

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SUMBER MUSI UTAMA
PALEMBANG**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Nama : EKO SAPUTRA

NIM : 21 2012 059

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2016**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : EKO SAPUTRA

NIM : 21 2012 059

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

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pertanyaan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsekuensinya.

Palembang, juli 2016

Penulis,



Eko Saputra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Musi
Utama Palembang.
Nama : Eko Saputra
Nim : 21 2012 059
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal September 2016
Palembang

Dosen Pembimbing



Zaleha Trihandayani, SE., M.Si
NIDN : 0229057501/859.158

Mengetahui
Dekan
U.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001/673.839

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Memulai dengan penuh keyakinan

Menjalankan dengan penuh keikhlasan

Menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan

Kupersembahkan skripsi ini Kepada :

- Allah SWT beserta Rosul-rosulnya
- Kedua Orang tua yang sangat aku banggakan.
- Saudara-saudaraku
- Sahabat dan Teman Seperjuanganku
- Almamaterku

PRAKATA

ASSALAMU'ALAIKUM Wr.Wb

Alhamdulillah segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Musi Utama Palembang dapat terselesaikan. Yang mana skripsi ini ditunjukkan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar sarjana (SE). Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang membawa kita kejalan yang terang menerang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada orang tuaku ayah Sukarni dan ibu Khodija beserta kakak laki-lakiku Adi Dores dan kakak perempuanku Dina Anggraini yang penulis sayangi. Ya Allah berikanlah rahmat dan hidayahmu yang sebesar-besarnya kepada keluarga penulis. Amin

Penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan. Hal ini mengingatkan keterbatasan yang penulis miliki baik dari segi ilmu atau pun pengalaman. Selain skripsi tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dorongan, motivasi dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimah kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs, Fauzi Ridwan S.E., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE, M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si, selaku Dosen Pembimbing skripsi.
5. DR, Omar Hendro, S.E.,M.SI selaku dosen pembimbing akademik.
6. Teman-temanku di kampus, yang selalu mendukung. Enggik, Rasid, Muhaimin, Bayu, Novrizal, Deki, Melky, Imelda, Violita, Diah, Ayu, Meltari, Alina, dan lain-lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

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.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembng, Oktober 2016

Penulis,



Eko Saputa

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN ABSTRAK	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
BABI PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Sebelumnya	11
B. Landasan Teori	12
1. Pengertian Kinerja	12
2. Tujuan Penilaian Kinerja	13
3. Tujuan Kinerja	14
4. Dukungan Yang Mempengaruhi Kinerja	14
5. Nilai Utama Kinerja	15
6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	16
7. Pentingnya Penilaian Kinerja	16
8. Pengertian Motivasi	17
9. Tujuan Motivasi	17
10. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	18

11. Asas-asas Motivasi	20
12. Metode-Metode Motivasi	21
13. Model-model Motivasi	21
14. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	22
15. Pengertian Gaya Kepemimpinan	23
16. Teory Gaya Kepemimpinan	23
17. Hakikat Kepemimpinan	24
18. Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan	25
19. Kepemimpinan Situasional	25
20. Unsur-unsur Kepemimpinan	26
21. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	26
22. Faktor-faktor Kepemimpinan	27
C. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi Penelitian	30
C. Operasionalisasi Variabel	30
D. Populasi dan Sampel	31
E. Data yang Diperlukan	31
F. Teknik Pengumpulan Data.....	32
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	34
B. Pembahasan Hasil Penelitian	35
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	59
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

ABSTRAC

Eko Saputra /21.2012.059 / 2015 / influence leadership style and work motivation on employee performancein PT Sumber Musi Utama Palembang/ Human Resource Management

formulation of the problem in this research is there any significant relationship between leadership style and workmotivation on employee performancein PT Sumber Musi Utama Palembang. The purpose of this research is to study and analyze a significant influence between leadership style and work motivation on employee performancein PT Sumber Musi Utama Palembang. This research includes associative research that is the relationship between two variabel or grama This study was conduced at. Located on jalan KH, Rasid sidiq NO 64, 7ulu Kertapati, Palembang.

Based on the analiysis results of multiple linear regression $Y = 1,947 + 0.524X_1 + 0.444 X_2$ Results of hypothesis testing showed $F_{hitung} (4,855) > F_{tabel} (0.602)$, hence H_0 refused and H_a accepted. Mean that there is influence between leadership style and motivation to work simultaneously on employee performance. By t test performance affect the style of leadership and motivation $t_{hitung} (3,825) > t_{tabel} (0,602)$, H_a H_0 then accepted andrejected. Means the influence of leadership style on employee performance and there is the influence of work motivation on employee performance $t_{hitung} (21,030) > t_{tabel} (3,195)$, H_a H_0 then rejected and accepted

Determinant coefficiet value, *R Square* (R^2) sebesar 0.199 (19.9%), these figures illustrate that the style of leadership and motivation at work simultaneously affect (19.9%) the performanance of employees. While that rest are other factors that are not included in this study.

Keyword: Leadership, Motivation and Employee' performance.

