi Susanti. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood Palembang*. Skripsi, tidak diterbitkan. Palembang: Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Pabundu Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Payaman J. Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Rusdy A Rifai. 2004. *Pengantar Manajemen*, FE-UMP, Palembang
- Senja Wulandari. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Melania Indonesia*. Skripsi, tidak diterbitkan. Palembang: Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Kepada yth bapak/ibu/sdr/i, responden.

Dalam rangka menyelesaikan studi saya di Universitas Muhammadiyah Palembang. Saya mengharapkan kesediaan anda dalam membantu menjawab pertanyaan yang tersedia secara objektif.

Data yang didapatkan nantinya tidak akan dipublikasikan kepada masyarakat umum, tetapi digunakan sebagai data pendukung untuk mengetahui.

'PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III SUMATERA SELATAN'

Pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat sesuai dengan yang anda alami, anda ketahui dan anda yakini dengan memberikan tanda *silang* (X) pada salah satu jawaban anda.

Penulis berharap agar kuesioner ini di isi dengan sebenarnya. Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

- | | | |
|--|---------------------|---------------------|
| 1. Jenis Kelamin | : a. Laki-laki | b. Perempuan |
| 2. Pendidikan | : a. Tamat SLTA | b. Tamat SMP |
| | c. Tamat Diploma | d. Tamat S1 |
| 3. Bagian | : a. Karyawan Tetap | b. Karyawan Honorer |
| 4. Pengalaman Kerja | : a. < 1 tahun | b. 1-3 tahun |
| | c. 3-5 tahun | d. > 5 tahun |
| 5. Usia | : a. < 25 tahun | b. 26-34 tahun |
| | : c. 35-45 tahun | d. > 45 tahun |
| 6. Saya bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan. | : a. ya | b. tidak |

Petunjuk Pengisian :

Keterangan :	Nilai :
SS :Sangat Setuju	(5)
S :Setuju	(4)
N :Netral	(3)
TS :Tidak Setuju	(2)
STS :Sangat Tidak Setuju	(1)

Kuesioner Untuk Indikator Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Kompetensi atau kemampuan bekerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan					
2	Menurut saya karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan mempunyai kompetensi atau kemampuan yang baik					
3	PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan mempunyai standarisasi atau pencapaian tujuan dalam bekerja					
4	Setiap karyawan bekerja pada standar yang ditentukan oleh PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan					
5	Umpan balik yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kinerja pada karyawan					
6	Diperlukan instruktur yang kompeten dalam memberikan pelatihan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan					

Kuesioner Indikator Gaya Kepemimpinan Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Informasi yang di berikan oleh atasan saya sudah sangat jelas					
2	Atasan ditempat anda bekerja memberikan anda motivasi untuk menyelesaikan tugas anda dengan baik dan benar					
3	Atasan ditempat anda bekerja memiliki kemampuan untuk memimpin					
4	Keputusan yang diambil oleh atasan anda ditempat anda bekerja adalah keputusan yang tepat.					
5	Anda merasa puas dengan cara atasan anda memimpin anda yang berkaitan untuk meningkatkan kinerja anda					

Kuesioner Indikator Motivasi Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan					
2	Saya merasa puas dengan kondisi lingkungan tempat saya bekerja					
3	Saya memperoleh penghargaan yang sepadan dengan prestasi kerja yang saya lakukan selama ini					

