

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN SIKAP KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN
SDM PT. PUPUK SRWIDJAJA PALEMBANG**

SKRIPSI



NAMA : Sapran Renaldi

NIM : 21 2011 007

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2015

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN SIKAP KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN
SDM PT. PUPUK SRWIDJAJA PALEMBANG
SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



NAMA : Sapran Renaldi

NIM : 21 2011 007

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2015

PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sapran Renaldi

Nim : 21.2011.007

Jurusan : Manajemen

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

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang ada.

Palembang, Januari 2016



Sapran Renaldi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

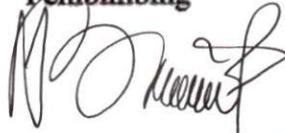
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Sikap Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen
SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.
Nama : Sapran Renaldi
NIM : 21-2011-007
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal

Pembimbing



Arniza Nilawati,SE.,M.M

NIDN : 0215057001

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hi. Maftuhah Nurrahmi,SE.,M.Si

NIDN : 0216057001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Barang siapa menempuh suatu jalan untuk menuntut ilmu maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga"

إِلَى طَرِيقًا بِهِ اللَّهُ سَهَّلَ عِلْمًا فِيهِ يَلْتَمِسُ طَرِيقًا سَلَكَ مَنْ
الْجَنَّةِ - الْمُسْلِمِ رَوَاهُ (H.R. Muslim)

Ku Persembahkan Skripsi ini Kepada :

- 1. Kedua orang tua tercinta Hipni Abdul Madjid dan Harmalia*
- 2. Saudara-saudaraku Indah Yunalda, Chyntia Nalda dan Salman Alfarisi*
- 3. Kekasihku, Nora Meiliza Syahri*
- 4. Bapak / Ibu Dosen, Guru serta Semua Orang yang Mendidik dan Menasehatiku.*
- 5. Teman-Temanku Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP angkatan 2011 serta Teman-Teman KKN Posko 313-314 Ulak Kemang*
- 6. Almamaterku Tercinta*

PRAKATA

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN SDM PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG** dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addinul Islam.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.. Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Hj. Maftuhah Nurrahmi.SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Arniza Nilawati.SE.,M.M selaku Dosen Pembimbing yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberi arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di

universitas ini. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.

5. Pak Agus selaku personalia beserta seluruh karyawan di Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja yang telah memberikan izin penelitian dan membantu dalam mencari data penelitian yang dibutuhkan. Dan tidak lupa kepada semua kinerja yang telah meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner yang telah diberikan.
6. Spesial untuk kekasihku, Nora Meiliza Syahri yang selalu setia memberikan semangat dan cintanya yang memotivasi penulis menjadi orang yang lebih baik.
7. Sepupu dan para sahabatku Ryan Berto Vani, M, Akbar Hafeni, M. Aldrin Malphi, Aditya Supong Darmawan, Eko Jeber Setiawan, Kgs. Pondok Suhaimi, M. Aidil Uchiha. M. Fikri Tompel, Firdaus G. Afrendy, Yudi Atok Torres, yang selalu mengisi hari-hari dalam canda tawa, mendukung, dan selalu mendo'akan serta memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-temanku di kampus Toni, Adi, Doni, Yayan, Harmen, Erik, Andre, dll yang membantu proses terselesaikannya skripsi ini dan teman-teman Manajemen Paket 01 2011.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2011 yang telah banyak membantu serta dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.

10. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Palembang, 25 Desember 2015

Penulis

DAFTAR ISI

BAGIAN AWAL

SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xiii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTACK	xvi

BAGIAN ISI

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya	7
B. Landasan Teori.....	9
C. Hipotesis.....	22

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian23
B. Lokasi Penelitian.....23
C. Operasionalisasi Variabel.....24
D. Populasi dan Sampel25
E. Data yang diperlukan25
F. Metode Pengumpulan Data.....26
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....27

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A Hasil Penelitian34
B. Pembahasan Hasil Penelitian48

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan61
B. Saran.....62

BAGIAN AKHIR

DAFTAR PUSTAKA63

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Variabel, Definisi, Indikator	24
Tabel IV.1	Jumlah Karyawan	45
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel IV.6	Pemimpin dapat menciptakan hubungan yang harmonis terhadap karyawan.....	48
Tabel IV.7	Pimpinan selalu memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan.....	49
Tabel IV.8	Pemberian informasi dari pimpinan selalu jelas dan dipahami. ...	49
Tabel IV.9	Kerjasama dari teman sekerja mendukung dalam meningkatkan kinerja	50
Tabel IV.10	Atasan selalu memberikan pengawasan dan perhatian yang baik	50
Tabel IV.11	Karyawan-karyawan lain yang bersahabat sehingga membuat kondisi yang nyaman.	51
Tabel IV.12	Karyawan memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi didalam pekerjaan.	51
Tabel IV.13	Karyawan memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja.....	52
Tabel IV.14	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	52
Tabel IV.15	Uji Validitas	53
Tabel IV.16	Uji Realibilitas	54
Tabel IV.17	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	55

Tabel IV.18	Hasil Pengujian Hipotesis F	57
Tabel IV.19	Hasil Uji t.....	58
Tabel IV.20	Hasil Uji Determinan	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar VI.1	Struktur Organisasi	37
-------------	---------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian.....	xvii
Lampiran 2	Tabel Jawaban Kuisisioner	xix
Lampiran 3	Uji Validitas.....	xxiv
Lampiran 4	Uji Reliabilitas.....	xxvi
Lampiran 5	Regresi Linier Berganda	xxviii
Lampiran 6	Tabel t.....	xxx
Lampiran 7	tabel r	xxxii
Lampiran 8	tabel f.....	xxxiii

ABSTRAK

Sapran Renaldi/212011007/2015/Pengaruh Kepemimpinan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif yang bersifat menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden yang disebar pada karyawan Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa hasil kuisioner yang diisi oleh responden, dan sekunder yang berupa jumlah karyawan. Metode analisis data yang digunakan analisis kualitatif, uji validitas dan uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji f (uji bersama-sama), dan uji t (uji parsial).

Hasil penelitian menggunakan regresi linier berganda ada pengaruh antara Kepemimpinan dan Sikap Kerja secara simultan terhadap kinerja karywan. Uji F ada pengaruh antara Kepemimpinan dan Sikap Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karywan. Uji t (uji parsial) ada pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dan ada pengaruh antara Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Sikap kerja dan kinerja

ABSTRAC

Sapran Renaldi/212011007/2015/ The Influence of the Leadership and Work Attitudes the Employee Performance at Human Resources Department of PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang/Human Resource Management

The problem of the study “was there any influence the leadership and work attitude to employee performance at HRD PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang?”. The objective of the study was to know the influence for the leadership and work attitude to the Employee Performance at HRD PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. This study was an associative research which showed the correlation between two variables or more.

There were 50 respondents as the sample who were distributed to the employee at HRD PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. The data used in this study was primer data which based on the result of questionnaire which filled by the responders, and the secondary data for this study was the numbers the employee. Analysis method in this study was qualitative analysis, validity and realibility test, multiple linear regresions, f-test (linear-test), and t-test (partial-test).

The result of the multiple linear regressions showed that there was an influence between the leadership and work attitude to employee performance simultaneously. F-test showed that there was an influence between the leadership and work attitude to employee performance simultaneously. T-test (partial-test) showed that there was an influence between the leadership and work to employee performance.

Keywords: leadership, work attitude and performance

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi perusahaan membutuhkan sumber daya yang berkualitas dan ahli pada bidangnya masing-masing untuk mengelola asset perusahaan dengan baik. Hal ini demi kemakmuran dan kesejahteraan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan ahli pada bidangnya akan mendukung tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Pimpinan perusahaan berkewajiban untuk meningkatkan atau membangkitkan motivasi dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan meningkatnya motivasi dan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Seorang yang bekerja pada sebuah perusahaan selain tertarik dengan besarnya upah atau gaji tetap yang diterimanya, ada juga yang tertarik dengan adanya kondisi kerja yang baik dan hubungan yang harmonis yang dapat membuat kenyamanan dalam bekerja sehingga bisa menjadi motivasi dan memacu sikap kerja yang baik serta berpotensi terhadap kinerja karyawan untuk terus selalu berinovasi dalam melakukan pekerjaannya. Pihak perusahaan harus bisa mengatur strategi agar semangat dan gairah kerja karyawannya tidak menurun, misalnya dengan cara memberikan lingkungan

dan kondisi kerja yang baik kepada semua karyawan atau sesuatu hal yang dapat membuat mereka lebih tertarik dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain, apabila seseorang karyawan merasa puas, maka karyawan yang bersangkutan akan bersikap baik serta loyal dan semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik agar bisa menunjang peningkatan pendapatan suatu perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus menempuh cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kondisi kerja yang baik dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah dibekali oleh pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan tiap-tiap karyawannya. Sedangkan pemberian kompensasi, kondisi kerja yang baik dan pemberian motivasi pada dasarnya merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang ditentukan.

