

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.OASIS WATERS INTERNATIONAL BANYUASIN**

SKRIPSI



Nama : M.Haris

Nim : 21-2011-145

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2015

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.OASIS WATERS INTERNATIONAL BANYUASIN**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : M.Haris

Nim : 21-2011-145

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2015

PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M.Haris

Nim : 21.2011.145

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, 27 Juli 2015

M.Haris

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah
 Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap
 Kinerja Karyawan Pada PT Oasis Waters
 Internatioanal Banyuasin

Nama : M.Haris

NIM : 21-2011-145

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal

Pembimbing



Tri Fatmawati S.E., M.Si

NIDN: 0205026201

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen




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

NIDN/NBM: 0216057001/673839

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Kehidupan adalah sebuah pilihan yang harus dihadapi

Ku Persembahkan Skripsi ini Kepada :

- 1. AyahandaKu Partman dan IbundaKu Tukisem**
- 2. Saudaraku Prihartono, Siti Nuchayati**
- 3. Bapak / Ibu Dosen, Guru serta Semua Orang yang Mendidik dan Menasehatiku.**
- 4. Teman-Temanku Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP angkatan 2011**
- 5. Almamaterku Tercinta**

PRAKATA

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT OASIS WATERS INTERNATIONAL BANYUASIN** 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 semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. AyahandaKu Pariman dan IbundaKu Tukisem, terima kasih atas dukungan, kasih sayang, perhatian, pendidikan serta motivasi baik dalam bentuk materil maupun moril yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. M. Idris S.E., M.Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Tri Fatric Fatmawati S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing yang dengan kesabaran membimbing dan memberi arahan serta masukan yang amat berguna hingga terselesaikan skripsi ini.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasihat-nasihat kepada penulis selama belajar di universitas ini. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.

6. Bapak Frangky selaku personalia beserta seluruh staf karyawan PT Oasis Waters International Banyuasin 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.
7. Teman-temanku di kampus Susi A, Syahnur, Nandha, Dayat, Yayan, Deden dll yang selalu mengisi hari-hari penulis dalam canda tawa yang membantu proses terselesaikannya skripsi ini.
8. 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.
9. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatusatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis hanya dapat berdo'a atas segala jasa yang telah diberikan, semoga amal ibadah kita diterima oleh Allah SWT, Aamiin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. 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, 27 Juli 2015

Penulis

DAFTAR ISI

BAGIAN AWAL

SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN II DII	ii
HALAMAN PERNYATAAN BERAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vii
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTACK	xiv

BAGIAN ISI

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya	5
B. Landasan Teori	6
C. Hipotesis	18

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian.....	17
B. Lokasi Penelitian.....	17
C. Operasionalisasi Variabel	18
D. Populasi dan Sampel.....	19
E. Data yang diperlukan.....	20
F. Metode Pengumpulan Data.....	21
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	22

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	28
B. Pembahasan Hasil Penelitian	42

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	57
B. Saran	58

BAGIAN AKHIR

DAFTAR PUSTAKA	59
----------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Variabel, Definisi, Indikator	18
Tabel IV.1	Jumlah Karvawan Perdepartemen	37
Tabel IV.2	Jumlah Karvawan Perpendidikan	38
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	39
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Keria	40
Tabel IV.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel IV.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan	41
Tabel IV.8	Jawaban Responden Komunikasi Yang Terialin Baik	42
Tabel IV.9	Jawaban Responden Pemberian Wewewnang	43
Tabel IV.10	Jawaban Responden Pimpinan Memberikan Pengarahan	43
Tabel IV.11	Jawaban Responden Kompensasi Yang Diberikan	44
Tabel IV.12	Jawaban Responden Pemberian Jaminan Pekerjaan	45
Tabel IV.13	Jawaban Responden Penghargaan Yang Diberikan	45
Tabel IV.14	Jawaban Responden Pelatihan Setiap Baru Masuk Keria	46
Tabel IV.15	Jawaban Responden Sikap Dalam Bekeria	47
Tabel IV.16	Jawaban Responden Kemampuan Karvawan	47
Tabel IV.17	Uji Validitas.....	48
Tabel IV.18	Uji Reliabilitas.....	49
Tabel IV.19	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	50
Tabel IV.20	Hasil Penguian Hipotesis F.....	52
Tabel IV.29	Hasil Uji t.....	53
Tabel IV.21	Hasil Uji Determinan.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar VI.1	Struktur Organisasi	29
Gambar VI.2	Kurfa Uji F.....	53
Gambar VI.3	Hasil Uji t.....	54
Gambar VI.4	Hasil Uji t.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian	xvi
Lampiran 2	Tabel Jawaban Kuisisioner	xvii
Lampiran 3	Uji Validitas.....	xxiv
Lampiran 4	Uji Reliabilitas.....	xxiv
Lampiran 5	Regresi Linier Berganda.....	xxiv
Lampiran 6	Tabel t.....	xxv
Lampiran 7	tabel r	xxii
Lampiran 8	tabel f.....	xxviii

ABSTRAC

M.Haris / 2120111452015 / The Effect Leadership and Motivation on Employee performance at PT Oasis Waters International Banyuasin / Human Resource Management

Formulation of the problem in this research were there any significance influence of leadership and motivation on the employee performance in PT Oasis Waters International Banyuasin. The goal was to determine the effect of leadership and motivation on employee performance in PT Oasis Waters International Banyuasin. This study was associative nature guhich related between two or more variables.

The sample in this study was 50 respondents which were distributed to the employees of PT Oasis Waters International Banyuasin. The data used in this research was the primary data in the form of the results of a questionnaire filled in by the respondent, and the secondary in the form of number of employees. Methods of data analysis used qualitative analysis, validity and reliability testing, multiple linear regression, F test (test together), and the t test (partial test).

This researchused multiple regression which influenced leadership and motivation simultaneously on the employees' performance. There was no any influence between leadership and motivation to the F Test to the employees' performance, and there any influence of the compensation to the employee performance.

Keywords: leadership, motivation and performance

ABSTRAK

M.Haris/212011145/2015/Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan pada PT Oasis Waters International Banyuasin/Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Oasis Waters International Banyuasin. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Oasis Waters International Banyuasin. 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 PT Oasis Waters International Banyuasin. Data yang dipergunakan 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 anatara Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan terhadap kinerja karywan. Uji F ada pengaruh anatara Kompensasi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karywan. Uji t (uji bersama-sama) ada pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : kepemimpinan, motivasi dan kinerja

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di saat ini persaingan antar perusahaan sangat ketat, banyak upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar mendapatkan hasil yang memuaskan. Mereka dituntut agar dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi agar target yang perusahaan inginkan dapat tercapai.