Tabulasi Jawaban Responden

No	Kinerja Karyawan						Jumla h	Kepemimpinan					Jumla h	Motivasi Karyawan			Jumla h
	y1. 1	y1. 2	y1. 3	y1. 4	y1. 5	y1. 6		x1. 1	x1. 2	x1. 3	x1. 4	x1. 5		x2. 1	x2. 2	x2. 3	
1	5	3	5	3	5	4	25	5	4	5	4	4	22	5	3	5	13
2	5	4	5	5	5	4	28	5	5	4	5	5	24	5	4	5	14
3	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	22	5	5	5	15
4	2	3	3	3	5	5	21	5	5	2	3	4	19	5	3	5	13
5	5	3	5	3	5	5	26	5	5	3	3	4	20	5	3	5	13
6	4	4	3	4	5	5	25	5	5	4	5	5	24	4	4	3	11
7	2	3	4	3	5	5	22	5	5	4	3	3	20	5	3	4	12
8	3	3	3	3	5	4	21	5	4	4	4	3	20	3	3	5	11
9	5	5	5	5	5	4	29	5	4	4	4	4	21	5	5	5	15
10	5	4	3	5	5	4	26	5	4	4	4	3	20	5	4	3	12
11	5	4	2	5	5	4	25	5	4	4	4	4	21	5	4	2	11
12	5	4	3	5	5	4	26	5	4	4	4	4	21	5	4	3	12
13	5	4	3	5	5	4	26	5	4	4	4	4	21	5	4	3	12
14	5	4	4	5	5	4	27	5	4	4	4	4	21	5	4	4	13
15	5	4	4	5	5	4	27	5	4	4	4	4	21	5	4	4	13
16	5	4	4	5	4	4	26	4	4	4	4	3	19	5	4	4	13
17	5	5	5	5	5	4	29	5	4	4	4	5	22	5	5	5	15
18	2	4	4	5	2	4	21	2	4	4	4	4	18	2	4	4	10
19	5	4	4	5	3	4	25	3	4	4	3	3	17	5	4	4	13
20	3	3	4	5	5	4	24	5	4	4	4	3	20	3	5	4	12
21	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15
22	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	4	5	21	5	5	5	15
23	4	5	4	5	4	4	26	4	4	4	5	4	21	4	5	4	13
24	3	4	5	5	5	5	27	5	5	4	5	5	24	3	4	5	12
25	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	3	3	18	4	4	4	12
26	5	5	5	5	4	5	29	4	5	4	5	4	22	5	5	5	15
27	5	1	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	5	1	2	8
28	5	4	5	4	4	4	26	4	4	3	4	4	19	5	4	5	14
29	5	5	4	4	5	4	27	5	4	3	4	4	20	5	5	4	14
30	3	4	3	5	3	4	22	3	4	4	4	4	19	3	4	3	10
31	5	4	4	4	5	5	27	5	5	5	4	4	23	5	4	4	13
32	4	4	4	4	3	4	23	3	4	2	4	4	17	4	4	4	12
33	5	5	5	5	4	4	28	4	4	5	4	4	21	5	5	5	15
34	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
35	5	3	4	3	4	2	21	4	2	5	4	4	19	5	3	4	12
36	4	4	4	3	2	3	20	2	3	4	4	4	17	4	4	4	12
37	2	4	4	4	5	5	24	5	5	5	4	4	23	2	4	4	10
38	2	3	4	3	5	3	20	5	3	3	4	4	19	2	3	4	9
39	4	3	3	4	5	3	22	5	3	4	4	4	20	4	3	3	10
40	4	4	3	5	4	3	23	4	3	4	4	3	18	4	4	3	11
41	4	4	3	5	5	4	25	5	4	3	4	4	20	4	4	3	11
42	4	3	3	5	3	3	21	3	3	3	3	3	15	4	3	3	10
43	4	2	2	5	4	4	21	4	4	4	3	4	19	4	2	5	11
44	4	3	3	5	4	4	23	4	4	3	3	2	16	4	3	3	10
45	4	4	5	5	5	4	27	5	4	3	4	4	20	4	4	5	13

46	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	14
47	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	23	11
48	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	24	12
49	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	23	10	
50	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	28	13	
51	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	23	11	
52	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	23	11	
53	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	27	13	
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	12	
55	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	17	10	
56	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	27	14	
57	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	22	10	
58	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	3	5	3	28	15	
59	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	26	13	
60	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	3	5	5	4	5	3	26	13	
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	15	
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	15	
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	12	
64	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	24	12	
65	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	22	14	
66	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	27	13	
67	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	27	13	
68	2	3	3	3	3	2	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	21	8	
69	2	2	3	2	5	2	5	4	5	2	5	5	2	5	5	2	18	10	
70	3	3	2	3	3	3	2	4	5	2	5	3	3	3	2	5	18	8	
71	2	2	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	21	12	
72	4	4	4	4	4	4	2	5	5	2	5	5	3	2	5	5	22	12	
73	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	23	14	
74	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	27	14	
75	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	28	14	
76	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	25	12	
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	26	12	
78	5	4	5	4	5	3	2	3	5	2	5	3	5	2	4	5	24	14	
79	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	22	12	
80	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	25	14	
81	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	24	13	
82	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	26	13	
83	5	5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	24	13	
84	5	5	5	3	5	3	2	4	4	2	4	4	3	2	4	4	22	13	
85	5	5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	24	13	
86	5	5	5	3	5	4	2	3	3	2	5	2	3	3	4	3	24	13	
87	5	5	5	3	5	4	2	5	5	2	5	4	4	2	4	4	24	13	
88	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	25	12	
89	5	5	2	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	24	10	
90	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	22	10	
91	5	5	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	23	10	
92	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	10	
93	3	3	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	21	11	
94	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	23	13	
95	4	3	3	3	4	4	2	5	4	2	5	4	4	4	4	4	21	10	