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang (lemah). Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam mencapai sasaran-sasarannya, Kepemimpinan merupakan kegiatan

mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ini merupakan faktor manusiawi yang mengikat sebagai suatu kelompok bersama dan memotivasi mereka dalam pencapaian tujuan.

Kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Terlebih lagi karyawan yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan dan paling tidak, para karyawan memerlukan pimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi. Keberhasilan seorang pemimpin tidak terlepas dari bantuan orang-orang disekitarnya,serta kemampuan dalam mempengaruhi pikiran orang-orang tersebut untuk menyetujui dan apa yang diharapkan pimpinannya dalam mencapai suatu tujuan.

Sikap kerja juga memiliki peranan dalam pelaksanaan kinerja karyawan, karena sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap lingkungan pekerjaannya atau pekerjaannya itu sendiri. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan dalam pekerjaannya akan bersikap jujur, tidak semena-mena terhadap pekerjaannya dan ikut membantu dalam kemajuan perusahaannya. Demikian juga seseorang yang mempunyai sikap kerja yang baik akan mentaati peraturan yang ada di dalam lingkungan perusahaan dan menimbulkan rasa kedisiplinan dalam melakukan pekerjaannya. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai sikap kerja yang baik akan mempunyai kinerja yang baik pula.

Departement SDM PT. Pupuk Sriwidjaja merupakan bagian dari perusahaan yang mengelola berbagai kegiatan mengenai SDM. Pimpinan departemen SDM pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang perlu mengetahui kebutuhan motivasi karyawan untuk dapat memotivasi bawahannya guna meningkatkan sikap dan kinerja karyawannya, karena seorang pimpinan harus mampu memberikan contoh yang baik kepada karyawan dan menerapkan cara berpikir optimis agar dapat mematuhi peraturan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi, masih ada karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu, karyawan yang sering mendapatkan teguran dan peringatan dari atasannya dan masih adanya kesalahan kerja yang dilakukan karyawan dalam bekerja.

Kendala yang dihadapi Departement SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang dapat dilihat dari pimpinan masih kurang dalam menciptakan hubungan yang harmonis sebagai pimpinan, kurang mampu mempengaruhi bawahan dan pengambilan keputusan yang kurang dipahami oleh bawahan. Rendahnya disiplin kerja akibat dari pemimpin yang kurang memperhatikan tugas dan hubungan kerja karyawan. Sikap kerja karyawan dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaannya juga dirasakan kurang yang dapat dilihat dari masih terdapat karyawan yang bersikap santai, sebagian karyawan tidak melaksanakan pekerjaan pada saat jam kerja, dan karyawan yang bermain game serta bermalasan di jam kerja, dan kerjasama dari teman sekerja

dirasakan kurang mendukung dalam melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan lingkungan kerja yang tidak nyaman yang berpengaruh kepada kepemimpinan dan sikap kerja para karyawan sehingga menimbulkan kinerja yang kurang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas pentingnya kepemimpinan dan sikap karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, maka peneliti tertarik untuk membahas dan melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat di rumuskan permasalahannya, yaitu bagaimana pengaruh kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Untuk meningkatkan kemampuan serta menerapkan ilmu yang telah di dapat penulis selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi suatu pertimbangan dan masukan bagi perusahaan serta menjadi inspirasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi Almamater

Diharapkan dapat menjadi suatu referensi dan mengharumkan nama besar serta meningkatkan kualitas Universitas Muhammadiyah Palembang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Nurdin (2013) yang berjudul pengaruh motivasi dan sikap kerja pegawai administrasi terhadap produktivitasnya (Studi Kasus pada Pegawai Administrasi Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis). Hasil penelitian menyatakan bahwa hasil pengolahan data mengenai motivasi kerja pegawai menunjukkan kategori sedang (74%) dari skor ideal, sedangkan untuk sikap kerja menunjukkan kategori sedang (73%) dari skor ideal, dan untuk produktivitas kerjanya menunjukkan kategori sedang (73%) dari skor ideal.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitasnya sebesar (47,71%) dengan kualifikasi cukup besar, sikap kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitasnya sebesar (24,97%) dengan kualifikasi sedang, motivasi dan sikap kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitasnya sebesar (47,88%) dengan kualifikasi cukup besar. Sisanya ($100\% - 47,88\% = 52,12\%$) ditentukan oleh faktor lain.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Yajid Nafiudin (2014), yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Yogyakarta". Penelitian ini

merupakan penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian kausatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan tetap di Bank Tabungan Negara Cabang Yogyakarta dengan jumlah 30 orang karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan: 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 3,795 dengan signifikansi 0,001. 2) Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar -0,458 dengan signifikansi 0,040. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F hitung sebesar 7,387 dengan signifikansi 0,003. Hasil penelitian ini diperoleh persamaan regresi $Y = 2,557 + 0,231X_1 - 0,220X_2 + e$, dengan besar pengaruh sebesar 30,6%, sedangkan sisanya sebesar 69,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

B. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dai berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan , berikut penjelasan tentang kinerja karyawan:

a. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan mempunyai beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya sebagai berikut :

Menurut Wibowo (2011: 81), kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010 :10), kinerja adalah prestasi atau hasil (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Komponen Kinerja Karyawan

Komponen kinerja dirancang untuk mengevaluasi aspek kecakapan seorang karyawan. Menurut Wibowo (2011:101) Komponen kinerja adalah sebagai berikut:

1) Tujuan

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

2) Standar Kerja

Merupakan suatu ukuran apakah tujuan dapat dicapai karena standar tidak diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3) Umpan Balik

Merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Kompetensi

Merupakan persyaratan utama dalam kinerja, kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

5) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan sukses.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Disiplin

Penilai menilai disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

8) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

c. Tujuan Kinerja dan Sasaran Kinerja

Tujuan dan sasaran kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui sebagai berikut:

1) Tujuan Kinerja

Menurut Wibowo (2011:48) tujuan kinerja adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan dan waktu tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah *inspirasi*.

2) Sasaran Kinerja

Menurut Wibowo (2011:63) sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu dijelaskan oleh Rusdy (2009:306), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Seberapa banyak target kerja logis yang dibandingkan dengan kuantitas aktual.

2) Kualitas

Seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.

3) Biaya

Berapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran tercapai.

4) Waktu

Waktu yang diperlukan agar sasaran kerja dapat tercapai.

2. Kepemimpinan

Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai semua itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

a. Pengertian Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan sangat bervariasi, sebanding dengan banyak orang yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan.

1) Yukl (2010:3) mengemukakan :

kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi

2) Howard H. Hoyt di dalam bukunya Kartini Kartono, (2011:57) :

kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Bedasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan selalu melibatkan unsur pemimpin, pengikut, dan konteks. Ketiadaan salah satu dari ketiga unsur tersebut akan menghilangkan esensi pemimpin itu sendiri. Pemimpin yang efektif dalam hubungannya dengan bawahan adalah pemimpin yang mampu meyakinkan pengikutnya bahwa kepentingan pribadi dari bawahan adalah visi pemimpin, serta mampu meyakinkan bahwa anggotanya mempunyai andil dalam mengimplementasikannya.

b. Tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan dapat diartikan sebagai bentuk atau jenis kepemimpinan. Ada beberapa tipe kepemimpinan yang diutarakan oleh G.R Terry yang kembali dikutip oleh Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:156) , yaitu:

1) Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim

2) Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non-Personal Leadership*)

Dalam tipe ini hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.

3) Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan melakukan hubungan dengan bawahannya dengan sewenang-wenang sehingga sebetulnya bawahannya melakukan semua perintah bukan karena tanggung jawab tetapi lebih karena rasa takut.

4) Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*)

Tipe kepemimpinan ini tidak memberikan tanggung jawab kepada bawahan untuk bisa mengambil keputusan sendiri karena selalu dibantu oleh pemimpinnya, hal ini berakibat kepada menumpuknya pekerjaan pemimpin karena segala permasalahan yang sulit akan dilimpahkan kepadanya.

5) Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Dalam setiap permasalahan pemimpin selalu menyertakan pendapat para bawahannya dalam pengambilan keputusan, sehingga mereka akan merasa dilibatkan dalam setiap permasalahan yang ada dan merasa bahwa pendapatnya selalu diperhitungkan, dengan begitu mereka akan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab akan pekerjaannya masing-masing.

6) Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)

Pemimpin tipe ini memiliki kemampuan dalam mengajak orang lain, dan diikuti oleh orang lain. Para bawahan akan senang untuk mengikuti perintah yang diberikan karena pembawaannya yang menyenangkan.

Selain itu ada pendapat dari W.J. Reddin dalam artikelnya yang berjudul *What Kind of Manager* (Kartini Kartono, 2011:34) juga mengemukakan watak dan tipe pemimpin yang dikelompokkan menjadi 3 pola dasar, yaitu:

- 1) Berorientasikan tugas (task orientation)
- 2) Berorientasikan hubungan kerja (relationship orientation)
- 3) Berorientasikan hasil yang efektif (effectiveness orientation)

c. Fungsi Kepemimpinan dan Sifat Pemimpin

Kepemimpinan yang efektif akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian di dalam situasi sosial kelompok atau organisasinya, dengan demikian akan terbuka peluang bagi pemimpin untuk mewujudkan fungsi-fungsi kepemimpinan.