Dapat dikatakan tenaga kerja merupakan asset perusahaan yang terpenting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Berbagai upaya harus dapat dilakukan untuk mempertahankan karyawan di dalam perusahaan tersebut. Seorang pemimpin harus bisa menjadi contoh bagi setiap karyawan dalam bekerja dan juga harus bisa memotivasi karyawan supaya dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak bias lepas dari kinerja karyawan itu sendiri, karena berkat bakat kreatifitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Dan kinerja karyawan itu sendiri menjadi penentu tercapainya suatu tujuan perusahaan, maka perusahaan memenuhi keinginan karyawan seperti gaji atau upah yang sesuai, penghargaan

dalam bekerja, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan tempat kerja yang nyaman.

Demi memenuhi tujuan perusahaan diperlukan kondisi kerja yang kondusif dan keharmonisan antar karyawan, pimpinan, manajer, karyawan yang masing-masing mempunyai peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan yang baik dan tegas dapat meningkatkan kinerja karyawannya, seorang pemimpin harus bisa tegas kepada setiap karyawannya, seperti memberi sanksi kepada setiap karyawan yang melakukan kesalahan agar tidak terjadi kesalahan kembali dalam saat bekerja.

Kepemimpinan yang ada pada PT. Oasis Waters International dalam mempengaruhi bawahannya masih kurang dirasakan oleh para karyawan. Pimpinan masih kurang dalam berkomunikasi dengan para karyawannya, ini disebabkan oleh pergantian pimpinan yang terlalu cepat sehingga komunikasi dengan bawahannya belum bisa berjalan dengan baik.

Pergantian yang terlalu cepat ini disebabkan karena kondisi perusahaan yang masih baru berdiri, oleh sebab itu membutuhkan pemimpin yang sesuai dengan kebutuhan di dalam perusahaan tersebut.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, setiap aktivitas yang dilakukan oleh

seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi yang dilakukan PT.Oasis Waters International Banyuasin. Seperti *bripping day*, memberikan kenaikan dari harian lepas menjadi bulanan bagi karyawan yang berprestasi, tetapi motivasi tersebut masihBelum bisa berjalan dengan baik karena kurangnya komunikasi pimpinan dan karyawannya.

Memotivasi sangatlah penting karena dengan motivasi kinerja karyawan akan meningkat, maka dari itu perlunya perhatian dari manajemenperusahaan untuk memperhatikan motivasi karyawannya, motivasi yang kurang pada karyawannya akan menurunkan kinerjanya dan karyawan tidak bekerja sesuai prosedur dan peraturan perusahaan yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitiandengan judul. **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Oasis Waters International, Banyuasin.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh

kepemimpinan dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Oasis Waters International, Banyuasin ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan di latar belakang masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Oasis Waters International, Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh bagi beberapa pihak dan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Oasis Waters International, Banyuasin antara lain

1. Manfaat Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian ini penulis memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan yang selama ini dipelajari dalam konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Bagi PT. Oasis Waters International Banyuasin

Dapat dijadikan sebagai catatan, saran dan bahan evaluasi bahwa dengan adanya kepemimpinan dan motivasi pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa dan dosen ataupun penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian serupa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Table 2.1

Penelitian sebelumnya

no	Uraian	Peneliti	
		Aditya Carolina	Fitriani
1	Judul penelitian	Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt pln kayu agung	Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan
2	Rumusan masalah	Adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt pln kayu agung	
3	Variable penelitian	Independen bebas 1. kepemimpinan 2. motivasi Dependen terikat 1.kinerja karyawan	Independen bebas 1. kepemimpinan 2. motivasi Dependen terikat 1. kinerja karyawan
4	Teknik analisis data	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda
5	Hasil penelitian	- Secara parsial kepemimpinan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	- Secara parsial kepemimpinan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan -Secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Aditya Carolina (2008), Fitriani (2008)

B. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:1) Kinerja Karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Wibowo (2013:7) Kinerja Karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:11) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

1) Kompetensi Individu terdiri dari

a) Kemampuan dan Keterampilan Kerja, yaitu

Kebugaran fisik dan kesehatan jiwa, Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman kerja

b) Motivasi dan Etos Kerja, yaitu

Pandangan atas pekerjaan, Sikap melakukan pekerjaan, dan Sikap hidup produktif

2) Dukungan Organisasi terdiri dari

a) Pengorganisasian, yaitu

Kejelasan uraian tugas, Prosedur kerja, Peralatan Kerja, Kondisi Kerja, Ketersediaan alat-alat pelindung, dan Pemahaman menggunakan alat pelindung

b) Syarat-Syarat Kerja, yaitu

Sistem penggajian, Jaminan sosial tenagakerja, Perlindungan hak-hak pekerja, dan Hubungan industrial

c) Dukungan Manajemen terdiri dari

(1) Kepemimpinan, yaitu

Kemampuan berkomunikasi efektif dan memotivasi bawahan, Kemampuan mengenali kelemahan bawahan dan membantu mengatasinya, Kemampuan mengenali potensi bawahan dan mengembangkannya, Kesiapan mendorong bawahan untuk terus mengembangkan diri, dan Menunjukkan keteladanan

(2) Koordinasi, yaitu

Penugasan merata dan adil, dan Membangun tim kerjasama.

(3) Menciptakan Iklim Kerja, yaitu

Membangun dan menerapkan budaya organisasi, Menghilangkan diskriminasi, dan Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan

1. Kepemimpinan

a. Pengertian kepemimpinan

Merupakan factor yang sangat penting dan bagaimana cara seseorang untuk memimpin hingga dapat membawa kelompok kerja kearah keberhasilan yang maksimal. Malayu (2010:170) menyatakan bahwa kepemimpinan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Edy (2012:213) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar di capai hasil yang di harapkan.

b. Gaya kepemimpinan

Menurut miftha toha (2010:76) gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten dan di ketahui oleh pihak lain ketika berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007:171) menyatakan bahwa ada 3 gaya kepemimpinan, antara lain sebagai berikut

1). The autocratic leader

Adalah seorang autocratic menganggap bahwa semua kewajiban untuk mengambil keputusan, menjalankan tindakan dan untuk mengarahkan, memberi motivasi dan mengawasi bawahannya terpusat ditangannya.

2).The Partisipative leader

Pemimpin dengan gaya partisipative akan mendorong kemampuan mengambil keputusannya dari bawahannya sehingga pikiran-pikiran mereka akan selalu meningkat dan semakin matang.

3). The free rain leader

Dalam gaya pimpinan free rain pemimpin mendelegasi wewenang untuk mengambil keputusan kepada para bawahan dengan lengkap.

c. Peran pimpinan

Menurut edy (2012:219) peran pimpinan dalam organisasi ada tiga bentuk.

1). Peranan yang bersifat interpersonal

Dewasa ini telah umum diterima pendapat bahwa salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang

manajer ialah keterampilan. Keterampilan itu mutlak perlu karena pada dasarnya dalam menjalankan kepemimpinan, seorang manajer berinteraksi dengan orang lain, bukan hanya dengan para bawahan, akan tetapi juga berbagai pihak yang berkepentingan, yang dikenal dengan istilah stakeholder, didalam dan diluar organisasi. Itulah yang dimaksud dengan interpersona.