ABSTRAK

Eko Saputra/21.2012.059/2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Musi Utama Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Musi Utama Palembang. Tujuannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Musi Utama Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif yang bersifat menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan beralamat di jalan KH, Rasid Sidiq No 64, 7ulu Kertapati, Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif dengan alat analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda $Y = 1,947 + 0.524X_1 + 0.444 X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} (4,855) > F_{tabel} (0.602)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji t kinerja berpengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja $t_{hitung} (3,825) > t_{tabel} (0,602)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Berarti ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. dan ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan $t_{hitung} (21,030) > t_{tabel} (3,195)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien determinan $R Square (R^2)$ sebesar 0.199 (19.9%), angka tersebut menggambarkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh sebesar (19.9%) terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya merupakan faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Biodata Penulis
- Lampiran 2 Data Kuesioner
- Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Data
- Lampiran 5 Hasil Uji Reabilitas Data
- Lampiran 6 Hasil Uji Regresi
- Lampiran 7 Hasil Uji Determinasi
- Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis (Uji F, dan Uji T)
- Lampiran 9 Nilai-nilai Tabel
- Lampiran 10 Surat Keterangan Riset
- Lampiran 11 Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 12 Sertifikat Lulus Mengaji
- Lampiran 13 Sertifikat TOEFL
- Lampiran 14 Sertifikat KKN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1	Standar Kerja Karyawan 6
Tabel II.1	Operasionalisasi Variabel dan Indikator 30
Tabel IV.1	Distribusi Responden Berdasarkan Gaji 41
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Hasil Kerja..... 42
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 44
Tabel IV.4	Distribusi Responden Berdasarkan Usia 44
Tabel IV.5	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan..... 45
Tabel IV.6	Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... 57
Tabel IV.7	Hasil Pengujian Hipotesis F 59
Tabel IV.8	Hasil Uji t (parsial)..... 60
Tabel IV.9	Hasil uji Koefisien Determinan 62

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dan penerapannya sering kali masih belum sejalan dengan keinginan organisasi. Sementara keselarasan dalam mengelola sumber daya manusia menjadi faktor utama kesuksesan jalannya sebuah organisasi. Maka di dalam suatu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mengelolah asset perusahaan dengan baik. Adahnya sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan, sehingga karyawan dapat terpacuh untuk bekerja keras, dan menghasilkan prestasi yang baik untuk kemajuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikaitkan dengan ilmu pengetahuan yang di miliki, kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya akan dibutuhkan pada kinerja yang ingin dicapai karyawan dalam membantu tujuan perusahaan, baik itu yang bergerak dibidang produksi ataupun perusahaan jasa akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya dilihat dari teknologi yang digunakan, ataupun pendidikan yang diraih oleh setiap karyawannya tetapi juga tergantung faktor kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang di pengaruhi kegiatan-kegiatan oprasional perusahaan dalam meningkatkan sumber daya yang dimiliki. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bersaing dalam suatu lingkungan bisnis yang sering tidak stabil. Oleh karena itu dibutuhkan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan ini merupakan tantangan bagi manajemen karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tergantung sumber daya manusia di dalamnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, maka semakin bagus pula produktifitas yang di hasilkan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan dapat bertahan dan bersaing secara global, selain kinerja yang baik ada pun faktor yang mempengaruhinya yaitu motivasi dalam di perusahaan tersebut. Dengan adanya Motivasi maka karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan akan terpenuhi. Jika kinerja karyawan terus membaik maka dapat dipastikan perusahaan tersebut akan meningkat dan sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dengan baik dalam bekerja maka kinerja karyawan tersebut akan menurun.

Motivasi kerja adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Perusahaan pada umumnya menyadari bahwa memberikan motivasi kepada karyawannya sangat penting agar karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai secara efisien dan efektif. Karena motivasi kerja yang sesuai dengan harapan karyawan akan memberikan peran besar dalam kemajuan suatu perusahaan. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkeselimbangan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan yaitu norma atau perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain: Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan menggunakan sejumlah penghargaan atau hadiah sebagai alat untuk memotivasi karyawannya. Kepemimpinan yang tepat akan membuat karyawannya berprestasi, sukses atau tidaknya karyawan dalam pekerjaannya dapat dipengaruhi kepemimpinan di atasnya.

PT. Sumber Muli Utama Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang agen resmi Pertamina yang menjual barang-barang pelumas minyak dan gas bumi. Kinerja yang dilakukan saat ini belum

tergolong efektif terbukti dengan adanya target penjualan dan pengiriman barang yang belum tercapai dalam kurung waktu 1 sampai 2 tahun belakangan ini, hal ini di dasarkan dari alat dan sarana yang digunakan karyawan belum seluruhnya maksimal saat digunakan dan masih banyak karyawan yang belum mengerti, dan memahami cara penggunaan alat dan sarana perusahaan. sehingga menghambat karyawan didalam menjalankan pekerjaannya.

Tahun 2011 pencapaian hasil dari pengiriman mencapai 1.200 barang, di setiap hari nya. Tahun 2012 pencapaian hasil dari pengiriman meningkat mencapai 1.400, barang yang dikirim. Tahun berikutnya 2013 pencapaian hasil dari pengiriman meningkat mencapai 1.500, yang terkirim. Setiap harinya perusahaan ini selalu mengalami perubahan dalam mencapai target, karena penambahan alat transportasi selalu bertambah disetiap tahunnya sehingga target pencapaian, penambahan bahan untuk pengiriman, minyak dan gas bumi disetiap tahunnya selalu bertambah meningkat. Pihak manajemen menginginkan di setiap tahunnya pengiriman atas barang-barang pelumas minyak dan gas bumi selalu bertambah disetiap tahunnya. Ditahun 2014 pencapayan target bertambah lagi. Namun pengiriman barang berkurang perusahaan hanya mengirim 1.300 barang, disetiap harinya, di tahun 2015 permasalahan sering muncul karena terlambatnya pengiriman barang dari pusat Pertamina, terlambatnya pengiriman barang menghambat jalanya kinerja karyawan untuk memproduksi kembali dan mengedarkan ke pelosok-pelosok daerah.