Menurut Kartini Kartono (2011:93), fungsi dari kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervise/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:149), seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang mampu menampilkan dua

fungsi penting, yaitu fungsi tugas dan fungsi pemeliharaan. Fungsi tugas berhubungan dengan segala sesuatu yang harus dilaksanakan untuk memilih dan mencapai tujuan-tujuan secara rasional, tugas-tugas tersebut antara lain menciptakan kegiatan, mencari informasi, memberi informasi, memberikan pendapat, menjelaskan, mengkoordinasikan, meringkaskan, menguji kelayakan, mengevaluasi, dan mendiagnosis. Fungsi pemeliharaan berhubungan dengan kepuasan emosi yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara kelompok, masyarakat atau untuk keberadaan organisasi. Beberapa fungsi tersebut antara lain mendorong semangat, menetapkan standar, mengikuti, mengekspresikan perasaan, menciptakan keharmonisan, dan mengurangi ketegangan.

Jika disederhanakan fungsi kepemimpinan adalah memastikan karyawannya mendapatkan segala kebutuhan dalam kegiatan kerja, yang selanjutnya akan melancarkan proses pencapaian tujuan organisasi

Berkaitan dengan perilaku kepemimpinan, maka dalam memperdalam pemahaman konsep kepemimpinan tidak terlepas dengan sifat-sifat yang dimiliki oleh pemimpin.

Terdapat sepuluh sifat pemimpin yang unggul yang diutarakan oleh G.RTerry (Kartini Kartono, 2011:47), yaitu:

- 1) Kekuatan.
- 2) Stabilitas emosi.
- 3) Pengetahuan tentang relasi insani.
- 4) Kejujuran.

- 5) Objektif.
- 6) Dorongan pribadi.
- 7) Keterampilan berkomunikasi.
- 8) Kemampuan mengajar.
- 9) Keterampilan sosial.
- 10) Kecakapan teknis atau kecakapan manajerial.

d. Indikator Kepemimpinan

Untuk melihat gaya kepemimpinan seorang pemimpin seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator. Menurut Benne dan Sheats di dalam buku Pabundu (2010:63), kepemimpinan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Fungsi Tugas
 - a) Memberi inisiatif
 - b) Membei informasi
 - c) Menyimpulkan
 - d) Uji konsesus
- 2) Fungsi pembentukan dan pembinaan kelompok
 - a) Dorongan
 - b) Keharmonisan
 - c) Standar-standar kedudukan dan pengujian
 - d) Pengawasan dalam kelompok

3. Sikap Kerja

Sikap kerja yang baik di dalam perusahaan sangat dibutuhkan agar dapat menjadi budaya yang baik dan berguna untuk perkembangan sebuah perusahaan di masa yang akan datang.

a. Pengertian Sikap Kerja

Sikap merupakan bentuk ungkapan perasaan seseorang kepada sesuatu. Berikut ini pengertian tentang sikap kerja menurut para ahli;

Sikap menurut Secord dan Backman dalam Azwar S (2011:5) “sikap adalah keteraturan tertentu dalam hal perasaan, pemikiran, dan predisposisi tindakan seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya”.

Menurut Notoadmodjo (2012: 57) mendefinisikan sikap merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai objek, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar pada orang tersebut untuk merespon atau berperilaku dalam cara tertentu yang dipilihnya.

Sedangkan pengertian kerja menurut Anogara (2009:11) kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. kerja dapat juga diartikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Selanjutnya, dijelaskan pengertian sikap kerja. Menurut Maulana (2009:72) sikap kerja karyawan adalah cara kerja karyawan di dalam

mengkomunikasikan suasana karyawan kepada pimpinan atau perusahaan. Sikap merupakan pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan objek atau tidak, orang atau peristiwa. Sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Indikator karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas dan ikut memajukan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak puas pada pekerjaannya akan bekerja seenaknya, mau bekerja kalau ada pengawasan, tidak jujur, yang akhirnya dapat merugikan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya.

b. Komponen Sikap

Sikap mengandung komponen-komponen yang membentuk struktur sikap, Menurut Azwar S (2011:23) sikap terdiri dari 3 komponen yang saling menunjang yaitu:

1) Komponen kognitif

Merupakan representasi apa yang dipercayai oleh individu pemilik sikap, komponen kognitif berisi kepercayaan stereotipe yang dimiliki individu mengenai sesuatu dapat disamakan penanganan (opini) terutama apabila menyangkut masalah isu atau yang kontroversial.

2) Komponen afektif

Merupakan perasaan yang menyangkut aspek emosional. Aspek emosional inilah yang biasanya berakar paling dalam sebagai komponen sikap dan merupakan aspek yang paling bertahan terhadap pengaruh-pengaruh yang mungkin adalah mengubah sikap seseorang komponen afektif disamakan dengan perasaan yang dimiliki seseorang terhadap sesuatu.

3) Komponen konatif

Merupakan aspek kecenderungan berperilaku tertentu sesuai sikap yang dimiliki oleh seseorang. Aspek ini berisi tendensi atau kecenderungan untuk bertindak atau bereaksi terhadap sesuatu dengan cara-cara tertentu.

c. Fungsi Sikap

Sikap memiliki sejumlah fungsi psikologis yang berbeda, berdasarkan hasil penelitian Walgito (2010:111) terdapat empat fungsi sikap, yaitu :

- 1) Sikap berfungsi sebagai alat untuk menyesuaikan diri. Bahwa sikap adalah sesuatu yang bersifat *communicable*, artinya sesuatu yang mudah menular, sehingga mudah pula menjadi milik bersama.
- 2) Sikap berfungsi sebagai pengatur tingkah laku.
- 3) Sikap berfungsi sebagai alat ukur pengalaman-pengalaman. Dalam hal ini perlu dikemukakan bahwa manusia di dalam menerima

pengalaman-pengalaman dari dunia luar sikapnya tidak pasif, tetapi diterima secara aktif, artinya pengalaman yang berasal dari dunia luar itu tidak semuanya dilayani oleh manusia, tetapi manusia lebih memilih mana-mana yang perlu dan mana yang tidak perlu dilayani.

- 4) Sikap berfungsi sebagai pernyataan kepribadian. Sikap sering mencerminkan pribadi seseorang. Ini sebabnya karena sikap tidak pernah terpisah dari pribadi yang mendukungnya.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sikap Kerja

Dalam interaksi sosial, individu membentuk pola sikap tertentu terhadap berbagai obyek. Menurut Blum dan Nylon (2008:154) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi sikap kerja antara lain:

- 1) Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.
- 2) Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.
- 3) Kerjasama dari teman sekerja, adanya kerjasama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Kesempatan untuk maju, jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja.
- 5) Keamanan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.

C. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dibagi menjadi tiga bagian, yaitu;

1. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu atau lebih tanpa membandingkan atau menghubungkan dengan variable lain.
2. Penelitian komperatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan satu variable atau lebih dengan menggunakan sampel.
3. Penelitian asosiatif adalah yang bertujuan untuk mengetahui hubungan variable atau lebih.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis asosiatif, karena penelitian ini dimana peneliti bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini variabel yang dimaksud adalah variabel kepemimpinan (X1), variabel sikap kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y)

B. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pupuk Sriwidjaja di Jl. Mayor Zen Palembang.

C. Opersionalisasi Variabel

Tabel III.1

Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan	Kinerja hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.	a) Kualitas b) Kuantitas c) Waktu	Ordinal
2	Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. .	a) Keharmonisan b) Dorongan c) Memberi informasi	Ordinal
3	Sikap kerja	sikap kerja karyawan adalah cara kerja karyawan di dalam mengkomunikasikan suasana karyawan kepada pimpinan atau perusahaan. Sikap merupakan pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan objek atau tidak, orang atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja.	a) Kerjasama dari teman sekerja b) Pengawasan dari atasan c) Kondisi kerja	Ordinal

Sumber : Peneliti berdasarkan berbagai teori, 2015

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti.

Mengingat semua jumlah populasi dijadikan sampel, metode ini disebut dengan metode sensus atau metode sampel jenuh.

E. Data yang diperlukan

Dilihat dari cara memperolehnya, data dibedakan atas dua, yaitu sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer adalah data yang didapat atas objek yg diteliti dari wawancara dan hasil pengisian kuesioner.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang dimaksud berupa jawaban responden dari kuesioner yang diberikan.

F. Teknik pengumpulan Data

Terdapat berbagai cara dari teknik pengumpulan data, yaitu :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan pengambilan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang telah diberikan. Beberapa alternatif jawaban dan kemudian diisi oleh responden.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan Suatu bentuk dalam melakukan pengumpulan data dengan melihat laporan buku, catatan dan lain-lain

3. Observasi

Observasi merupakan Pengambilan data yang dilakukan secara langsung pada tempatnya.

4) Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menemui narasumber langsung.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data kuesioner yang berupa daftar pertanyaan yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan, observasi, dan dokumentasi.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis data

a. Analisis kualitatif

Analisis kualitatif adalah naturalistik peneliti akan lebih banyak menjadi instrumen, karena dalam penelitian kualitatif peneliti merupakan key instrument.

b. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah data yang berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif, data yang akan diolah adalah jawaban responden yang penentuan alternatifnya menggunakan skala likert, sebagai berikut :

Sangat Setuju	=SS
Setuju	=S
Netral	=N
Tidak Setuju	=TS
Sangat Tidak Setuju	=STS

Kemudian dikualitatifkan sebagai berikut:

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

2. Teknik Analisis

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*, yaitu analisis dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang *overestimated*. Pada metode *Cronbach's Alpha* nilai R-hitung diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation*, dengan bantuan *SPSS for Windows Versi 22.00*.

Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini

dilakukan terhadap 50 responden, maka $r\text{-tabel } df = n-2$ dengan taraf signifikan 5%, $df=50-2=48$, maka $r\text{-tabel} = 0,2787$. Sedangkan kriteria pengujian adalah sebagai berikut

- 1) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* ($r\text{-hitung}$) $\geq r\text{-tabel}$, maka instrumen dikatakan valid
- 2) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* ($r\text{-hitung}$) $< r\text{-tabel}$, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

2) Uji Reabilitas

untuk mengetahui apakah instrumen penelitian menunjukkan konstruks yang sebenarnya dalam arti kuesioner sudah mengukur apa yang sebenarnya diukur. Pengujian reabilitas data yang digunakan dalam penelitian ini, akan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan

antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	=	Variabel Kinerja Karyawan
X ₁ dan X ₂	=	Variabel Kepemimpinan dan Sikap Kerja
a	=	Bilangan Konstanta
b	=	Bilangan Koefisien regresi
e	=	Tingkat Kesalahan / Error

c. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y secara bersama-sama. Metode yang digunakan untuk menentukan uji F menggunakan program SPSS *for* Windows Versi 22.00 dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan

F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (df)= $n-k-1$.

a) Kriteria pengujian

H_0 = tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dan sikap kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

H_a = ada pengaruh antara kepemimpinan dan sikap kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

b) Menarik kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, artinya ada pengaruh antara kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang secara bersama-sama.

H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$, artinya tidak ada pengaruh yang antara kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang secara bersama-sama.

2) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Metode yang digunakan untuk menentukan uji t menggunakan program SPSS *for Windows*

Versi 22.00 dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan $(df) = n - k - 1$

1) Kriteria Pengujian

Ho : Tidak adanya pengaruh kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang secara parsial.

Ha : Adanya pengaruh kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang secara parsial.

2) Menarik Kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya ada pengaruh antara kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang secara parsial.

Ho diterima dan Ha ditolak, jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang secara parsial.

3) Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui uraian yang diterangkan oleh persamaan regresi yaitu mengetahui uraian yang dapat diterapkan oleh persamaan regresi yaitu mengetahui seberapa

besar Variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Untuk melihat besarnya variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas adalah dengan melihat nilai *R Square*, atau menggunakan rumus:

$R \text{ Square} = (r^2) \times 100\%$. Kriteria signifikan atas pengaruh variabel kepemimpinan, sikap kerja terhadap kinerja karyawan $R^2 = 1$, artinya bahwa ada model yang sesuai menerangkan semua variabilitas dalam variabel Y. Dan jika $R^2 = 0$, mempunyai arti bahwa tidak ada hubungan antara kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) adalah perusahaan yang didirikan sebagai pelopor produsen pupuk urea di Indonesia pada tanggal 24 Desember 1959 di Palembang Sumatera Selatan, dengan nama PT Pupuk Sriwidjaja (Persero). Pusri memulai operasional usaha dengan tujuan utama untuk melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di industri pupuk dan kimia lainnya. Sejarah panjang Pusri sebagai pelopor produsen pupuk nasional selama lebih dari 50 tahun telah membuktikan kemampuan dan komitmen kami dalam melaksanakan tugas penting yang diberikan oleh pemerintah.

Selain sebagai produsen pupuk nasional, Pusri juga mengemban tugas dalam melaksanakan usaha perdagangan, pemberian jasa dan usaha lain yang berkaitan dengan industri pupuk. Pusri bertanggung jawab dalam melaksanakan distribusi dan pemasaran pupuk bersubsidi kepada petani sebagai bentuk pelaksanaan *Public Service Obligation* (PSO) untuk mendukung program pangan nasional dengan memprioritaskan produksi dan pendistribusian pupuk bagi petani di seluruh wilayah Indonesia. Penjualan pupuk urea non subsidi sebagai pemenuhan kebutuhan pupuk

sektor perkebunan, industri maupun ekspor menjadi bagian kegiatan perusahaan yang lainnya diluar tanggung jawab pelaksanaan *Public Service Obligation* (PSO).

Sebagai perusahaan yang bertanggung jawab atas kelangsungan industri pupuk nasional, Pusri telah mengalami berbagai perubahan dalam manajemen dan wewenang yang sangat berkaitan dengan kebijakan-kebijakan pemerintah. Saat ini Pusri secara resmi beroperasi dengan nama PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dengan tetap menggunakan brand dan merk dagang Pusri.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi PT.PUSRI adalah :

- a. Visi perusahaan : menjadi perusahaan yang berdaya saing tinggi dalam industri pupuk, industri kimia dan agrokimia, distribusi dan perdagangan serta jasa *engineering, procurement dan construction* baik ditingkat regional maupun global.
- b. Misi Perusahaan :
 - 1) Memproduksi dan memasarkan pupuk, untuk mendukung ketahanan pokok pangan nasional (swasembada pangan).
 - 2) Meningkatkan hasil usaha untuk menunjang kelancaran kegiatan operasional dan pengembangan pada perusahaan.

- 3) Memberikan kontribusi pada pembangunan melalui pengembangan industri pendukung pertanian dan industri kimia berbasis sumber daya alam yang ramah lingkungan.
- 4) Peduli pada masyarakat lingkungan (*community development*).
- 5) Mengutamakan keselamatan kerja dan kelestarian lingkungan hidup dalam segala kegiatan usaha.
- 6) Melakukan pengembangan usaha kehulu untuk mendapatkan sumber bahan baku.

3. Struktur Organisasi

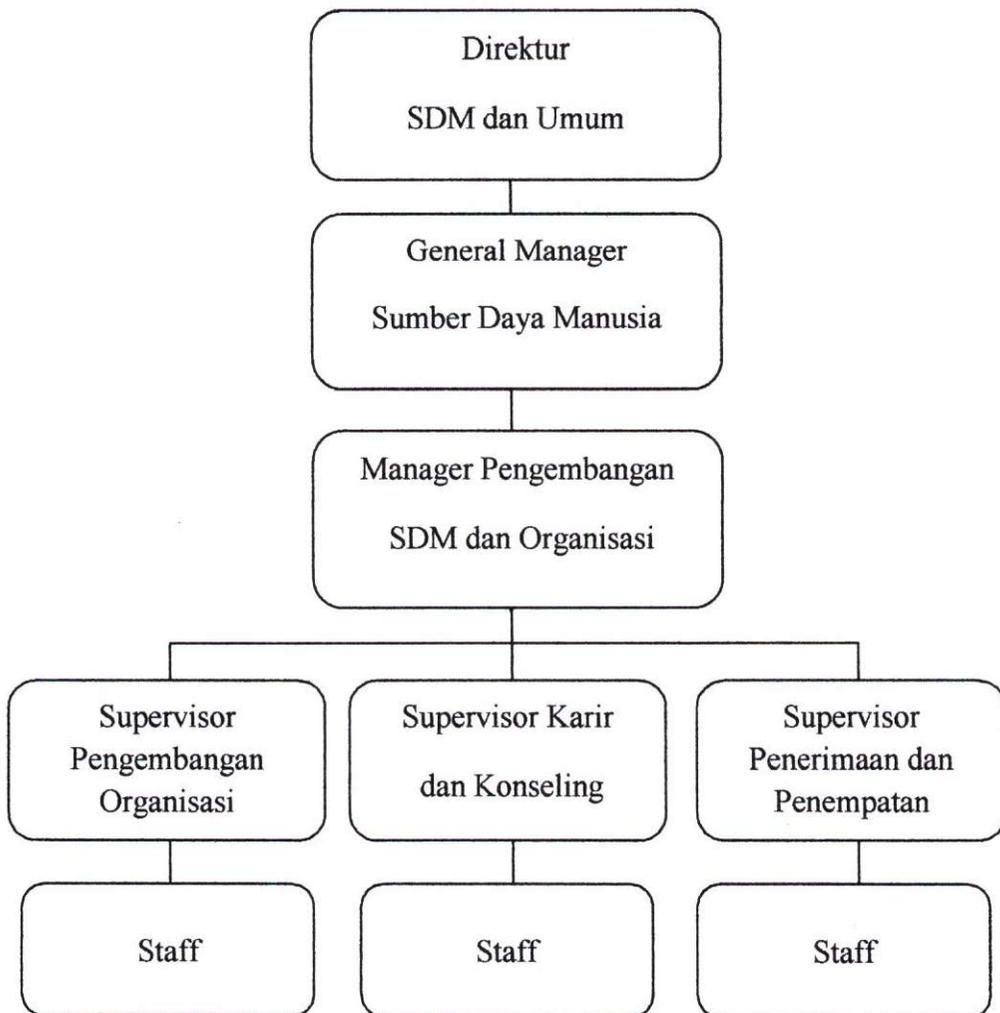
Dalam mengendalikan suatu tujuan perusahaan diperlukan bantuan orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan dimana masing-masing orang yang ada didalam perusahaan mempunyai tugas dan tanggung jawab. Untuk mengetahui tugas dan tanggung jawab serta wewenangnya, maka perlu adanya struktur organisasi yang baik dan jelas. Dengan adanya struktur organisasi mereka dapat mengetahui tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat diarahkan secara teratur oleh perusahaan. Struktur organisasi yang efektif dan efisien harus sesuai dengan fungsi-fungsi yang dibutuhkan dan selaras dengan perusahaan serta mampu mengkoordinir tuntutan pengembangan usaha.