96	2	5	3	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	2	5	3	10
97	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	3	4	21	5	5	5	15
98	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	4	24	5	4	5	14
99	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15
100	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15
101	4	4	4	4	2	5	23	2	5	5	5	5	22	4	4	4	12
102	4	3	4	4	5	5	25	5	5	4	5	5	24	4	3	4	11
103	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15
104	5	5	5	4	5	5	29	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15
105	4	4	4	4	5	5	26	5	5	4	5	5	24	4	4	4	12
106	3	3	4	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	3	3	4	10
107	5	5	4	3	5	5	27	5	5	4	5	5	24	5	5	4	14
108	2	2	4	5	5	5	23	5	5	4	5	5	24	2	5	4	11
109	5	4	4	5	5	5	28	5	5	4	5	5	24	5	4	4	13
110	2	2	4	2	5	2	17	5	2	4	5	5	21	4	2	4	10
111	2	2	4	2	5	3	18	5	3	4	5	5	22	2	4	4	10
112	2	3	4	2	5	3	19	5	3	2	3	5	18	2	3	4	9
113	4	4	4	4	5	3	24	5	3	3	3	5	19	4	4	4	12
114	2	3	4	3	5	3	20	5	3	4	4	5	21	2	3	4	9
115	5	5	5	5	3	3	26	3	3	4	4	5	19	5	5	5	15
116	4	5	4	3	4	3	23	4	3	3	4	3	17	4	5	4	13
117	5	5	3	4	5	5	27	5	5	5	5	5	25	5	5	3	13
118	4	3	4	4	5	4	24	5	4	4	5	4	22	4	3	4	11

Reliability

Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	118	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	118	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.702	.707	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	7.96	1.836	.197	.039	.705
X2.2	8.21	1.758	.265	.077	.708
X2.3	8.31	1.992	.260	.074	.698

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.24	3.225	1.796	3

Reliability

Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	118	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	118	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.731	.753	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16.64	3.838	.181	.136	.769
X1.2	16.81	3.709	.328	.175	.754
X1.3	16.99	4.162	.294	.168	.678
X1.4	16.62	3.947	.368	.217	.737
X1.5	16.80	3.958	.365	.207	.739

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.97	5.486	2.342	5

Reliability

Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	118	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	118	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.797	.800	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	20.47	6.884	.374	.236	.733
Y1.2	20.70	6.740	.477	.321	.785
Y1.3	20.76	7.533	.405	.219	.726
Y1.4	20.43	7.495	.379	.188	.833
Y1.5	20.31	8.080	.173	.097	.820
Y1.6	20.49	8.269	.211	.076	.797

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.64	9.994	3.161	6

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	MOTIVASI KARYAWAN
X2.1	Pearson Correlation	1	.161	.150	.673**
	Sig. (2-tailed)		.081	.106	.000
	N	118	118	118	118
X2.2	Pearson Correlation	.161	1	.248**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.081		.007	.000
	N	118	118	118	118
X2.3	Pearson Correlation	.150	.248**	1	.651**
	Sig. (2-tailed)	.106	.007		.000
	N	118	118	118	118
MOTIVASIKARYAWAN	Pearson Correlation	.673**	.702**	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	118	118	118	118

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 KINERJAKARYAWAN
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Kinerja Karyawan

Correlations

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	KINERJA KARYAWAN
Y1.1	Pearson Correlation	1	.445**	.227*	.320**	.058	.052	.638**
	Sig. (2-tailed)		.000	.013	.000	.533	.579	.000
	N	118	118	118	118	118	118	118
Y1.2	Pearson Correlation	.445**	1	.377**	.344**	.051	.152	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.581	.101	.000
	N	118	118	118	118	118	118	118
Y1.3	Pearson Correlation	.227*	.377**	1	.161	.289**	.115	.608**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000		.081	.002	.216	.000
	N	118	118	118	118	118	118	118
Y1.4	Pearson Correlation	.320**	.344**	.161	1	.054	.233*	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.081		.561	.011	.000
	N	118	118	118	118	118	118	118
Y1.5	Pearson Correlation	.058	.051	.289**	.054	1	.120	.464**
	Sig. (2-tailed)	.533	.581	.002	.561		.196	.000
	N	118	118	118	118	118	118	118
Y1.6	Pearson Correlation	.052	.152	.115	.233*	.120	1	.458**
	Sig. (2-tailed)	.579	.101	.216	.011	.196		.000
	N	118	118	118	118	118	118	118
KINERJAKARYAWAN	Pearson Correlation	.638**	.692**	.608**	.598**	.464**	.458**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	118	118	118	118	118	118	118