Kualitas barang pun tidak terjamin karena mengejar waktu dan pesanan pelanggan, pihak manajemen memberikan waktu tambahan kerja kepada karyawan. Lebihnya waktu yang diberikan pihak manajemen membuat sebagian karyawan mengeluh karena kelemahan tenaga dan fisik membuat karyawan bekerja dengan seadanya. Sehingga membuat produktifitas kerja karyawan pun berkurang. dan berpengaruh terhadap pencapaian target dan batas waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan tersebut tidak tercapai. Disini terlihat perlunya dukungan motivasi dari manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan

Jumlah pengiriman barang pelumas, minyak dan gas bumi yang terjual oleh PT. Sumber Musi Utama Palembang masih belum berhasil terlihat dari pencapaian 2 tahun kebelakang. Ditahun 2014 pengiriman barang disetiap harinya, hanya mengirim 1.300 barang, sedangkan target yang diinginkan perusahaan di setiap harinya mengirim 1.500 barang. Di tahun 2015 pun target yang di inginkan perusahaan sama 1.500 barang tetapi yang terkirim hanya 1.400 barang. Ini terlihat pencapaian perusahaan belum tercapai.

Waktu yang diberikan pihak menejemen PT. Sumber Musi Utama Palembang terlalu cepat dan tergesah-gesah. Karena mengejar waktu dan pesanan pelanggan. Hal ini membuat karyawan yang bekerja, lebih dari pada batas waktu yang ditetapkan. Memilih untuk beristirahat di tengah perjalanan, sehingga pengiriman yang diinginkan perusahaan pun terlambat pencapaian yang diinginkan masih belum tercapai.

Tabel. I. 1**Target perusahaan PT. Sumber Musi Utama Palembang.**

No	Tahun	Jumlah Target	Pencapaian/ Pengiriman
1	2011	1200	1200
2	2012	1300	1400
3	2013	1400	1500
4	2014	1500	1300
5	2015	1500	1400

Sumber : Gagasan PT Sumber Musi Utama, tahun 2016

Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja secara produktif sesuai tujuan yang telah di tentukan perusahaan, maka dari itu perlunya perhatian dari manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya perlu di motivasi dan diarahkan. Agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

PT. Sumber Musi Utama Palembang memberikan Gaji kepada karyawan di setiap bulanya sebesar, Rp1.800.000,00,- sampai dengan Rp2.000.000,00,- sedangkan gaji yang sudah ditetapkan pemerintah Upah Minimum Propinsi (UMP). Tahun 2016 sebesar Rp2.206.000,00,- untuk di daerah Sumatra Selatan, hal ini menunjukkan gaji yang didapat karyawan disetiap bulannya masih dibawa Upah Minimum Propinsi (UMP). Maka terihat perlunya peningkatan gaji kepada setiap karyawan untuk mendorong semangat dan integritas kerja karyawan, agar karyawan mau bekerja dengan baik lagi dan bisa mencapai target perusahaan.

Insentif yang diberikan PT. Sumber Musi Utama Palembang. Kepada karyawan belum sesuai dengan harapan karyawan, pihak manajemen yang seharusnya memberikan insentif sebesar 20% dari gaji pokok karyawan yang frekuensinya 3 kali dalam sebulan, akan tetapi pihak manajemen hanya memberikan 10% dari gaji pokok karyawan, itupun frekuensinya hanya 2 kali dalam sebulan, kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan dan diselesaikan dengan baik.

Penghargaan yang diberikan pihak manajemen PT. Sumber Musi Utama Palembang. Belum terlihat. Karyawan yang mengerjakan tugas tepat pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan belum terlihat diberikan penghargaan. Hal tersebut terjadi mungkin karena pihak manajemen kurang memperhatikan pekerjaan karyawannya. penghargaan sangatlah penting untuk memotivasi karyawan agar mau bekerja dengan baik. Karena dengan adanya penghargaan yang diberikan karyawan akan merasa bangga, dan karyawan akan merasa hasil kerja yang di capainya akan lebih baik, dan merasa senang apabila mendapatkan penghargaan dari pihak manajemen. Selain motivasi yang diberikan adapun dukungan dari seorang pimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan atas keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang optimal diperlukan peranan seorang pemimpin di dalam perusahaan yang dapat menyusun suatu perencanaan yang baik. Gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seorang untuk menggerakkan orang lain

dengan memimpin, membimbing, mengarahkan orang lain, untuk melakukan suatu pencapaian yang diinginkan oleh pihak manajemen dan perusahaan. Maka dari itu Gaya Kepemimpinan menjadi faktor utama dalam memajukan perusahaan dan karyawannya.

Kelebihan dan kesangupan pemimpin pada PT. Sumber Musi Utama Palembang perlu di tingkatkan. Kesangupan pimpinan dalam mempengaruhi bawahannya masi kurang disarankan oleh parah karyawannya. Ketegasan dalam menjalankan gaya kepemimpinan di dalam mengendalikan karyawan kurang terlihat disaat menjalankannya tugasnya, hal ini mungkin bisa jadi kebijakan yang diibuat pimpinan PT. Sumber Musi Utama Palembang belum sesuai dengan prosedur.

Ketegasan dari seorang pemimpin yang seharusnya diperlihatkan masih belum tampak dalam PT. Sumber Musi Utama Palembang setiap kebijakan yang dibuat oleh pimpinan, dimata para karyawan masih kurang tepat. Hal tersebut bisa terjadi dikarenakan kebijakan yang dibuat masih belum sesuai dengan prosedur yang ada didalam perusahaan. Ketika ada kebijakan yang dilanggar oleh karyawan, seperti pada saat jam kerja ada karyawan yang merokok didalam ruangan, akan tetapi tidak ada sangsi apapun dari seorang pemimpin. Pemimpin malah ikut merokok pada saat jam kerja, ketegasan dari seorang pemimpin harus ditingkatkan.