Organisasi merupakan suatu wadah atau proses kerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Untuk menjalankan tujuan dalam kegiatannya perusahaan harus menyusun suatu struktur organisasi mulai dari tingkat

yang lebih rendah sampai dengan tingkat yang lebih tinggi agar tujuan tercapai. Organisasi biasanya digantikan dalam suatu bagan yang merupakan secara sistematis tentang hubungan kerja sama dengan orang-orang yang terdapat dalam suatu badan untuk mencapai tujuan.

Gambar IV.1

Struktur organisasi Departemen SDM PT.Pusri Palembang



Sumber : Departemen SDM PT. PUSRI Palembang

4. Pembagian Tugas

Pembagian tugas melambangkan suatu hubungan kerja, besar kecilnya wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai dan suatu bidang bagian yang berada didalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan pembagian tugas akan terlihat jelas dan tanggung jawab setiap pegawai serta hubungan antar bidang atau bagian yang dijadikan landasan untuk melakukan kegiatan tugas yang diberikan perusahaan. Agar suatu pekerjaan dapat dilakukan dengan baik sehingga tercapainya tujuan perusahaan maka disetiap perusahaan akan dilakukan pembagian tugas dan tanggung jawab disetiap bidangnya. Demikian pula dengan kantor Departemen SDM PT.Pupuk Sriwidjaja. Serta tugas dan wewenangnya sebagai berikut :

Pembagian tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh Departemen SDM dan Umum PT. Pupuk Sriwidjaya Palembang.

a. Direktur SDM dan Umum PT. Pupuk Sriwidjaya

Tugas dan tanggung jawab :

- 1) Mengawasi jalannya aktivitas perusahaan.
- 2) Bertanggung jawab atas segala kegiatan perusahaan.
- 3) Mempunyai loyalitas tinggi dan memegang teguh rahasia perusahaan.
- 4) Menunjuk wakil manajemen.
- 5) Memberikan bimbingan dan penyusunan rencana kebijaksanaan umum.

- 6) Menciptakan suasana kerja yang baik, membina dan menanamkan
- 7) Loyalitas yang tinggi kepada karyawan

b. General Manager SDM

Tugas dan Tanggung jawab :

- 1) Mengkoordinasikan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia melalui penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi mulai dari organisasi sebagai kerangka dasar pelaksanaan manajemen SDM yang mencakup pendidikan dan pemeliharaan tenaga kerja, pengembangan SDM yang mencakup pendidikan dan pelatihan (knowledge management), assesment kompetensi (talent management), pengembangan karir dan konseling karyawan, serta penilaian prestasi kerja agar tercipta karyawan perusahaan yang handal dan berdedikasi tinggi,
- 2) Mengkoordinasikan pembuatan peraturan atau ketentuan perusahaan agar terjalin hubungan ketenagakerjaan dan hubungan industri yang harmonis antara sesama tenaga kerja, tenaga kerja dengan perusahaan, dan perusahaan dengan serikat pekerja.
- 3) Mengembangkan rancangan organisasi perusahaan melalui analisis proses kerja dan dinamika perubahannya, disertai kelengkapan-kelengkapannya.

- 4) Merencanakan penjualan jasa kediklatan melalui kompetensi instruktur perusahaan dan penciptaan program-program unggulan agar dapat bersaing dipasaran dan memenuhi kebutuhan pihak eksternal.

c. Manager Pengembangan SDM dan Organisasi

Tugas dan tanggung jawab :

- 1) Merencanakan dan mengelola kegiatan SDM melalui penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi mulai dari perancangan struktur organisasi, kebutuhan, kompetensi jabatan dan assesment penempatan karyawan, tallent management, performance management agar didapatkan karyawan yang kompeten dan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.
- 2) Menerapkan sistem penilaian jabatan melalui sosialisasi sistem penilaian jabatan dengan suatu metode yang valid agar golongan suatu jabatan sesuai dengan bebas tugas dan tanggung jawabnya.
- 3) Melakukan rekrutmen tenaga kerja melalui proses yang transparan dan berdasarkan analisis dan perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang matang agar kebutuhan tenaga kerja tidak menghambat operasional perusahaan.
- 4) Membuat program pengembangan SDM perusahaan melalui assesmen kompetensi agar jelas kebutuhan pengembangan masing-masing karyawan.

- 5) Melakukan evaluasi karir karyawan dengan cara menganalisis catatan karir dan memberikan bimbingan konseling agar karyawan terpacu motivasinya dalam meningkatkan karir dan kinerja.
- 6) Merancang dan memelihara sistem penilaian kerja karyawan melalui evaluasi penerapan sistem dan efektifitasnya terhadap program pengembangan SDM lainnya agar sistem penilaian kerja dapat mencapai sasaran yang ditetapkan..
- 7) Mengembangkan sistem informasi SDM melalui pemanfaatan teknologi informasi yang dapat mendukung program pengembangan SDM berbasis kompetensi agar memudahkan program pengembangan SDM dan meningkatkan pelayanan kepada karyawan.

d. Bagian Pengembangan Organisasi

Tugas dan tanggung jawab :

- 1) Menyiapkan dan merancang struktur organisasi baik organisasi formal perusahaan maupun organisasi komite, tim *taskforce*, dsb dengan disertai kelengkapannya; proses kerja (*business processes*) dan data flow diagram, uraian pekerjaan tiap-tiap jabatan, jumlah tenaga kerja (*manniing/posisi*) yang dibutuhkan dan level jabatan (*job grade*) atau sub golongan beserta kualifikasi, spesifikasi dan persyaratan sehingga dapat tercipta suatu organisasi perusahaan yang produktif dan efisien.

- 2) Melakukan penyusunan fungsi dasar unit kerja (ringkasan tugas, tujuan jabatan) melalui analisis jabatan dan mengelola pembuatan uraian pekerjaan (*job description*) dari setiap unit kerja sehingga semua aktivitas unit kerja dapat berlangsung dengan lancar dan terintegrasi sesuai misi, visi dan strategi perusahaan.
- 3) Melakukan penyesuaian persyaratan atau spesifikasi jabatan-jabatan unit kerja dalam hasil survei dan masukan dari unit kerja perlu selalu disesuaikan dengan perkembangan lingkungan perusahaan agar terjadi keseimbangan persyaratan dengan beban kerja jabatan-jabatan (tidak terlalu berat atau terlalu ringan) dan berkeadilan.
- 4) Melakukan pemantauan terhadap perkembangan proses bisnis unit kerja dan mengusulkan penyempurnaannya.
- 5) Menyiapkan rencana pengembangan organisasi (termasuk budaya perusahaan) dan mengusulkan penambahan atau pengurangan unit kerja agar visi dan misi unit kerja terintegrasi penuh dengan visi dan misi *corporate* dengan efektif dan efisien.
- 6) Mengatur pembuatan nama dan koding organisasi dalam sistem informasi SDM sebagai dukungan administrasi SDM dalam pengorganisasian, dan pemrosesan penempatan jabatan yang sesuai.