2). Peran yang bersifat informasional

Informasi merupakan asset organisasi yang kritikal sifatnya. dikatakan demikian karena dewasa ini dan dimasa yang akan datang sukar membayangkan kegiatan organisasi dapat terlaksanakan secara efektif dan efisien tanpa dukungan informasi yang muktakhir, lengkap dan dapat dipercaya karena diolah dengan baik.

3). Peran pengambilan keputusan

Peran ini mengambil tiga bentuk keputusan, yaitu: pertama sebagai entrepreneur, seorang pemimpin diharapkan mampu mengkaji terus menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi, untuk mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan meskipun kajian tersebut sering menuntut terjadinya perubahan dalam organisasi, kedua, peredam gangguan, peranan ini antara lain kemauan

memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi menghadapi gangguan serius yang apabila tidak di tanggapi akan berdampak negative bagi organisasi. Ketiga, pembagi sumber dana dan daya. Tidak jarang orang berpendapat bahwa, makin tinggi posisi manajerial seseorang, wewenang pun semakin besar

d. Indikator kepemimpinan

Menurut benne dan sheat dalam buku pabundu (2010:63)

1). Fungsi tugas

a). member inisiatif

b). member informasi

c). member opini

d). menyimpulkan

e). uji konsesus

2). Fungsi pembinaan dan pembentukan kelompok

a). dorongan

b). keharmonisan

c). standar-standar kedudukan dan pengujian

d). pengawasan dalam kelompok

e. Faktor-faktor Yang mempengaruhi Kepemimpinan

menurut Yulk (2005:218) sebagai berikut

1). Karakteristik manajer

Cara seorang manajer memimpin banyak dipengaruhi oleh latar belakang pendidikannya, pengalaman masa lalunya nilai-nilai yang dianutnya dan sebagainya. Nisalnya jika seorang manajer mempunyai keyakinan bahwa kebutuhan organisasi harus lebih diutamakan daripada kebutuhan individu, kemungkinan ia sangat mengarahkan aktivitas para pegawainya.

2). Karakteristik bawahan

Seorang manajer akan memberikan kebebasan dan mengikutsertakan bawahannya dalam pengambilan keputusan bila bawahannya dianggap cukup berpengalaman dan mempunyai pengetahuan yang memadai untuk menghadapi masalah secara efektif.

3. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan

kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Edy Sutrisno (2014:110) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Veithzal Rivai dan Ella (2013:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu.

b. faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2014:116) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan

1) Faktor Intern

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan manusia yang hidup di muka bumi ini.

b) Keinginan untuk dapat memilik

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan

Sesorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi hal-hal, adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan ntuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor Ekstern**a) Kondisi lingkungan kerja**

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang

sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan bagi setiap karyawan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

C. Hipotesis

Adanya pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Oasis Waters International Banyuasin.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:57) ditinjau dari tingkat eksplamasinya jenis penelitian terbagi menjadi tiga yaitu, jenis deskriptif, komperatif, dan asosiatif.

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Asosiatif adalah sesuatu pertanyaan penelitian yang bersifat menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Oasis waters International Banyuasin.

B. Lokasi Penelitian

JL. Kantor lurah Rt 21 Rw 04 Sukamoro km 18 Palembang-Betung Banyuasin.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.1

Variabel, Definisi, Indikator

Variabel	Definisi	Indikator
Kepemimpinan	Cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi di PT. Oasis Waters International Banyuasin	-Komunikasi -Wewenang -Pengarahan
Motivasi Karyawan	Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang karyawan PT.Oasis Waters International, Banyuasin agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.	-Kompensasi -Jamian Pekerjaan -Penghargaan
Kinerja Karyawan	Merupakan hasil pekerjaan karyawan PT.Oasis Waters International, Banyuasin yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.	-Pelatihan -Sikap dalam bekerja -Kemampuan

Sumber: Gagasan Penulis Berdasarkan Teori, 2015

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut M. Iqbal Hasan (2002:58) populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan pada PT. Oasis Waters International Banyuasin. Yang berjumlah 50 karyawan.

Tabel III.2
Jumlah Karyawan Berdasarkan Perpendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah
1	SD	-
2	SMP	5
3	SMA	38
4	DIPLOMA	6
5	SI	1
Total		50

Sumber: HRD PT Oasis Waters International Banyuasin.

2. Sampel

Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian adalah metode sampling jenuh, menurut sugiyono (2009:122) sampling jenuh yaitu teknik menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh ialah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian berjumlah 50 orang karyawan. Menurut Istijanto (2010:117) sebagai pedoman dasar. Untuk perusahaan kecil dengan jumlah karyawan sedikit (dibawah 200) riset seperti survei bias dilakukan terhadap semua karyawan. Sampel diambil dari seluruh karyawan berdasarkan pendidikan.

E. Data yang Diperlukan

Menurut M. Iqbal Hasan (2002:82) berdasarkan sumber pengambilannya data dibedakan menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini disebut juga data asli atau data baru.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah. Data ini biasanya diperoleh data atau dari laporan-laporan peneliti terdahulu. Data sekunder disebut juga data tersedia.

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa hasil kuisisioner yang diisi oleh responden, dan data sekunder yang berupa jumlah karyawan.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Husein Umar (2003:49) di dalam penelitian ilmiah, ada beberapa teknik pengumpulan data beserta masing-masing perangkat pengumpul datanya, yaitu: kuesioner, wawancara, observasi, tes. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (kuesioner) yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan. Kuesioner adalah suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Analisis kualitatif adalah analisis yang tidak menggunakan model matematik, model statistik dan ekonometrik atau model-model tertentu lainnya.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif digunakan skala likert dengan pilihan jawaban responden sebagai berikut

Sangat Setuju = SS

Setuju = S

Netral = N

Tidak Setuju = TS

Sangat Tidak Setuju = STS

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Netral = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

2. Uji Instrument

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2009:115) 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*-tabel $df = n - 2$ dengan taraf signifikan 5%, $df = 50 - 2 = 48$, maka *r*-tabel = 0,2787. Sedangkan kriteria pengujian menurut Sugiyono (2009:116) adalah sebagai berikut

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

b.Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2009:183) untuk mengetahui apakah instrumen penelitian menunjukkan konstruksi yang sebenarnya dalam arti kuesioner sudah mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Pengujian reliabilitas data yang digunakan dalam penelitian ini, akan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Sugiyono (2009:121) *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. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik

3. Teknik Analisis

a. Regresi Linier Berganda

Menurut M. Iqbal Hasan (2010 : 269) Regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya. Variabel bebas (,,,,,,,) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear.

Nilai duga dari Y (predeksi Y) dapat dilakukan dengan mengganti variabel X-nya dengan nilai nilai tertentu. Jika sebuah variabel terikat dihubungkan dengan dua variabel bebas maka persamaan regresi linear bergandanya dituliskan :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

b_1 = Kepemimpinan

b_2 = Motivasi

a, b_1, b_2 = koefisien regresi linear berganda

a = nilai Y, apabila $X_1 = X_2 = 0$

b_1 = besarnya kenaikan atau penurunan Y dalam

satuan jika naik atau turun satu satuan dan

konstan

b_2 = besarnya kenaikan atau penurunan Y dalam

satuan, jika naik atau turun satu satuan dan

konstan

+ atau - = tanda yang menunjukkan arah hubungan antara Y

dan X_1 atau X_2

b. Uji F (uji bersama-sama)

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.