Menjalankan gaya kepemimpinan pun, pemimpin PT. Sumber Musi Utama Palembang masih kurang percaya diri dalam pengambilan

keputusan. Hal Ini terlihat dari masih banyaknya karyawan yang bekerja mengulur waktu, beristirahat sebelum jam yang diberikan, keluar masuk pada jam kerja. Kepemimpinan didalam perusahaan ini dipegang oleh para pemimpinnya sehingga karyawan hanya dapat menjalankan intruksi dari pemimpinnya, karyawan hanya dapat mengeluarkan ide-idenya karena karyawan tidak diikutsertakan dalam pengambilan keputusan, gaya kepemimpinan ini dapat disebut sebagai gaya kepemimpinan otoriter.

Gaya kepemimpinan yang di terapkan dalam perusahaan ini, yaitu gaya kepemimpinan otoriter dimana pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahannya tidak diikut sertakan dalam pengambilan keputusan, saran, ide, dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan otoriter hanya melihat produktipitas bawahannya tanpa memperlihatkan kesejahteraan bawahannya, sistem kepemimpinan ini tidak disukai oleh para karyawan dimana pun karyawan berada gaya kepemimpinan ini selalu, tidak sepaham dengan yang diinginkan bawahan.

Maka dari itu karyawan yang berada di PT. Sumber Musi Utama Palembang. Menginginkan pemimpin yang lebih memperhatikan pendapat karyawan yang ada. Dan memberikan penghargaan. Sehingga karyawan merasa di perhatikan dan di akui oleh perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka saya tertarik untuk melalukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Musi Utama Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adakah Pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Musi Utama Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Musi Utama Palembang.

D. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia (SDM).

b. Bagi Lokasi Penelitian

Di harapkan dapat memberikan masukan berupa informasi mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Musi Utama Palembang.

c. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relative sama.

Hasil Analisis Regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y=31,19 + 0,064x$, Artinya bila CV. Meditech Utama Bogor tidak melakukan gaya

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosatif. Terdapat dua variabel yang digunakan yaitu Gaya Kepemimpinan dan kinerja karyawan. Populasi dan sample yang digunakan adalah seluruh karyawan pada CV. Medith Utama Bogor yang berjumlah 38 karyawan, dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Jenis data yang digunakan adalah data primer berupa jawaban dari responden dan data sekunder berupa struktur organisasi karyawan diperusahan CV. Meditech Utama bogor. Teknik pengumpulan data berupa wawancara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang dikuantitatifkan.

Penelitian sebelumnya dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Medith Utama bogor yang dilakukan oleh Anoki Herdian Dito (2011). Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Meditech Utama Bogor. Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Medith Utama Bogor.

A. Penelitian Sebelumnya

KAJIAN PUSTAKA

BAB II

kepemimpinan (X) = 0, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 31,19 dan apabila Gaya Kepemimpinan (X) dinaikkan sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,064 menjadi 31,254 satuan, masih kurangnya Gaya Kepemimpinan karyawan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Meditech Utama Bogor.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Mardiana (2009) yang berjudul pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunan Rubber Palembang. Rumusan Masalah tersebut adalah adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sunan Rubber Palembang.

Tujuan penelitian untuk mengetahui adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sunan Rubber Palembang. Jenis penelitian yang digunakan asosiatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Sunan Rubber Palembang yang berjumlah 20 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel.

Hal ini dilakukan sering bila dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, data yang diperlukan adalah data primer dan sekunder, teknik pengumpulan data berganda, uji F uji T. Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linear berganda yang peneliti lakukan pada variable gaya kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan $Y = 9,536 + 0,020X_1 + 0,465X_2$. Hasil penguji hipotesis menunjukkan

$F_{hitung}(5,554) > F_{tabel}(4,350)$, dan $t_{hitung}(3,112) > t_{tabel}(2,101)$. Berarti

H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (y), baik secara simultan maupun parsial.

b. Landasan Teori

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah standar untuk kerja yang terjadi pada masa lalu yang kemudian ditetapkan sebagai standar untuk mengukur prestasi dimasa datang. Jadi, secara spesifik kinerja adalah energi dari pencapaian sasaran kerja dan perwujudan kompetensi pekerja dalam mencapai kinerja yang optimal. Menurut Rusdy A Rifai (2011:10),

Manajemen kinerja adalah suatu tampilan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Untuk bekerja secara efektif dan efisien sesuai yang diinginkan organisasi atau perusahaan agar sdm bekerja secara optimal Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai (2011:604)

Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja individu kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal. Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:1)

4. Tujuan kinerja

Untuk mengetahui tujuan tingkat-tingkat kinerja karyawan adalah sebagai berikut: (Menurut Wibowo 2007:65).

- (a) Pemberian imbalan sebagai resensi,
- (b) Mendorong pertanggungjawaban karyawan.
- (c) Untuk pembedaan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- (d) Untuk menjaga tingkat kerja.

5. Dukungan Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak dukungan yang dapat digolongkan pada 3 kelompok, yaitu Kompetensi, Dukungan Organisasi, dan Dukungan Manajemen, : Menurut Payaman Simanjuntak, (2011:11-17)

(a) Kompetensi

Maksudnya kemampuan yang dimiliki oleh seseorang akan termotivasi untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Akan diberikan nilai tambahan dalam keberhasilan.

(b) Dukungan Organisasi

Maksudnya setiap orang tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja .

(c) Dukungan manajemen

Setiap orang sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dalam memimpin semua pekerjaan.