- 7) Mengatur dan menentukan jumlah kebutuhan tenaga kerja non-organik maupun tenaga kerja borongan (pada kontrak *outsourcing*) yang akan digunakan oleh seluruh unit kerja, baik di kantor pusat maupun perwakilan-perwakilan daerah.
- 8) Mengelola kompetensi jabatan dan merancang penilaian kompetensi jabatan.
- 9) Memantau jalannya penerapan kompetensi jabatan.
- 10) Mengelola sistem informasi strategi mengenai kebutuhan kompetensi jabatan.

e. Bagian Karir dan Konseling

Tugas dan tanggung jawab:

- 1) Melakukan analisis karir dan konseling karyawan melalui penelusuran catatan karir dan hasil assesmen agar dapat memberikan solusi pada program pengembangan karir yang bersangkutan.
- 2) Mengelola alat ukur penyusunan kompetensi individu melalui evaluasi terhadap setiap komponen atau variabel assesmen kompetensi individu agar sistem assesmen tetap valid dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 3) Melakukan assesmen untuk mengukur potensi karyawan melalui assesmen *centre* atau pihak ketiga agar dapat membuat program pengembangan kompetensi karyawan baik "*hard*" dan "*soft*"

f. Bagian penerimaan dan penempatan SDM

Tugas dan tanggung jawab:

- 1) Merencanakan dan memproses promosi, rotasi, mutasi, dan demosi karyawan.
- 2) Melakukan konseling karyawan untuk jenjang karirnya.
- 3) Melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam program perencanaan sumber daya manusia melalui rekrutmen dan seleksi penempatan.
- 4) Melakukan pengawasan SDM bantuan.
- 5) Menyiapkan surat kerja penempatan.
- 6) Melakukan penerimaan karyawan baru
- 7) Menempatkan karyawan sebagai SDM perbantuan serta melakukan evaluasi terhadap karyawan tersebut.
- 8) Menentukan perencanaan penempatan jumlah tenaga kerja.
- 9) Melakukan kerjasama dengan bagian pengembangan organisasi dan bagian pengembangan karir dalam penggunaan modul strategi di dalam sistem informasi SDM.

g. Staff

Tugas dan tanggung jawab:

- 1) Melaksanakan tugas sesuai tugas dari atasan masing-masing.
- 2) Menyelesaikan tugas tepat waktu dan loyalitas tinggi untuk perusahaan.

6. Daftar jumlah karyawan

Jumlah karyawan pada Departemen SDM PT. PUSRI secara keseluruhan berjumlah 50 orang.

Tabel IV.1
Jumlah Karyawan Perbagian

No.	Bagian Kerja	Jumlah
1	Diklat	13
2	Naker	25
3	Umum	22
Total		50

Sumber: HRD PT. PUSRI Paelmbang

Dari tabel tersebut terdapat karyawan dengan jumlah paling banyak pada bagian tenagakerjaan sebanyak 25 orang.

7. Distribusi Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin jumlah responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	35	70%
2	Perempuan	15	30%
Total		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang (70%) dan perempuan sebanyak 30 orang (30%). Jadi responden terbanyak adalah laki-laki,

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan terakhir jumlah responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SD	-	0%
2	SMP	-	0%
3	SMA	4	8%
4	D1/D2/D3	16	32%
5	S1	26	52%
6	S2/S3	4	8%
Total		50	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa berdasarkan pendidikan responden untuk SMA sebanyak 7 orang (14%) Diploma sebanyak 13 Orang (26%), S1 sebanyak 26 orang (52 %), dan S2/S3 sebanyak 4 orang (8%). Jadi responden terbanyak adalah yang berpendidikan S1, dikarenakan perusahaan menganggap pekerjaan menuntut pendidikan dan keterampilan. Tingkat S1 akan diposisikan pada bagian yang membutuhkan keahlian khusus didalamnya, seperti bagian kepala bagian tenaga kerjaan, pendidikan dan pelatihan, dan

pengembangan. Apabila perusahaan salah dalam menempatkan posisi karyawan, maka banyak resiko yang akan terjadi.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja jumlah responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 1 tahun	-	-%
2	1 - 5 tahun	8	16%
3	5-10 tahun	16	32%
4	> 10 tahun	26	52%
Total		50	100%

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel di atas kita bisa melihat lama kerja responden yaitu 1-5 tahun terdapat 8 (16%) karyawan, 5-10 tahun terdapat 16 (32%) karyawan, sedangkan diatas 10 tahun terdapat 26 (52%) karyawan.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan jumlah responden, diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat di tabel berikut:

Terdapat 13 responden (26%) yang menjawab Sangat Setuju dan 5 responden (10%) yang menjawab Netral.

Tabel IV.7

Pimpinan selalu memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	20%
2	Setuju	25	50%
3	Netral	13	26%
4	Tidak Setuju	2	4%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-%
Total		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Setuju sebanyak 25 responden (50%), 10 responden (20%) yang menjawab Sangat Setuju, 13 responden (26%) yang menjawab Netral dan terdapat 2 responden (4%) yang menjawab tidak setuju.

Tabel IV.8

Pemberian informasi dari pimpinan selalu jelas dan dipahami.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	12%
2	Setuju	23	46%
3	Netral	21	42%
4	Tidak Setuju	-	-%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-%
Total		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 29 responden (58%). Terdapat 21 responden (42%) yang menjawab Netral dikarenakan responden hanya ikut-ikutan menjawab.

2. Indikator Sikap Kerja

Berikut tanggapan responden terhadap variabel dari indikator

Tabel IV.9

Kerjasama dari teman sekerja mendukung dalam meningkatkan kinerja

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	20%
2	Setuju	23	46%
3	Netral	16	32%
4	Tidak Setuju	1	2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-%
Total		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 33 responden (66%). Terdapat 16 responden (32%) yang menjawab Netral dikarenakan responden tidak mau berpendapat.

Tabel IV.10

Atasan selalu memberikan pengawasan dan perhatian yang baik.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	22%
2	Setuju	25	50%
3	Netral	14	28%
4	Tidak Setuju	-	-%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-%
Total		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 36 responden (72%). Terdapat 14 responden (28%) yang menjawab Netral dikarenakan responden ragu menjawab setuju atau tidak setuju.

Tabel IV.11

Karyawan-karyawan lain yang bersahabat sehingga membuat kondisi yang nyaman.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	22%
2	Setuju	23	46%
3	Netral	14	28%
4	Tidak Setuju	2	4%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-%
Total		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 34 responden (68%). Terdapat 14 responden (28%) yang menjawab Netral dikarenakan responden tidak mau berpendapat.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Berikut tanggapan responden terhadap variabel dari indikator kinerja karyawan:

Tabel IV.12

Karyawan memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi didalam pekerjaan.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	24%
2	Setuju	27	54%
3	Netral	11	22%
4	Tidak Setuju	-	-%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-%
Total		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 38 reponden (78%).

Terdapat 11 responden (22%) yang menjawab Netral dikarenakan responden hanya ikut-ikutan menjawab.

Tabel IV.13

Karyawan memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	30%
2	Setuju	22	44%
3	Netral	13	26%
4	Tidak Setuju	-	-%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-%
Total		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Setuju sebanyak 22 responden (44%), 15 responden (30%) yang menjawab Sangat Setuju, dan terdapat 13 responden (26%) yang menjawab Netral.

Tabel IV.14

Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	14%
2	Setuju	25	50%
3	Netral	18	36%
4	Tidak Setuju	-	-%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-%
Total		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 32 responden (64%). Terdapat 18 responden (36%) yang menjawab Netral dikarenakan responden ragu menjawab setuju atau tidak setuju.

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} dengan menggunakan program SPSS, Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 50 responden, maka r_{tabel} $df = n - 2$ dengan taraf signifikan 5%, $df = 50 - 2 = 48$, maka $r_{tabel} = 0,2787$. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$ dan $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak Valid}$. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.15
Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	keterangan
Kepemimpinan	Pertanyaan1	0,636	0,2787	Valid
	Pertanyaan2	0,857		
	Pertanyaan3	0,753		
Sikap Kerja	Pertanyaan1	0,739	0,2787	Valid
	Pertanyaan2	0,775		
	Pertanyaan3	0,764		
Kinerja Karyawan	Pertanyaan1	0,788	0,2787	Valid
	Pertanyaan2	0,802		
	Pertanyaan3	0,664		

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00

Dari tabel tersebut hasil uji validitas memperlihatkan nilai r_{hitung} setiap indikator variabel kepemimpinan, sikap kerja dan

kinerja lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel kepemimpinan, sikap kerja dan kinerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

2) Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan 0,6.

Tabel VI.16
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Reabilitas</i>	Keterangan
Kepemimpinan	0,620	0,60	Reliabel
Sikap kerja	0,630	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,616	0,60	Reliabel

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel kepemimpinan, sikap kerja dan kinerja karyawan, semua dinyatakan reliabilitas atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

b. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Kepemimpinan, Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel VI.17
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.227	1.584	
	Kepemimpinan	.380	.141	.370
	Sikap Kerja	.272	.126	.295

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel yaitu nilai konstanta (*constant*) sebesar 4.227 koefisien regresi variabel Kepemimpinan sebesar 0.380, dan Sikap Kerja sebesar 0.272. dari koefisien-koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4.227 + 0.380 X_1 + 0.272 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, nilai konstanta sebesar 4.227 (positif), menunjukkan bahwa seandainya Kepemimpinan dan Sikap Kerja bernilai nol (0) maka Kinerja Karyawan Departemen SDM PT Pupuk Sriwidjaja Palembang masih tetap ada kinerja.