1) Kriteria Pengujian

Ho : Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Oasis Waters International secara bersama-sama.

Ha : Adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Oasis Waters Internatioanal secara bersama-sama.

2) Menarik Kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima, jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, artinya ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Oasis Waters International secara bersama-sama.

Ha diterima dan Ho ditolak, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Oasis Waters Internatioanal secara bersama-sama.

c. Uji t (uji parsial)

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 yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Oasis Waters International secara parsial.

Ha : Adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Oasis Waters International secara parsial.

2) Menarik Kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima, jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya ada pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Oasis Waters International secara parsial.

Ho diterima dan Ha ditolak, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya ada pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Oasis Waters International secara parsial.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Pertama pt ini bernama amizi lalu pada febuari 2012 perusahaan ini dibeli oleh PT Oasis Waters International. Merupakan cabang oasis yang ada di Jakarta. Perusahaan ini bergerak dalam bidang air minum dalam kemasan, target pasar dari perusahaan ini ialah semua kalangan.

Distribusi dan dilakukan ke banyak provinsi di indonesia melalui anak perusahaan PT Oasis Waters International. Sedangkan PT Oasis Water International yang di Banyuasin ini baru berdiri selama 3 tahun dan sudah mengalami empat kali perubahan kepemimpinan karena disebabkan oleh kondisi yang ada di dalam perusahaan saat itudan jumlah karyawan di perusahaan berjumlah 50 karyawan

3. karakteristik

a. kepemimpinan

gaya kepemimpinan diperlukan bagi seorang pemimpin bagaimana cara seorang pemimpin mengatasi masalah-masalah yang ada didalam perusahaan tersebut, seorang pemimpin harus tegas dan juga dapat berkomunikasi dengan baik kepada para bawahannya yang dirasakan oleh karyawan dalam perusahaan ini pemimpinnya kurang dalam berkomunikasi dengan karyawan dan juga kurang memperhatikan karyawannya dikarenakan selama ini pergantian kepemimpinan yang terlalu cepat menyebabkan komunikasi antar pimpinan dengan karyawan belum terjalin dengan baik ditambah juga dengan kesibukan pimpinan mengatasi perusahaan yang masih baru karena setiap pergantian kepemimpinan tersebut sesuai dengan kebutuhan perusahaan saat itu oleh sebab itu pimpinan tersebut lebih mengutamakan tugas utamanya terlebih dahulu.

Kepemimpinan yang masih belum konsisten tersebut dapat menyebabkan menurunnya kinerja seorang karyawan, karena seorang karyawan membutuhkan motivasi dan pengarahan dari seorang pimpinan maka akan timbul semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

b. motivasi

motivasi yang diberikan di perusahaan ini seperti *bripping day*, kenaikan jabatan masih kurang dirasakan oleh para karyawannya, karyawan membutuhkan jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, fasilitas kantor yang memadai seperti ruang kerja yang nyaman, jaminan hari tua, bila tunjangan itu mulai dapat diberikan perusahaan maka dengan sendirinya semangat kerja karyawan akan meningkat dan juga akan meningkatkan kinerja untuk memenuhi target produksi yang diinginkan oleh perusahaan.

4. Visi Dan Misi

PT Oasis Waters International Banyuasin memiliki visi dan misi sebagai berikut

a. Visi

Menjadi produsen dan distributor bersekala nasional yang menghasilkan dan menyalurkan air minum dalam kemasan (AMDK) berkualitas tinggi untuk kebutuhan masyarakat luas.

b. Misi

Secra konsisten selalu mengutamakan pelayanan yang terbaik, harmonis dan saling mengutamakan empat pilar yaitu, pelanggan, karyawan, supplier, perusahaan. Penyediaan distribusi yang efektif

dan efisien sesuai keperluan pelanggan. Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dan tanggung jawab sosial.

5. Jadwal Pelaksanaan Kerja

Jam kerja yang berlaku di PTOasis Waters International Banyuasin sebagai berikut

a. Hari Senin sampai dengan Hari Kamis

Masuk : Pukul 08.00 WIB
Istirahat : Pukul 12.00-13.00 WIB
Pulang : Pukul 16.00 WIB

b. Hari Jum'at

Masuk : Pukul 08.00 WIB
Istirahat : Pukul 11.30-13.00 WIB
Pulang : Pukul 16.00 WIB

c. Hari Sabtu

Masuk : Pukul 08.00 WIB
Istirahat : Pukul 12.00-13.00
Pulang : Pukul 15.00 WIB

6. Daftar Jumlah Karyawan

a. Jumlah karyawan

Jumlah karyawan pada PT Oasis Waters International secara keseluruhan berjumlah 50 karyawan.

Tabel IV.1
Jumlah Karyawan Perdepartemen

No	Departemen	Jumlah
1	Satpam	4
2	Cup	25
3	Pergudangan	7
4	Umum	1
5	Blow molding	2
6	Gudang material	1
7	Water treatment	1
8	Qc	2
9	Finance	3
10	Maintenance	1
11	Distribusi	1
12	Personalia	1
13	Operation	1
TOTAL		50

Sumber: HRD PT Oasis Waters International Banyuasin.

b. Kualitas karyawan

Kualitas karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel IV.2
Jumlah Karyawan Perpendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1	SD	-
2	SMP	5
3	SMA	38
4	DIPLOMA (D1-D3)	6
5	S1	1
TOTAL		50

Sumber: HRD PT Oasis Waters International Banyuasin.

c. Distribusi Responden

1). Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV.3

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 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki sebanyak 35 (70%) karyawan, sedangkan perempuan sebanyak 15 (30%) karyawan.

2). Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel dibawah ini

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SD	-	-%
2	SMP	5	10%
3	SMA	38	76%
4	D1/D2/D3	6	12%
5	S1	1	2%
Total		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan SMA yang terbanyak berjumlah 38 (38%) karyawan, karena pekerjaan tidak menuntut pendidikan akan tetapi kemampuan.

3). Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang masa kerja responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut ini.

Tabel IV.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 1 tahun	14	28%
2	1 - 5 tahun	36	72%
3	5-10 tahun	-	-%
4	> 10 tahun	-	-%
Total		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan masa kerja yang banyak 1-5 tahun berjumlah 36 (72%) karyawan. Hal ini dikarenakan perusahaan ini baru berdiri baru 3 tahun

4). Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang usia responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut ini

Tabel IV.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20 – 25 Tahun	30	60%
2	26 – 30 Tahun	14	28%
3	31 – 40 Tahun	6	12%
4	41 – 50 Tahun	-	-%
Total		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden yang menjawab pertanyaan berdasarkan usia yang terbanyak yaitu 20-25 tahun terbanyak berjumlah 30 (60%). Dilihat dari segi umur menggambarkan karyawan masih dalam usia produktif dan mampu bersaing.

5). Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang pendapatan perbulan responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut ini

Tabel IV.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan

No	Pendapatan Perbulan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 1 juta	-	-%
2	1 – 1,9 juta	4	8%
3	2 - 3 juta	44	88%
4	> 3 juta	2	4%
Total		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden yang menjawab pertanyaan berdasarkan pendapatan perbulan terbanyak yaitu, 2-3 juta berjumlah 44 (88%). Dilihat dari pendapatan perbulan karyawan gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan karyawan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian.

1. Indikator Kepemimpinan

Berikut tanggapan responden terhadap variabel dari indikator

Tabel IV.8
Tanggapan Responden Tentang komunikasi yang terjalin baik dapat meningkatkan kinerja

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	28%
2	Setuju	29	58%
3	Netral	4	8%
4	Tidak Setuju	3	6%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-%
Total		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 14 (28%), Setuju 29 (58%), Netral 4 (8%), Tidak Setuju 3 (6%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya responden yakin komunikasi yang terjalin baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel IV.9
Tanggapan Responden Tentang pemberian wewenang kepada setiap kepala bagian

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	26%
2	Setuju	32	64%
3	Netral	4	8%
4	Tidak Setuju	1	2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Total		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 48 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 13 (26%), Setuju 32 (64%), Netral 4 (8%), Tidak Setuju 1 (2%). Jawaban yang paling dominan dari responen menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya pemberian wewenang sudah sama pada setiap kepala bagian..

Tabel IV.10
Tanggapan Responden Tentang-pimpinan memberikan pengarahan kepada setiap karyawan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	32%
2	Setuju	28	56%
3	Netral	5	10%
4	Tidak Setuju	1	2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-%
Total		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 48 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 16 (32%), Setuju 28 (56%), Netral 5 (10%),

Tidak Setuju 1 (2%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya perusahaan sudah memberikan pengarahan kepada setiap karyawan. .

2. Indikator Motivasi

Tabel IV.11

Tanggapan Responden Tentang kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	18%
2	Setuju	25	50%
3	Netral	5	10%
4	Tidak Setuju	10	20%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2%
Total		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 48 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 9 (18%), Setuju 25 (50%), Netral 5 (10%), Tidak Setuju 10 (20%) dan Sangat Tidak Setuju 1 (2%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan.

Tabel IV.12

Tanggapan Responden Tentang perusahaan memberikan jaminan pekerjaan yang jelas dalam bekerja

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	10%
2	Setuju	32	64%
3	Netral	5	10%
4	Tidak Setuju	5	10%
5	Sangat Tidak Setuju	3	6%
Total		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 48 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 5 (10%), Setuju 32 (64%), Netral 5 (10%), Tidak Setuju 5 (10%) dan Sangat Tidak Setuju 3 (6%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya jaminan pekerjaan diberikan dengan jelas dalam bekerja

Tabel IV.13

Tanggapan Responden Tentang penghargaan yang diberikan sudah benar bagi yang berhak untuk mendapatkannya

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	12%
2	Setuju	35	70%
3	Netral	4	8%
4	Tidak Setuju	1	2%
5	Sangat Tidak Setuju	4	8%
Total		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 48 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 5 (10%), Setuju 34 (70%), Netral 4 (8%), Tidak Setuju 1 (2%) dan Sangat Tidak Setuju 4 (8%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya penghargaan yang diberikan sudah tepat yang berhak mendapatkannya.

3. Indikator Kinerja

Tabel IV.14

Tanggapan Responden Tentang karyawan mendapat pelatihan setiap baru masuk kerja

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	10%
2	Setuju	31	62%
3	Netral	11	22%
4	Tidak Setuju	3	6%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-%
Total		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 5 (10%), Setuju 31 (62%), Netral 11 (22%), Tidak Setuju 3 (6%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya responden mendapat pelatihan saat baru masuk bekerja.

Tabel IV.15

Tanggapan Responden Tentang sikap dalam bekerja mencerminkan kinerja karyawan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	6%
2	Setuju	30	60%
3	Netral	8	16%
4	Tidak Setuju	9	18%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-%
Total		48	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 3 (6%), Setuju 30 (60%), Netral 8 (16%), Tidak Setuju 9 (18%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya responden kinerja karyawan dipengaruhi oleh sikapnya dalam bekerja.

Tabel IV.16

Tanggapan Responden Tentang kemampuan karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	8%
2	Setuju	30	60%
3	Netral	8	16%
4	Tidak Setuju	6	12%
5	Sangat Tidak Setuju	2	4%
Total		50	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 4 (8%), Setuju 30 (60%), Netral 8 (16%), Tidak Setuju 6 (12%) dan Sangat Tidak Setuju 2 (4%). Jawaban yang paling dominan dari responen menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya responden setiap kemampuan karyawan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan

C. Uji Instrument

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 46 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.17

Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	keterangan
Kepemimpinan	Pertanyaan1	0,781	0,2787	Valid
	Pertanyaan2	0,662		
	Pertanyaan3	0,617		
Motivasi	Pertanyaan1	0,902	0,2787	Valid
	Pertanyaan2	0,947		
	Pertanyaan3	0,900		
Kinerja	Pertanyaan1	0,790	0,2787	Valid
	Pertanyaan2	0,919		
	Pertanyaan3	0,895		

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00

Dari tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel kepemimpinan, motivasi dan kinerja lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel kompensasi, motivasi dan kinerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

2. Uji Reliabilitas

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 tertentu seperti

0,6. Reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Tabel VI.18
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Reabilitas</i>	keterangan
Kepemimpinan	0,766	0,60	Reliabel
Motivas karyawan	0,897	0,60	Reliabel
Kinerja	0,853	0,60	Reliabel

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 16.00

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehinggadapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel kepemimpinan,motivasi dan kinerja karyawan, semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagaialat ukur variabel.

3. Analisi Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara vaiabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel VI.19
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,421	,670		,629	,532
	Kepemimpinan	,311	,153	,206	2,025	,049
	Motivasi	,522	,080	,666	6,539	,000

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Berdasarkan tabel VI.27 di peroleh koefisien regresi masing-masing variabel yaitu nilai konstanta (*constant*) sebesar 0.421 koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0.311, dan Motivasi (X2) sebesar 0.522. dari koefisien-koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 0,421 + 0,311 X_1 + 0,522 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, nilai konstanta sebesar 0.421 (positif), menunjukkan bahwa seandainya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) bernilai nol (0) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Oasis Waters International masih tetap ada kinerja.

Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X1) adalah 0.311 (positif), artinya jika ada peningkatan terhadap Kepemimpinan (X1) maka mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y). Jika ada penurunan terhadap Kepemimpinan (X1) akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) dengan asumsi Motivasi (X2) tetap.