6. Nilai utama Kinerja

Ada 4 penilaian utama dalam nilai kinerja yaitu: (Menurut Rusdy A. Rivai, 2011:305).

a. Tolak ukur yang jelas dan rasional

Tolak ukur merupakan penilaian terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan. rasional yaitu pertimbangan dan pemikiran yang dipikirkan secara bersama.

b. Pemberdayaan Pekerja

Pekerja (karyawan) diberikan keleluasaan untuk merancang sasaran kerja yang harus dicapainya. Agar karyawan dapat memili dan mengembangkan pekerjaanya sendiri.

c. Komitmen Bersama

Sasaran kerja yang ditetapkan dan penilaian yang dilakukan merupakan komitmen akhir yang dibicarakan secara bersama-sama dan menjadi tujuan ahir pembicaraan.

d. Aplikatif dan Fleksibel

Sistem manajemen kinerja bersifat aplikatif karena mudah digunakan setiap individu dan mempunyai fleksibilitas yang tinggi sejak dari penyiapan formulir penilaian hingga konsolidasi penilaian kinerja dan pemilihan yang tepat.

7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Kinerja

Menurut Rusdy A. Rifai (2011:306) tolak ukur kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas yaitu : Seberapa banyak target kerja logis yang dibandingkan dengan kuantitas aktual.
- b. Kualitas : yaitu Seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.
- c. Biaya yaitu: Berapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran tercapai. Dan memuaskan.
- d. Waktu yaitu : Waktu yang diperlukan agar sasaran kerja dapat tercapai. Dengan optimal
- e. Keselamatan kerja yaitu : Keselamatan kerja yang harus diperhatikan oleh karyawan.

8. Pentingnya Penilaian Kinerja Karyawan.

Pentingnya penilaian kinerja (Menurut Sadarwati 2009 : 21)

- a. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal.
- b. Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan
- c. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tentang karir yang akan diraihny apabila dapat melaksanakan tugas dengan baik.
- d. Setiap karyawan ingin mendapatkan perlakuan yang objektif dan penilaian atas dasar prestasi kerjanya.
- e. Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar.

9. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai sesuatu. Malayu S.P Hasibuan (2008 :143)

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. (Malayu S.P Hasibuan 2008 : 145)

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

10. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2008 : 146)

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas.

11. 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, yaitu :

a. Faktor Intern

(1) Keinginan untuk dapat hidup

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

(2) Keinginan untuk dapat memiliki

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

(3) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan

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

(4) 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.

(5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja keras dan mencapai tujuannya untuk memenuhi kebutuhannya jasmani dan rohani.

b. Faktor Ekstern**(1) 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.

(2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan penghasilan utama berupa gaji, upah dan insentif bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

(3) Supervisi yang baik

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

(4) 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.

(5) Status dan tanggung jawab

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

(6) Peraturan yang fleksibel

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

12. Asas-Asas Motivasi

Asas-asas motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2008 : 146)

(1) Asas Mengikutsertakan.

Mengajak bawahan ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

(2) Asas Komunikasi

Menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi karyawan dalam mengerjakan tugasnya sehingga dapat mencapai standar kerja yang diinginkan manajemen dan keinginan perusahaan yang telah ditetapkan bersama.

(3) Asas Pengakuan

Memberi penghargaan dan pengakuan yang tepat dan wajar kepada bawahan atas prestasi yang dicapainya.

(4) Asas Wewenang Yang Didelegasikan.

Mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreatifitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.

(5) Asas Perhatian Timbal Balik.

Memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

13. Metode-Metode Untuk Memotivasi Karyawan .

Metode-motode untuk memotivasi karyawan, : (Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:149)

Metode-metode motivasi adalah sebagai berikut :

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*),

Motivasi Langsung adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.

b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*),

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja pegawai.

14. Model-Model Motivasi

Model-model motivasi, : (Menurut Malayu SP Hasibuan 2008 : 148)

- a. Model tradisional yaitu : untuk memotivasi bawahan agar bergairah kinerja meningkat, perlu ditetapkan sistem insentif
- b. Model hubungan manis yaitu : dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting
- c. Model sumber daya manusia yaitu : dimotivasi bukan hanya faktor uang barang, keinginan ataupun kepuasan tetapi juga kebutuhan pencapaian.

15. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, (Menurut Veithzal Rivai (2006 : 456).

a. Lingkungan kerja

Adalah segala sesuatu atau kondisi yang ada dan dirasakan oleh karyawan disekitaran perusahaan.

b. Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup.

c. Insentif adanya pendorong atau perangsang diluar gaji yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi

d. Rasa aman dalam bekerja

Adalah hal yang dapat membuat karyawan merasa dipelihara oleh perusahaan. Misalnya perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada para karyawan sehingga sewaktu-waktu dalam keadaan sakit tidak perlu mengeluarkan biaya.

e. Penghargaan dan prestasi

Karyawan akan merasa bangga bilah hasil kerja yang dicapainya lebih baik, dan senang apabila mendapatka penghargaan dari perusahaan.

f. Perlakuan yang adil dari manajemen.

Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja mereka masing-masing semua karyawan diperlukan sama.

16. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kesanggupan seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi dengan orang tersebut, demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan/Organisasi (Rusdy A Rifai, 2009:174)

Kepemimpinan adalah suatu gabungan dari kemampuan rohani dan jasmani yang dimiliki seseorang dengan mana ia dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu, Menurut Rusdy A Rifai, 2009 :175)

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Gaya kepemimpinan adalah cara mempengaruhi (Menurut Edi 2012:213)

17. Teori Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa teori tentang kepemimpinan antara lain, : (Menurut Viethzal Rivai 2011:7).

a. Teori Sifat

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa beberapa orang merupakan pimpinan alamiah dan dianugerahkan beberapa ciri yang tidak dimiliki orang lain seperti energi yang tiada habis-habisnya, intuisi yang mendalam, pandangan masa depan luar biasa dan kekuatan yang persuasif yang tidak tertahankan.

b. Teori kepribadian perilaku

Menyatakan bahwa bagaimana perilaku seseorang dapat menentukan keefektifan kepemimpinan seseorang dan mereka menemukan sifat-sifat, dan mereka meneliti pengaruh pada prestasi dan kepuasan dari pengikutnya.

c. Teori kepemimpinan situasional

Suatu pendekatan terhadap suatu kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, situasi sebelum menggunakan gaya kepemimpinan tertentu.