Tabel VI.18
Hasil Pengujian Hipotesis F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.523	2	20.761	11.729	.000 ^a
	Residual	83.197	47	1.770		
	Total	124.720	49			

a. Predictors: (Constant), Sikap Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2015

Berdasarkan Anova tersebut, dapat dilihat bahwa nilai F hitung untuk variabel Kepemimpinan dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 11.729 sedangkan F tabel dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (df)= $n-k-1$. $df_1 = 2-1 = 1$ dan $df_2 = 50-1-1 = 48$ adalah sebesar 4.04.

Pada penelitian ini $F_{hitung} (11.729) > F_{tabel} (4.04)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bahwa ada pengaruh antara Kepemimpinan dan Sikap Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian berarti secara simultan hipotesis terbukti.

d. Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan dan Sikap Kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel VI.19 berikut ini.

Tabel VI.19
Hasil Uji t (parsial)

		Coefficients ^a		
		Standardized Coefficients		
Model		Beta	T	Sig.
1	(Constant)		2.669	.010
	Kepemimpinan	.370	2.687	.010
	Sikap Kerja	.295	2.148	.037

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2015

Nilai t tabel dengan taraf nyata (α) = 5% dan $df(n-2) = (50-2) = 48$, adalah sebesar 2.010. Dapat dijelaskan bahwa :

1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel Coefficiensts diatas, dapat dilihat bahawa nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 2.687, hal ini berarti $t_{hitung} (2.687) > t_{tabel} (2.010)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh Sikap Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel Coefficients di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 2.148, hal ini berarti $t_{hitung} (2.148) > t_{tabel} (2.010)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh antara Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu Kepemimpinan dan Sikap Kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Tabel VI.20
Hasil Uji Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	.333	.305	1.330

a. Predictors: (Constant), Sikap Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00

Berdasarkan tabel VI.20 tersebut , dapat dilihat nilai *R Square* (R^2) sebesar 0.333 (33.3%), angka tersebut menggambarkan bahwa Kinerja Karyawan pada Departemen SDM PT Pupuk Sriwidjaja Palembang . Dapat dijelaskan Kepemimpinan dan Sikap kerja sebesar 33.3% sedangkan sisanya merupakan faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman variabel Y (terikat) yang dapat diterangkan atau diperhitungkan oleh keragaman variabel X (bebas), yaitu koefisien yang mengukur besarnya persentase kontribusi variasi X terhadap Y. Dalam penelitian ini nilai R^2 menggambarkan bahwa Kepemimpinan dan Sikap kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 33.3%, artinya jika

ada peningkatan terhadap Kepemimpinan dan Sikap Kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Sebaliknya jika ada penurunan terhadap Kepemimpinan dan Sikap kerja maka akan menurunkan Kinerja karyawan.

Menurut kriteria signifikan atas pengaruh variabel $R^2 = 0.333$ (33.3%) yang mempunyai arti bahwa penelitian ini berpengaruh cukup berarti, dikarenakan $R^2 = 0$ maka pengaruh antara Kepemimpinan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, lemah. Meskipun demikian, variabel Kepemimpinan dan Sikap Kerja harus menjadi perhatian bagi perusahaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linier berganda variabel yang penulis lakukan pada variabel Kepemimpinan dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan $Y = 4.227 + 0.380 X_1 + 0.272 X_2$. Hasil pengujian hipotesis uji F menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bahwa ada pengaruh antara Kepemimpinan dan Sikap Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Secara rinci hasil uji t sebagai berikut: Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.. Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel Kepemimpinan dan Sikap kerja juga ada pengaruh.

Nilai koefisien determinan $R Square (R^2)$ sebesar 0.333 (33.3%), angka tersebut menggambarkan bahwa Kinerja Karyawan pada Departemen SDM PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Dapat dijelaskan kepemimpinan dan sikap kerja sebesar 33.3% sedangkan sisanya merupakan faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Kepemimpinan dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari segi Kepemimpinan, pimpinan harus menciptakan hubungan yang harmonis kepada karyawan, dan harus selalu memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan. Jika dari segi Sikap Kerja, pimpinan harus memperhatikan atau mengawasi kerjasama antar bawahan dan pimpinan harus membuat suasana kerja yang nyaman dan bersahabat. Dan dari segi Kinerja Karyawan, pimpinan harus lebih memberikan pelatihan-pelatihan maupun pendidikan kepada karyawan supaya akan lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Oleh karena itu, kepemimpinan dan sikap kerja harus lebih diperhatikan oleh perusahaan, karena akan mempengaruhi faktor kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat memberikan gairah kerja bagi karyawan Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Daftar Pustaka

- Azwar, S. (2011). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Kartini Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT.Rajawaligrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Maulana, E. 2009. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta. Cetakan VII, PT. Remaja Bina Diknakes
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nurdin, 2013. *Pengaruh Motivasi dan Sikap Kerja Pegawai Administrasi Terhadap Produktivitasnya (Studi Kasus pada Pegawai Administrasi Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis)*. Thesis tidak diterbitkan. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Pabundu, Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rusdy A, Rivai. 2009. *Pengantar Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Suwatno, Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Walgito, Bimo. 2010. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta. CV. Andi Offset
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yajid, Nafiudin (2014). *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Yogyakarta*. Thesis tidak diterbitkan. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Yukl. G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.

Pertanyaan Kuesioner

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kinerja Karyawan					
a.	Karyawan memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi didalam pekerjaan.					
b.	Karyawan memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja.					
c.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
2.	Kepemimpinan					
a.	Pemimpin dapat menciptakan hubungan yang harmonis terhadap karyawan.					
b.	Pimpinan selalu memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan.					
c.	Pemberian informasi dari pimpinan selalu jelas dan dipahami.					
3.	Sikap Kerja					
a.	Kerjasama dari teman sekerja mendukung dalam meningkatkan kinerja.					
b.	Atasan selalu memberikan pengawasan dan perhatian yang baik.					
c.	karyawan-karyawan lain yang bersahabat sehingga membuat kondisi yang nyaman.					

Lampiran 2 : Tabel Jawaban Kuesioner

Kuesioner Kinerja Karyawan

Responden	Pertanyaan			Y
	1	2	3	
1	4	4	4	12
2	3	4	3	10
3	3	3	4	10
4	3	3	4	10
5	4	3	5	12
6	4	4	3	11
7	3	3	3	9
8	4	4	4	12
9	4	3	4	11
10	3	4	3	10
11	4	3	3	10
12	4	4	4	12
13	3	4	3	10
14	4	4	4	12
15	5	5	5	15
16	3	3	3	9
17	4	5	4	13
18	3	4	3	10
19	5	5	4	14
20	5	5	3	13
21	4	5	5	14
22	4	3	3	10
23	4	4	5	13
24	4	5	4	13
25	4	4	4	12
26	3	3	3	9
27	4	4	3	11
28	4	4	4	12
29	4	5	5	14
30	3	3	3	9
31	3	4	3	10
32	5	5	4	14
33	4	3	4	11
34	4	3	4	11
35	4	4	4	12
36	4	4	4	12

Responden	Pertanyaan			Y
	1	2	3	
38	5	5	4	14
39	5	4	4	13
40	5	5	3	13
41	5	5	3	13
42	4	4	5	13
43	5	5	4	14
44	4	4	3	11
45	5	3	4	12
46	4	5	5	14
47	4	5	4	13
48	4	5	4	13
49	5	4	3	12
50	5	4	4	13
Total	201	202	189	592

Lampiran

Kuesioner Kepemimpinan

Responden	Pertanyaan			X1
	1	2	3	
1	4	5	5	14
2	3	3	4	10
3	3	3	3	9
4	4	3	3	10
5	4	4	5	13
6	3	4	3	10
7	4	3	3	10
8	5	4	4	13
9	4	4	5	13
10	4	4	3	11
11	4	3	4	11
12	4	4	4	12
13	4	4	3	11
14	4	4	4	12
15	4	4	5	13
16	4	4	3	11
17	4	4	4	12
18	4	4	3	11

Responden	Pertanyaan			X1
	1	2	3	
20	5	4	3	12
21	4	5	5	14
22	4	2	3	9
23	4	5	4	13
24	5	4	4	13
25	4	4	4	12
26	3	3	3	9
27	4	3	3	10
28	4	4	4	12
29	5	5	4	14
30	3	3	4	10
31	4	3	3	10
32	4	3	3	10
33	5	4	4	13
34	4	4	3	11
35	4	4	4	12
36	5	5	4	14
37	5	5	5	15
38	4	3	4	11
39	4	5	4	13
40	5	2	3	10
41	4	3	4	11
42	4	4	3	11
43	5	5	4	14
44	5	4	4	13
45	4	4	3	11
46	4	5	4	13
47	5	5	4	14
48	4	4	3	11
49	5	4	4	13
50	5	4	3	12
Total	208	193	185	586