Nilai koefisien regresi Motivasi (X2) adalah 0.522 (positif) artinya ada peningkatan terhadap Motivasi (X2) maka mengakibatkan peningkatan Kinerja Karaywan (Y) maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y), begitu juga sebaliknya jika terjadi penurunan terhadap Motivasi (X2) akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) dengan asumsi Kepemimpinan (X1) tetap.

4. Uji F (Secara Simultan)

Anova (uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan dan Motivasi (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.20 berikut ini

Tabel VI.20
Hasil Pengujian Hipotesis F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,625	2	6,813	25,380	,000 ^b
	Residual	12,616	47	,268		
	Total	26,241	49			
a. Dependent Variable: kinerja_karyawan						
b. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan						

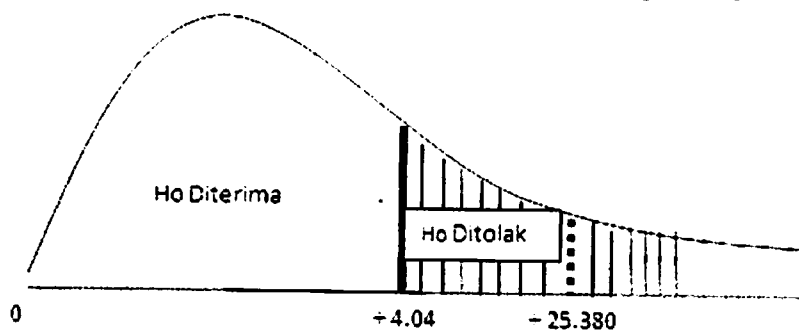
Berdasarkan Anova tersebut, dapat dilihat bahwa nilai F hitung untuk variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 25:380. sedangkan F tabel dengan tingkat

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 $F_{hitung} (25.380) > F_{tabel} (4.04)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bahwa ada pengaruh antara Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian berarti secara simultan hipotesis terbukti.

Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan dilampirkan kurva uji F, sebagai berikut

Gambar IV.2
Kurva Uji F
Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan



Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

5. Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel VI.21 berikut ini

Tabel VI.21
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,421	,670		,629	,532
	Kepemimpinan	,311	,153	,206	2,025	,049
	Motivasi	,522	,080	,666	6,539	,000

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

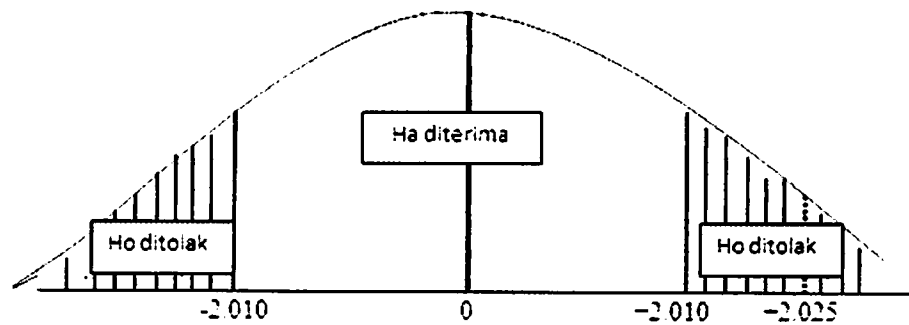
Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2015

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

a. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel Coefficiensts diatas, dapat dilihat bahawa nilai t htung untuk variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 2.025, hal ini berarti $t_{hitung} (2.025) > t_{tabel} (2.010)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima . Berarti ada pengaruh antara Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Gambar VI.3
Hasil Uji t (parsial)
Pengaruh Kepemimpinan (X1) secara Parsial Terhadap
Kinerja Karyawan (Y)

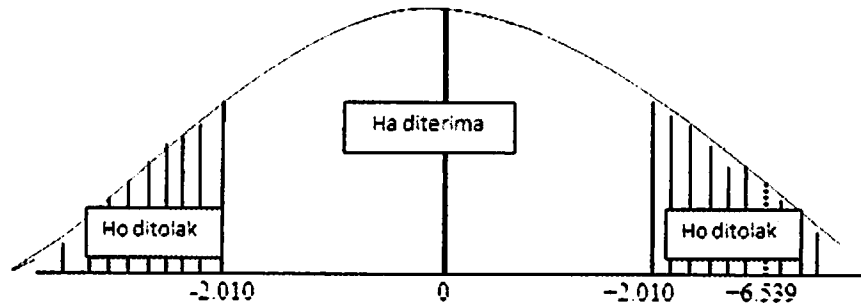


Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

b. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel Coefficients di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 6.539, hal ini berarti $t_{hitung} (6.539) > t_{tabel} (2.010)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Gambar VI.4
Hasil Uji t (parsial)
Pengaruh Motivasi (X2) secara Parsial terhadap kinerja
karyawan (Y)



Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

c. Koefisien Determinan

Koefisien Determinan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbngan variabel bebas, yaitu Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada PTOasis Waters International sebagai berikut

Tabel IV.22
Hasil Uji Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,721 ^a	,519	,499	,51810
a. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan				

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS

Berdasarkan tabel VI.30 tersebut , dapat dilihat nilai *R Square* (R^2) sebesar 0.519 (51.9%), angka tersebut menggambarkan bahwa Kinerja Karyawan pada PTOasis Waters International Banyuasin. Dapat dijelaskan kepemimpinan dan motivasi sebesar 51.9% sedangkan sisanya 48.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Nilai R^2 juga menggambarkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.519, artinya jika ada peningkatan terhadap kepemimpinan dan motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PTOasis Waters International. Sebaliknya jika ada penurunan terhadap kepemimpinan dan motivasi maka akan menurunkan kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linier berganda variabel yang penulis lakukan pada variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan $Y = 0.421 + 0.311X_1 + 0.522 X_2$ Hasil pengujian hipotesis menunjukkan ini $F_{hitung} (25.380) > F_{tabel} (4.04)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa secara simultan dan parsial variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) adalah variabel motivasi (X2). Dan kepemimpinan (X1) tidak ada pengaruh. Secara rinci hasil uji t sebagai berikut

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$t_{hitung} (2.025) \leq t_{tabel} (2.010)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak . berarti ada pengaruh antara Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

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

$t_{hitung} (6.539) > t_{tabel} (2.010)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Nilai koefisien determinan *R Square* (R^2) sebesar 0.519 (51.9%), angka tersebut menggambarkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT Oasis Waters International. Dapat dijelaskan kompensasi dan motivasi sebesar 51.9% sedangkan sisanya 48.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini yang merupakan jenis penelitian asosiatif dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Oasis Waters International Banyuasin.

Dari segi kepemimpinan, pimpinan harus tegas dan berkomunikasi terhadap karyawannya dengan memberikan, pengarahan agar karyawan dapat bekerja dengan baik agar hasil yang diproduksi dapat mencapai target yang diinginkan perusahaan tersebut dapat tercapai. Pimpinan juga harus memperhatikan karyawannya apakah posisi yang mereka tempati dalam bekerja sesuai dengan kemampuannya masing-masing, dan kemudian memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan yang akan dipromosikan jabatannya.