18. Hakikat kepemimpinan

Kepemimpinan pada hakikatnya yaitu, (Menurut Viethzal Rivai(2011:3)

- a. Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pimpinan kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- b. Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara kepatuhan,kepercayaan,kehormatan, dan kerja bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
- c. Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
- d. Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin,pengikut, dan situasi tertentu.
- e. Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Sumber pengaruh dapat secara formal atau tidak formal.

19. Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan Menurut Hasibuan (2008 :172) sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Otoriter

Jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi.

b. Kepemimpinan Partisipatif

Apabila dalam kepemimpinan dilakukan dengan cara persuasif menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahannya.

c. Kepemimpinan Delegatif

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

20. Kepemimpinan Situasional

Didasarkan pada saling berhubungan diantara hal-hal berikut ini : Menurut viethzal Rivai (2011:15),

- a. Jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan.
- b. Jumlah dukungan sosio emosional yang diberikan oleh pimpinan.
- c. Tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang
- d. ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan.

21. Unsur-Unsur Kepemimpinan

Ada beberapa unsur Kepemimpinan. (Menurut Rusdy A Rifai 2009 :174)

- a. Kepemimpinan menyakut orang lain.

Bawahan yang secara sukarela menerima pengarahan dari pimpinan yang sekaligus sebagai manajer.

- b. Kepemimpinan menyangkut wewenang.

Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan anggota kelompok yang dipimpinnya, sedangkan anggota organisasi dapat mengarahkan pimpinannya dengan saran.

- c. Kepemimpinan menyangkut perintah

Perintah harus dilaksanakan, akan tetapi pemimpin dapat melaksanakan fungsi kepemimpinan dengan cara mempengaruhi bawahan agar dapat melaksanakan perintah.

22. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Faktor-faktor Kepemimpinan sebagai berikut, : (Menurut Rusdy A. Rivai 2009: 175)

- a. Kelebihan dan Kesangupan

Setiap yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi memberikan arahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin harus identik diupayakan

sanggup melakukan sesuatu yang melebihi orang lain pimpinan juga harus mempunyai inspirasi kedepannya.

b. ketegasan

Ketegasan diperlukan saat pengambilan keputusan ketika permasalahan terjadi di dalam suatu perusahaan. Pimpinan mampu memberikan keputusan yang baik.

c. Kepercayaan diri

Kepercayaan diri yang di dukung oleh kecerdasan, ilmu pengetahuan dan pengalaman. akan membantu pimpinan mengarahkan karyawan

d. Inisiatif

Dalam berfikir jauh kedepan, selalu menginginkan kemajuan dan cara-cara yang baru.

23. Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan

Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan sebagai berikut : (Menurut Rusdi A. Rivai 2004:304).

a. Mengarahkan

Setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada bawahannya yang bergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, pemimpin mampu mengarahkan karyawan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

b. Memberi Motivasi

Kepemimpinan yang dilandasi interaksi kelompok yang dinamis yang dapat mencapai tujuan organisasi, agar bahan kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalia organisasi tersebut, pemimpin juga harus dapat memberi motivasi bawahannya agar dapat mencapai suatu tujuan yang akan dicapai.

c. Pendelegasian Wewenang

Dalam pelaksanaan makin banyak tugas pemimpin yang dilimpahkan makin banyak kesempatan baginya untuk mencari dan menentukan tanggung jawab dan tingkat yang lebih tinggi, bahwa pelimpahan wewenang akan memberikan keputusan yang lebih baik karena memungkinkan yang paling dekat.

d. Pengambilan Keputusan

Salah satu bentuk pengambilan keputusan akan semakin baik apabila selaku pimpinan cukup mempunyai kesempatan mendapatkan informasi yang relevan, dimana informasi tersebut berkaitan dengan masalah yang dihadapi memang diperlukan.

C. Hipotesis

Adanya Pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Musi Utama Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010: 50-53) ditinjau dari eksplementasi penelitian terbagi menjadi tiga yaitu ; deskriptif, komperatif, dan asosiatif.

1) Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variable atau lebih.

2) Penelitian Komperatif

Penelitian komperatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan, atau berupa hubungan sebab- akibat antara dua variable atau lebih.

3) Penelitian Asosiatif

Penelitian Asosiatif adalah suatu penelitian yang bersifat menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Musi Utama Palembang.

“ Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif ” karena menggunakan dua variabel atau lebih sehingga dapat digunakan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Sumber Musi Utama Palembang.

B. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sumber Musi Utama Palembang, yang beralamat di jln. KH. Rasyd sidiq No 64, 7ulu Kertapati Palembang.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel. II.1

Variabel, Definisi, dan Indikator

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Hasil kerja yang dapat dicapai karyawan pada PT.Sumber Musi Utama adalah hasil utama yang harus dicapai pada batas waktu yang telah ditentukan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Waktu 4) Keselamatan Kerja 	Ordinal
Motivasi Kerja (X1)	Keinginan yang terdapat dalam diri karyawan pada PT.Sumber Musi Utama yang mendorong untuk mencapai tingkat-tingkat pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Gaji Yang Layak 2) Insentif 3) Penghargaan 4) Rasa Aman 	Ordinal
Gaya Kepemimpinan (X2)	Kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk mengarahkan agar dapat penuhi pengertian, kesadaran, dan senang hati mengikuti kehendak pemimpin di PT.Sumber Musi Utama.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kelebihan dan Kesangupan 2) Ketegasan 3) Percaya diri 4) Inisiatif 	Ordinal

Sumber : Gagasan Penulis Berdasarkan Teori, 2016

D. Populasi Dan Sampel

Populasi (N) adalah generalisasi yang terdiri atas objek subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2012 :80) Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan pada PT. Sumber Musi Utama Palembang yang berjumlah 50 orang

Sampel adalah suatu prosedur dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. Sugiyono (2012 : 83) sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Musi Utama Palembang yang berjumlah 50 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis adalah sampling jenuh. Menurut Istijanto (2010:117) apabila jumlah karyawan di bawa 200, orang maka penelitian ini melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bilah semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Data Yang Diperlukan

Menurut Sugiyono (2013 : 193) Sumber data di dapat dari berbagai jenis data dengan instrumen pengumpulan data primer dengan menggunakan kuesioner, dalam hal ini yang menjadi objek adalah PT. Sumber Musi Utama Palembang (Pengamatan).

1) Data Primer

Yaitu data yang diambil langsung dalam penelitian, yang menjadi sumber pertama dalam hal ini yang menjadi objek penelitian adalah PT.Sumber Musi Utama Palembang.

2) Data Sekunder

Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, contoh: Data melalui orang lain atau melalui dokumen.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa jawaban dari responden terhadap kuesioner yang dibagikan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah untuk mendapatkan data. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan : Menurut Sugiyono (2011 : 401-402)

- 1) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab,
- 2) Wawancara merupakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti,

- 3) Observasi merupakan yang tersusun dari berbagai proses biologis psikhologis.
- 4) Dokumentasi

Yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu teknik pengumpulan data kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan- pertanyaan kepada pihak- pihak yang berkaitan agar dapat memberikan informasi sesuai dengan kebutuhannya.

G. Analisis Data Dan Teknik Analisis

1) Analisis Data

Analisis data dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu : Menurut Sugiyono (2009: 13-14)

(a) Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, gambar.

(b) Analisis kuantitatif

Analisi Kuantitatif adalah analisis data dengan menggunakan dasar pendekatan angka.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian stasistik dari hasil kuesioner,

kemudian hasil pengujian tersebut akan dijelaskan menggunakan kalimat-kalimat. Dengan kata lain, Analisa kuantitatif lebih dulu digunakan kemudian dilanjutkan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk melihat hasil kuesioner dengan menggunakan tabulasi yang berupa penilaian dari hasil pengisian kuesioner.

Jawaban pada skala *likert* dapat berupa kata-kata antara lain:

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

Pengukuran variabel bebas, variabel terikat dalam kuesioner adalah menggunakan skala *likert* dengan skala penilaian (skor) 1 sampai dengan 5, dengan variasi jawaban untuk masing-masing item pertanyaan adalah :

SS	=	5
S	=	4
N	=	3
TS	=	2
STS	=	1

2) Teknik Analisis

a. Analisis Regresi Linier Berganda.

Untuk menganalisis yang dipakai dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode statistik berupa analisis regresi linear sederhana, Sugiyono (2010: 206) yaitu:

Berdasarkan pada hubungan fungsional atau kausal dua variabel independen dengan suatu variabel dependen, analisis ini digunakan melihat Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karayawan (Y).

Persamaan regresinya ditulis dengan bentuk :

$$Y = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- A = Bilangan Konstanta
- b_1, b_2 = Bilangan Koefisien Regresi
- X_1 = Gaya Kepemimpinan
- X_2 = Motivasi Kerja
- e = Standar Error

b. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sumber Musi Utama Palembang dengan berikut:

1) Uji F

Digunakan untuk menguji variabel-variabel secara keseluruhan atau secara Simultan antara variable Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan langkah – langkah hipotesis sebagai berikut :

(a) Untuk Menguji Hipotesis

H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Musi Utama Palembang.

H_a = ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Musi Utama Palembang.

(b) Menentukan nilai f_{tabel} dengan keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan $df_1 = k, k =$ jumlah variabel bebas, $df_2 = n-k-1$ dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan terhadap variabel variabel X_1, X_2 dan Y

(c) Menarik Kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ artinya ada Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

PT. Sumber Musi Utama Palembang. H_0 diterima dan H_0 diolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak ada Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji t

Digunakan untuk menguji variabel-variabel secara Simultan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

(a) Menentukan Hipotesis

H_0 = tidak ada Pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Musi Utama Palembang.

H_a = ada Pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Musi Utama Palembang.

(b) Menentukan nilai t_{tabel} dengan keyakinan 95% tingkat kesalahan

(α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan, $df = n - 2$ dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh yang signifikan Terhadap variabel variabel (X_1), (X_2) dan (Y)

(c) Menarik Kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} \geq T_{tabel}$ artinya ada Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara persial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sumber

Musi Utama Palembang. H_0 diterima dan H_a diolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak ada Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y).

(d) Analisis Koefisien Determinasi

Determinasi digunakan untuk mengetahui uraian yang diterangkan oleh persamaan regresi yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang dapat diterapkan oleh variabel (X1) dan variabel (X2) terhadap variabel (Y). Rumus yang digunakan Untuk Menghitung determinasi adalah sebagai

berikut : $R \text{ Square} = (r^2) \times 100\%$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Singkat PT. Sumber Musi Utama Palembang

PT. Sumber Musi Utama Palembang didirikan pada tanggal 10 maret 2001 di Palembang. PT. Sumber Musi Utama Palembang. bertempat di jalan KH. Rasid sidiq No 64, 7ulu darat Kertapati Palembang. PT Sumber Musi Utama mempunyai cukup bayak cabang di beberapa Kota di Sumatra selatan, salah satunya adalah di Kota Palembang. PT. Sumber Musi Utama Palembang. Bergerak dibidang agen resmi Pertamina yang menjual barang-barang pelumas minyak dan gas bumi. Selain menjual barang pelumas. PT Sumber Musi Utama juga memproduksi oil menta.