Lampiran

Kuesioner Sikap Kerja

Responden	Pertanyaan			X2
	1	2	3	
1	4	4	4	12
2	4	4	3	11
3	3	3	4	10
4	3	3	3	9
5	4	4	5	13
6	3	4	4	11
7	3	3	3	9
8	5	4	5	14
9	3	4	3	10
10	3	3	4	10
11	4	5	4	13
12	4	4	4	12
13	3	3	3	9
14	4	4	4	12
15	5	4	4	13
16	3	3	3	9
17	4	5	5	14
18	3	4	3	10
19	5	3	3	11
20	3	3	4	10
21	4	3	4	11
22	3	3	2	8
23	4	3	3	10
24	4	5	5	14
25	4	4	4	12
26	3	4	3	10
27	4	3	4	11
28	4	4	4	12
29	5	5	4	14
30	3	4	4	11
31	5	4	2	11
32	2	5	4	11
33	4	4	5	13
34	4	4	4	12

Responden	Pertanyaan			X2
	1	2	3	
36	5	4	4	13
37	4	4	3	11
38	3	3	5	11
39	5	5	5	15
40	4	4	4	12
41	3	3	4	10
42	5	5	5	15
43	4	4	4	12
44	5	5	5	15
45	4	5	3	12
46	4	5	4	13
47	4	5	5	14
48	4	4	5	13
49	3	4	3	10
50	4	4	3	11
Total	192	197	193	582

Lampiran 3 : Uji Validitas

Kinerja Karyawan

		Correlations			
		P1	P2	P3	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.512**	.273	.788**
	Sig. (2-tailed)		.000	.055	.000
	N	50	50	50	50
P2	Pearson Correlation	.512**	1	.256	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000		.072	.000
	N	50	50	50	50
P3	Pearson Correlation	.273	.256	1	.664**
	Sig. (2-tailed)	.055	.072		.000
	N	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.788**	.802**	.664**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

Kepemimpinan

		Correlations			
		P1	P2	P3	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.362**	.175	.636**
	Sig. (2-tailed)		.010	.223	.000
	N	50	50	50	50
P2	Pearson Correlation	.362**	1	.496**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.010		.000	.000
	N	50	50	50	50
P3	Pearson Correlation	.175	.496**	1	.753**
	Sig. (2-tailed)	.223	.000		.000
	N	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.636**	.857**	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

Sikap Kerja

Correlations

		P1	P2	P3	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.394**	.293	.739**
	Sig. (2-tailed)		.005	.039	.000
	N	50	50	50	50
P2	Pearson Correlation	.394**	1	.411**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.005		.003	.000
	N	50	50	50	50
P3	Pearson Correlation	.293	.411**	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	.039	.003		.000
	N	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.739**	.775**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

Lampiran 4 : Uji Reliabilitas

Reliability

Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	3

Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.620	3

Sikap Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.630	3

Lampiran 5 : Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1	(Constant)	4.227	1.584
	Kepemimpinan	.380	.141
	Sikap kerja	.272	.126

a. Dependent Variable: y

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sikap kerja, kepemimpinan		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	.333	.305	1.330

a. Predictors: (Constant), x2, x1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.523	2	20.761	11.729	.000 ^a
	Residual	83.197	47	1.770		
	Total	124.720	49			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.227	1.584		2.669	.010
	Kepemimpinan	.380	.141	.370	2.687	.010
	Sikap kerja	.272	.126	.295	2.148	.037

a. Dependent Variable: y

df (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah			
	0.05	0.025	0.01	0.005
1	0.9973	0.9999	0.9999	1.0000
2	0.9803	0.9803	0.9803	0.9900
3	0.8034	0.8034	0.8034	0.9911
4	0.7173	0.7173	0.7173	0.9741
5	0.6694	0.6694	0.6694	0.9599
6	0.6215	0.6215	0.6215	0.9479
7	0.5822	0.5822	0.5822	0.9383
8	0.5494	0.5494	0.5494	0.9321
9	0.5214	0.5214	0.5214	0.9270
10	0.4973	0.4973	0.4973	0.9233
11	0.4762	0.4762	0.4762	0.9200
12	0.4575	0.4575	0.4575	0.9170
13	0.4409	0.4409	0.4409	0.9141
14	0.4259	0.4259	0.4259	0.9113
15	0.4124	0.4124	0.4124	0.9085
16	0.4000	0.4000	0.4000	0.9057
17	0.3887	0.3887	0.3887	0.9027
18	0.3783	0.3783	0.3783	0.9000
19	0.3687	0.3687	0.3687	0.8974
20	0.3598	0.3598	0.3598	0.8949
21	0.3515	0.3515	0.3515	0.8924
22	0.3438	0.3438	0.3438	0.8900
23	0.3365	0.3365	0.3365	0.8877
24	0.3297	0.3297	0.3297	0.8854
25	0.3233	0.3233	0.3233	0.8831
26	0.3172	0.3172	0.3172	0.8808
27	0.3115	0.3115	0.3115	0.8785
28	0.3061	0.3061	0.3061	0.8762
29	0.3009	0.3009	0.3009	0.8739
30	0.2960	0.2960	0.2960	0.8716
31	0.2913	0.2913	0.2913	0.8693
32	0.2869	0.2869	0.2869	0.8670
33	0.2826	0.2826	0.2826	0.8647
34	0.2785	0.2785	0.2785	0.8624
35	0.2746	0.2746	0.2746	0.8600
36	0.2709	0.2709	0.2709	0.8577
37	0.2673	0.2673	0.2673	0.8554
38	0.2638	0.2638	0.2638	0.8531
39	0.2605	0.2605	0.2605	0.8508
40	0.2573	0.2573	0.2573	0.8485
41	0.2542	0.2542	0.2542	0.8462
42	0.2512	0.2512	0.2512	0.8439
43	0.2483	0.2483	0.2483	0.8416
44	0.2455	0.2455	0.2455	0.8393
45	0.2429	0.2429	0.2429	0.8370
46	0.2403	0.2403	0.2403	0.8347
47	0.2377	0.2377	0.2377	0.8324
48	0.2353	0.2353	0.2353	0.8300
49	0.2329	0.2329	0.2329	0.8277
50	0.2306	0.2306	0.2306	0.8254

LAMPIRAN 7 : TABEL F

LAMPIRAN 6 : TABEL t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.38462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df 41- 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.89
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.85
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.85
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.85
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.05	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : **SAPRAN RENALDI**

PEMBIMBING

NIM : **21 2011 007**

KETUA : **Arniza Nilawati, S.E.M.M**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

ANGGOTA :

JUDUL SKRIPSI : **Pengaruh kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen SDM PT. Pusri Palembang**

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1		Bab I			ok.
2		Bab I			perbaiki
3		Bab III			perbaiki.
4	24/11	Bab III			perbaiki.
5		Bab III			perbaiki.
6	28-11-2015	Bab II			ok
7	28-11-2015	Bab III			ok
8	28-11-2015	Bab IV			perbaiki
9		Bab IV			perbaiki
10		Bab I			perbaiki
11		Bab I s/d V			ok
12					
13					
14					
15					
16					

CATATAN :

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

Dikeluarkan di : Palembang
Pada tanggal : / /

a.n. Dekan
Program Studi :

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





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/Dpi-III/VI/2010 (B)

fe.umpalembang.ac.id

Email : febumplg@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

Nama : Sapran Renaldi
NIM : 21.2011.007
Jurusan : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manejemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN SDM PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

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

No	NAMA DOSEN	JABATAN	TGL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Arniza Nilawati, SE,.M.M	Pembimbing	13/1 - 2016	
2	Dr. Hj. Sri Rahayu, SE,.M.M	Ketua Penguji	13/1 - 2016	
3	Amidi, SE,.M.Si	Penguji 1	14/1 / 2016	
4	Arniza Nilawati, SE,.M.M	Penguji 2	13/1 - 2016	

Palembang, Januari 2016

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE. M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PIA G A M

No.509/H-4/LPKKN/UMP/III/2015

Lembaga Pengelola Kuliah Kerja Nyata (LPKKN) Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa :

Nama : Sapran Renaldi
Nomor Pokok Mahasiswa : 21 2011 007
Fakultas : Ekonomi
Tempat Tgl. Lahir : Palembang, 10-08-1991

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-8 yang dilaksanakan dari tanggal 21 Januari sampai dengan 5 Maret 2015 bertempat di:

Kelurahan/Desa : Ulak Kemang
Kecamatan : Pampangan
Kota/Kabupaten : Ogan Komering Ilir
Dinyatakan : LULUS

Mengetahui
Rektor



Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.



Palembang, 30 Maret 2015
Ketua LPKKN,

Ir. Alhanannasir, M.Si.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Unggul dan Islami

Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : SAPRAN RENALDI
NIM : 212011007
PROGRAM STUDI : Manajemen

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

Palembang, 30/٢٠١٥/ ديسمبر

an. Dekan

Wakil Dekan IV

Drs. Antoni, M.H.I.