Dari segi motivasi, pimpinan harus memberikan penghargaan bagi karyawan yang dapat melebihi target produksi, dan memberikan kompensasi sesuai dengan kebutuhan karyawan. Jaminan karir yang jelas sangat dibutuhkan bagi karyawan karena bila jaminan karir itu jelas maka

karyawan dapat bekerja secara maksimal, dan juga meningkatkan pemberian kesempatan pengembangan karier bagi setiap karyawan yang berprestasi dengan promosi jabatan yang sesuai dengan bidangnya.

Dari segi kinerja karyawan, sebaik para karyawan diberikan kemampuan dan keterampilan berupa pelatihan ataupun pendidikan berlanjut untuk meningkatkan kinerjanya dan juga faktor seorang pemimpin juga dapat meningkatkan kinerja para karyawan pemimpin harus member panutan bagi setiap karyawannya

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Edy Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Gari yuki. 2005. *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Husein Umar. 2003. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo persada.
- M. Iqbal Hasan. 2002a. *Metodelogi penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- M. Iqbal Hasan. 2011c. *statistik I*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Malayu S.P Hasibuan 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Papundu Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Payaman J. Simanjuntak. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Program Strata Satu. 2014. *Pedoman penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono. 2009. *Metodelogi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Vheithzal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grapindo Persada.



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/1/2014
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/1/2014
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011
Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010

(B)
(B)
(B)
(B)

bsite: umpalembang.net/feump

Email : feumplg@gmail.com

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Selasa, 11 Agustus 2015
Pukul : 08.00 s/d 12.00 WIB
Nama : M. Haris
NIM : 21 2011 145
Program Studi : Manajemen
Bidang Skripsi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Oasis Waters International Banyuasin

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

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Hj. Tri Fatrie F. S.E., M.Si	Pembimbing	22-08-015	
2	Dr. Trisniarty A M. S.E., MM	Ketua Penguji	19-08-015	
3	Edy Liswani. S.E., M.Si	Penguji I	20-08-015	
4	Hj. Tri Fatrie F. S.E., M.Si	Penguji II	22-08-15	

Palembang, Agustus 2015
Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen

Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT OASIS WATERS INTERNATIONAL BANYUASIN

Saya adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang yang sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Oasis Waters International Banyuasin..

Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan hal yang sangat berharga, oleh karena itu partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini sangat saya banggakan. Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan akan saya jamin keberhasilan dan semata-mata digunakan untuk kegiatan ilmiah.

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya

M.Haris

I. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
2. Pendidikan : a. SD b. SMP c. SMA d. D1/D2/D3 e. S1/S2
3. Masa Kerja : a. < 1 tahun b. 1 - 2 tahun c. 2 - 3 tahun d. > 3 tahun
4. Usia : a. 20 - 25 tahun b. 26 - 30 tahun c. 31 - 40 tahun
d. 41 - 55 tahun
5. Pendapatan Perbulan : a. < 1 juta b. 1 - 1,9 juta c. 2 - 3 juta d. > 3 juta

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberi tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi jawaban sejujur mungkin.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :
a. Sangat Setuju = SS e. Sangat Tidak Setuju = STS
b. Setuju = S
c. Netral = N
d. Tidak Setuju = TS

Kusioner

Kinerja karyawan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Setiap karyawan mendapatkan pelatihan saat baru masuk kerja					
2	Sikap dalam bekerja mencerminkan kinerja karyawan					
3	Kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan					

Kusioner

Kepemimpinan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Komunikasi yang terjalin baik dapat meningkatkan kinerja karyawan					
2	Perusahaan memberikan jaminan pekerjaan yang jelas dalam melakukan pekerjaan Pimpinan memberikan kesamaan wewenang kepada setiap kepala bagian					
3	Pimpinan memberikan pengarahan kepada setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja					

Gagasan penulis, 2015

Kusioner

Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan					
2	Perusahaan memberikan jaminan pekerjaan yang jelas kepada setiap karyawan					
3	Kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan Penghargaan yang diberikan sudah benar bagi yang berhak untuk mendapatkannya					

Lampiran
Kuisisioner Kepemimpinan

No Resp.	Nomor Butir Angket			Skor Total	Rata- Rata
	1	2	3		
1	5	5	5	15	5
2	5	5	5	15	5
3	4	4	4	12	4
4	4	4	4	12	4
5	4	4	5	13	4,33
6	5	5	5	15	5
7	5	5	4	14	4,67
8	4	4	4	12	4
9	4	4	4	12	4
10	5	5	5	15	5
11	4	4	4	12	4
12	4	4	4	12	4
13	4	4	4	12	4
14	4	4	5	13	4,33
15	4	4	4	12	4
16	4	4	4	12	4
17	4	4	4	12	4
18	4	4	4	12	4
19	5	5	5	15	5

20	4	4	4	12	4
21	5	5	5	15	5
22	2	4	5	11	3,67
23	4	4	4	12	4
24	4	4	4	12	4
25	4	4	4	12	4
26	5	5	5	15	5
27	4	4	4	12	4
28	5	4	3	12	4
29	5	5	5	15	5
30	5	5	4	14	4,67
31	5	5	4	14	4,67
32	5	4	2	11	3,67
33	4	4	5	13	4,33
34	4	2	5	11	3,67
35	4	3	4	11	3,67
36	4	4	5	13	4,33
37	4	4	4	12	4
38	4	4	4	12	4
39	2	5	3	10	3,33
40	4	4	4	12	4
41	4	4	4	12	4
42	4	4	4	12	4
43	5	4	3	12	4

44	3	4	3	10	3,33
45	4	3	5	12	4
46	4	4	4	12	4
47	3	3	4	10	3,33
48	3	3	4	10	3,33
49	2	5	3	10	3,33
50	3	4	5	12	4

Lampiran
Kuisioner Motivasi

No Resp.	Nomor Butir Angket			Skor Total	Rata- Rata
	1	2	3		
1	4	4	4	12	4
2	4	4	4	12	4
3	2	2	3	7	2,33
4	4	4	4	12	4
5	2	1	1	4	1,33
6	4	4	4	12	4
7	4	5	5	14	4,67
8	4	4	4	12	4
9	4	4	4	12	4
10	4	4	4	12	4
11	4	4	4	12	4
12	4	4	4	12	4

13	4	4	4	12	4
14	4	4	4	12	4
15	4	4	4	12	4
16	2	4	4	10	3,33
17	4	4	4	12	4
18	4	4	4	12	4
19	4	4	4	12	4
20	4	4	4	12	4
21	4	4	4	12	4
22	5	4	4	13	4,33
23	4	4	4	12	4
24	4	4	4	12	4
25	4	4	4	12	4
26	2	1	1	4	1,33
27	4	4	4	12	4
28	5	5	5	15	5
29	5	5	5	15	5
30	5	5	5	15	5
31	5	4	4	13	4,33
32	5	5	4	14	4,67
33	5	4	5	14	4,67
34	2	2	1	5	1,67
35	1	1	1	3	1
36	2	2	2	6	2