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

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

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT KinerjaKaryawan
 /METHOD=ENTER Kepemimpinan MotivasiKaryawan.

Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MotivasiKaryawan , Kepemimpinan ^a		. Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.796	.792	1.441

- a. Predictors: (Constant), MotivasiKaryawan, Kepemimpinan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	930.521	2	465.260	224.048	.000 ^a
	Residual	238.810	115	2.077		
	Total	1169.331	117			

- a. Predictors: (Constant), MotivasiKaryawan, Kepemimpinan
- b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.512	1.306		-.392	.696
Kepemimpinan	.479	.061	.355	7.860	.000
MotivasiKaryawan	1.235	.079	.701	15.546	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Frequencies

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	118	118	118	118	118
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	8.5	8.5	8.5
	3	13	11.0	11.0	19.5
	4	24	20.3	20.3	39.8
	5	71	60.2	60.2	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	4.2	4.2	4.2
	3	19	16.1	16.1	20.3
	4	47	39.8	39.8	60.2
	5	47	39.8	39.8	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2.5	2.5	2.5
	3	21	17.8	17.8	20.3
	4	70	59.3	59.3	79.7
	5	24	20.3	20.3	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	13.6	13.6	13.6
	4	45	38.1	38.1	51.7
	5	57	48.3	48.3	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2.5	2.5	2.5
	3	12	10.2	10.2	12.7
	4	65	55.1	55.1	67.8
	5	38	32.2	32.2	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3
N	Valid	118	118	118
	Missing	0	0	0

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	9.3	9.3	9.3
	3	7	5.9	5.9	15.3
	4	38	32.2	32.2	47.5
	5	62	52.5	52.5	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.8	.8	.8
	2	6	5.1	5.1	5.9
	3	23	19.5	19.5	25.4
	4	47	39.8	39.8	65.3
	5	41	34.7	34.7	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.8	.8	.8
	2	9	7.6	7.6	8.5
	3	24	20.3	20.3	28.8
	4	47	39.8	39.8	68.6
	5	37	31.4	31.4	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	3.4	3.4	3.4
	3	35	29.7	29.7	33.1
	4	51	43.2	43.2	76.3
	5	28	23.7	23.7	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	3.4	3.4	3.4
	3	21	17.8	17.8	21.2
	4	40	33.9	33.9	55.1
	5	53	44.9	44.9	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	8.5	8.5	8.5
	3	13	11.0	11.0	19.5
	4	24	20.3	20.3	39.8
	5	71	60.2	60.2	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	4.2	4.2	4.2
	3	19	16.1	16.1	20.3
	4	48	40.7	40.7	61.0
	5	46	39.0	39.0	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

BIODATA PENELITI

DATA PRIBADI

Nama : Gery Teo Pratama
NIM : 212011199
Tempat, Tanggal Lahir : Sumedang, 1 September 1993
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Alamat : Jl. Tanjung Harapan no.47 RT.23 RW.05
Kel.Bukit Sangkal Kec. Kalidoni Palembang
No. Telepon : 08981168633
Status : Belum Menikah
E-mail : geryprtm@yahoo.com
Nama Orang Tua
Ayah : Gunadi
Ibu : Yati Yulianti
Pekerjaan Orang Tua
Ayah : Karyawan Swasta
Ibu : Ibu Rumah Tangga

RIWAYAT PENDIDIKAN

1999-2005 : SD Kartika II- 2 Palembang
2005-2008 : SMP Negeri 10 Palembang
2008-2011 : SMA Bina Warga 2 Palembang
2011-Sekarang : Universitas Muhammadiyah Palembang



KERETA API



Nomor : 28/VI/HMS /2015
Lampiran :
Perihal : Izin Pengambilan Data

Palembang, 24 Juni 2015
Kepada
Yth. Dekan U.b Kepala Tata Usaha
Universitas Muhammadiyah
di

Palembang

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini Asisten Manager Humasda Divre III SS menyampaikan,

Nama : Gery Teo Pratama
NIM : 21 2011 199
Jurusan : Manajemen SDM

Sehubungan dengan itu kami sampaikan bahwa Mahasiswa/i Bpk/ibu telah melakukan pengambilan data di perusahaan kami.

Demikianlah atas perhatian Bapak/ibu kami ucapkan terima kasih.

Asisten Manager
Humasda Divre III SS



Apparen
NIPP. 39868



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

MAHASISWA : GERY TEO PRATAMA

PEMBIMBING

NPM : 21 2011 199

KETUA : DR. Omar Hendro S.E, M. SI

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

ANGGOTA :

JUDUL SKRIPSI :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III SUMATERA SELATAN

No.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	30/5 2015	t - III			fulu
2	4/6 2015	5 - III			fulu
3	15/6 2015	17 - III			fulu
4	20/6 2015	17 - III			fulu
5	25/6 2015	17 - III			fulu
6	30/6 2015	17 - III			fulu
7	3/7 2015	17 - III			fulu
8	6/7 2015	17 - III			fulu
9	9/7 2015	17 - III			fulu
10	10/7 2015	17 - III			sigapic
11					
12					
13					
14					
15					
16					

PETUNJUK :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

a.n. Dekan

Program Studi

Hj. Maftuhan Nurrahmi, S.E., M.Si



[Handwritten signature]

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Unggul dan Islami



Sertifikat

358/J-10/FEB-UMP/SHA/VII/2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : GERY TEO PRATAMA
NIM : 212011199
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (17) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 13 Juli 2015
an. Dekan

Wakil Dekan IV



Dr. Antoni, M.H.I.



DAFTAR NILAI

NAMA : GERY TEO PRATAMA
NIM : 212011199

NO	NAMA SURAT	TAHFIDZ	FASIKH	TAJWID	JUMLAH
1	AL-QADAR	60	10	10	80
2	AL-ALAQ	50	5	5	60
3	AL-TIIN	50	10	10	70
4	AL-INSYIRAH	50	10	10	70
5	AD-DHUHA	50	10	10	70
6	AL-ASHR	60	15	10	85
7	AL-HUMAZAH	60	10	10	80
8	AL-FIIL	60	20	10	90
9	QURAIY	60	15	5	80
10	AL-MA'UN	60	10	10	80
11	AL-KAUTSAR	60	10	10	80
12	AL-KAFIRUN	60	10	10	80
13	AN-NASHR	60	15	10	85
14	AL-LAHAB	60	15	10	85
15	AL-IKHLAS	60	10	10	80
16	AL-FALAQ	60	10	10	80
17	AN-NAS	60	20	10	90



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani B Ulu Palembang 30263
Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637
email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Gery Teo Pratama
Place/Date of Birth : Sumedang, September 01st 1993
Test Times Taken : +1
Test Date : July 26th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension : 47
Structure Grammar : 40
Reading Comprehension : 44
OVERALL SCORE : 436

Palembang, July 26th, 2015
Head of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd, M.A

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014 (B)
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014 (B)
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)
Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

umpalembang.ac.id

Email : febumpg@umpalembang.ac.id

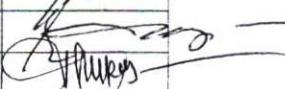
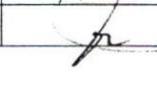
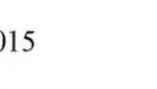
Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Hari/Tanggal : Rabu 12 Agustus 2015
Waktu : 08.00 s/d 12.00 WIB
Nama : Gery teo pratama
NIM : 21 2011 199
Program Studi : Manajemen
Bidang Skripsi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III SUMATERA SELATAN**

TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	DR. Omar Hendro, S.E,M.Si	Pembimbing	19 - 8 - 2015	
2	Drs.H. Tarmidzi A.Rasyid,M.Si	Ketua Penguji	26/8-2015	
3	Hj.Maftuhah Nurrahmi,S.E,M.Si	Penguji I	19-8-2015	
4	DR. Omar Hendro, S.E,M.Si	Penguji II	19-8-2015	

Palembang, Agustus 2015
Mengetahui,
u.b Ketua Program Studi Manajemen


Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si
NIDN : 0216057001/673839