37	2	2	3	7	2,33
38	3	4	4	11	3,67
39	4	4	4	12	4
40	2	3	4	9	3
41	2	3	4	9	3
42	2	2	4	8	2,67
43	5	4	4	13	4,33
44	4	4	3	11	3,67
45	3	4	3	10	3,33
46	4	3	4	11	3,67
47	3	4	4	11	3,67
48	3	4	4	11	3,67
49	5	3	4	12	4
50	3	3	5	11	3,67

Lampiran
Kuisisioner Kinerja

No Resp.	Nomor Butir Angket			Skor Total	Rata- Rata
	1	2	3		
1	4	4	4	12	4
2	4	4	4	12	4
3	2	4	4	10	3,33
4	4	4	4	12	4
5	4	4	2	10	3,33

6	4	4	4	12	4
7	4	4	4	12	4
8	4	4	4	12	4
9	4	4	4	12	4
10	4	3	4	11	3,67
11	4	3	3	10	3,33
12	4	4	4	12	4
13	4	4	3	11	3,67
14	3	4	4	11	3,67
15	4	4	4	12	4
16	4	4	4	12	4
17	4	4	4	12	4
18	4	4	4	12	4
19	4	2	4	10	3,33
20	4	4	4	12	4
21	4	4	4	12	4
22	4	4	4	12	4
23	3	3	3	9	3
24	4	4	4	12	4
25	4	4	4	12	4
26	4	3	2	9	3
27	4	4	4	12	4
28	5	5	5	15	5
29	5	5	5	15	5

30	5	5	5	15	5
31	5	4	4	13	4,33
32	4	4	4	12	4
33	4	4	4	12	4
34	3	2	1	6	2
35	3	2	2	7	2,33
36	3	2	2	7	2,33
37	2	2	2	6	2
38	3	2	1	6	2
39	4	4	4	12	4
40	4	4	4	12	4
41	2	2	4	8	2,67
42	3	3	4	10	3,33
43	4	4	3	11	3,67
44	3	4	3	10	3,33
45	4	4	3	11	3,67
46	3	2	2	7	2,33
47	3	3	3	9	3
48	3	2	3	8	2,67
49	4	3	4	11	3,67
50	5	3	5	13	4,33

TABEL t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70820	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	3.38493	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	2.38482	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	4.28681
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	3.92983
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	2.08598	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	0.68278	1.31042	1.69728	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37480
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03683	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69238	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

TABEL r

Tabel r untuk df = 1 - 46

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9567	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601

TABEL f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.18	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.78	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.98	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.89	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.69	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.66	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.98	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.18	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.26	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

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	1.98	1.93	1.91	1.88
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	1.88
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	1.88
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	1.88
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	2.26	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	2.05	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	2.06	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 : M. HARIS	PEMBIMBING
NIM : 21.2011.145	KETUA : Tri Fatric Fatmawati, SE.,M.Si
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Oasis Waters International Banyusain	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1		LATAR BELAKANG MASALAH			Perbaiki
2		RUMUSAN MASALAH			
3		TUJUAN PENELITIAN			
4					
5		LATAS TEORI & POPULASI			Perbaiki
6		SAMPUL & KAJIAN PUSTAKA			
7					
8		Modelologi PENELITIAN			Perbaiki
9		OPERASIONAL VARIABEL			
10					
11		KESIMPULAN & SARAN			Perbaiki
12		Di Sempurnakan lagi			
13					
14		BAB I s.d BAB V.			Sisip Dirujikan
15		ACC			
16					

CATATAN :

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

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

a.n. Dekan

Program Studi



Hj. Maftolah Nurrahmi, SE.,M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Jln. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang (30263) Telp. 0711 - 513022 Fax. 0711 - 513078

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : M. Haris
Nim : 21 2011 145
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : manajemen
Alamat : Jln Palembang - Betung km. 18

Telah melunasi seluruh Pembayaran Uang BPP dari Semester Pertama sampai dengan Semester Terakhir Ganjil/Genap tahun 2011/2012

Demikian Surat Keterangan ini dipergunakan untuk mengikuti Ujian Komprehensif, Daftar Wisuda dan Pengambilan Ijazah di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Mengetahui
Wakil Rektor II,



Palembang, 25/7/2015
Bagian BPP,

(.....)



Branch Palembang : Jl. Kantor Lurah Lr. Anggrek RT.21 RW.4 Kel. Sukamoro

Kec. Talang Kelapa Kab. Banyuasin Prop. Sumsel 30761

Tlp/Fax : 0711 432446

PT. OASIS WATERS INTERNATIONAL PALEMBANG

No : 5/OWIP/ IV/2015

Kepada Yth:

Lampiran :-

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Hal : Balasan

Universitas Muhammadiyah Palembang

Di

Tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Erwin Iskandar

Jabatan : Branch Manager

Menerangkan bahwa,

Nama : M. Haris

No.Mhs : 21 2011 145

Program Studi : Manajemen

Telah selesai melakukan penelitian di perusahaan kami, Sebagai syarat untuk menyelesaikan study pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dengan judul :

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Demikianlah surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

Banyuasin, 22 Juli 2015

Hormat Kami,

PT. OASIS WATERS INTERNATIONAL
PALEMBANG

Erwin Iskandar



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Lu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email: lembacabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : M. Harris
Place/Date of Birth : Palembang, January 03rd 1993
Test Times Taken : +1
Test Date : July 26th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension : 41
Structure Grammar : 40
Reading Comprehension : 43
OVERALL SCORE : 413

Palembang, July 26th, 2015

Head of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd., M.A.

No. 204/TEA.FE/BAUMPAH/2015

2015072615

NBM/NIDN 1164932/0210098402



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Unggul dan Jolani

S E R T I F I K A T E

356/J-10/FEB-UMP/SHAVII/2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : M. HARI S
NIM : 212011145
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (20) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 13 Juli 2015
Dekan

Makil Dekan IV





DAFTAR NILAI

NAMA : M. HARIS
NIM : 212011145

NO	NAMA SURAT	TAHFIDZ	FASIKH	TAJWID	JUMLAH
1	AL-QADAR	60	20	20	100
2	AL-TIIN	60	20	20	100
3	AL-INSYIRAH	60	20	20	100
4	AD-DHUHA	60	20	20	100
5	AL-TAKATSUR	60	20	20	100
6	AL-QARI'AH	60	20	20	100
7	AL-ADIYAH	60	20	20	100
8	AL-ZALZALAH	60	20	20	100
9	AL-ASHR	50	10	10	70
10	AL-HUMAZAH	50	10	10	70
11	AL-FIIL	50	10	10	70
12	QURAI SY	50	10	10	70
13	AL-MA'UN	50	10	10	70
14	AL-KAUTSAR	50	10	10	70
15	AL-KAFIRUN	50	10	10	70
16	AN-NASHR	50	10	10	70
17	AL-LAHAB	50	10	10	70
18	AL-IKHLAS	50	10	10	70
19	AL-FALAQ	50	10	10	70
20	AN-NAS	50	10	10	70