PT Sumber Musi Utama dulunya bernama PT. Sriwijaya Palembang. Hanya menjual barang-barang pelumas. Setelah pergantian hak milik PT. Sriwijaya Palembang. Berganti nama menjadi PT. Sumber Musi Utama Palembang. Pemilik PT. Sumber Musi Utama tidak hanya menjadikan agen resmi pertamina, tetapi juga memproduksi oil menta menjadi oil siap produksi. Kini PT.Sumber Musi Utama menjadi PT yang cukup besar, berkat kerja keras. Direktur PT. Sumber Musi Utama Sumber Musi Utama mempunyai bayak cabang-cabang di wilaya sumatra selatan.

2. Pembahasan Gaya Kepemimpinan Didalam Perusahaan.

a. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan yang di terapkan dalam perusahaan ini, yaitu gaya kepemimpinan otoriter dimana pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahannya tidak diikut sertakan dalam pengambilan keputusan, saran, ide, dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan otoriter hanya melihat produktipitas bawahannya tanpa memperhatikan kesejahteraan bawahannya.

b. Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan

Ciri-ciri gaya kepemimpinan Menurut Hasibuan (2008 :170) sebagai berikut:

(1) Kepemimpinan Otoriter

Jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi.

(2) Kepemimpinan Pasrtisipatif (demokratis)

Apabila dalam kepemimpinan dilakukan dengan cara persuasif menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahannya.

(3) Kepemimpinan Delegatif(laissez faire)

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

3. Distribusi Responden

a. Berdasarkan Gaji.

Berdasarkan pengelolah ,diperoleh data tentang golongan gaji responden sebagian dapat dilihat dalam tabel IV.1 berikut ini:

Tabel IV.1

Distribusi Responden Berdasarkan Gaji.

No	Pendidikan	Bagian Pekerjaan	Jumlah Karyawan	Gaji Perorang	Persentase (%)
1	S1	Manajer	1	Rp 3.500.000	(2%)
2	S1	Wakil Manajer	1	Rp 3.000.000	(2%)
3	D3	Administrasi	5	Rp 2.500.000	(10%)
4	SLTA	Produksi	15	Rp 2.000.000	(30%)
5	SLTA	Pramuniaga	8	Rp 1.800.000	(16%)
6	SLTA	Lapangan	20	Rp 2.000.000	(40%)
		Jumlah	50		(100%)

Sumber : PT. Sumber Musi Utama, 2016

Dari data tabel, daftar gaji diatas dapat dilihat bahwa PT.Sumber Musi utama memberikan gaji kepada karyawan masih dibawa upah minimum propinsi (UMP) sebesar Rp2000.000,00. Sedangkan pemerintah sudah menetapkan upah minimum propinsi (UMP) ditahun 2016 dalam,

Disnakertras sebesar Rp2.206.000,00. Hal ini dikarenakan banyaknya kerugian yang diterima perusahaan dan untuk menyeimbangkan uang kas, perusahaan memberikan gaji kepada karyawan dibawa upah minimum propinsi (UMP). Dilihat dari data tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 43 orang (86%) karyawan, saja yang menerima gaji dibawa Upah Minimum Propinsi (UMP) yaitu golongan SLTA/Sederajat.

$$\frac{43}{50} \times 100\% = (86\%).$$

b. Berdasarkan Hasil Kerja.

Berdasarkan pengolahan, diperoleh data tentang hasil kerja dan target perusahaan PT.Sumber Musi Utama Palembang, sebagian dapat dilihat dalam tabel IV. 2 berikut ini.

Tabel IV. 2

Distribusi Responden Berdasarkan Hasil Kerja Karyawan Dan Target Perusahaan.

No	Tahun	Jumlah Target	Pencapaian/ Pengiriman
1	2011	1200	1200
2	2012	1300	1400
3	2013	1400	1500
4	2014	1500	1300
5	2015	1500	1400

Sumber: PT. Sumber Musi Utama, 2016

Berdasarkan tabel diatas. Hasil kerja atau pencapaian kerja karyawan PT. Sumber Musi Utama, tahun 2014-2015 mengalami penurunan. Dapat dilihat dari data tabel diatas tahun 2014 pimpinan PT.Sumber Musi Utama menginginkan 1500 target pengiriman barang disetiap harinya, namun perusahaan hanya bisa mengirimkan 1300 barang disetiap harinya. Hal ini dikarenakan masih banyak karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaanya dengan tepat waktu hal ini dikarenakan karyawan bekerja dengan tidak penuh semangat dan integrasi yang renda. Dapat dijelaskan juga hasil pengiriman barang ditahun 2015 perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan menamba beberapa sarana alat-alat produksi dan transportasi, perusahaan menginginkan target 1500 barang terkirim disetiap harinya. Namun pencapaian ditahun 2016 pun masih belum tercapai, perusahaan hanya mengirimkan 1400 barang. Hal ini disebabkan banyaknya karyawan yang belum mengerti cara mengoprasikan alat-alat yang ada diperusahaan. Sehingga target yang diinginkan perusahaan masih belum tercapai.

c. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagian dapat dilihat dalam tabel IV.1 berikut ini:

Tabel IV. 3
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	36	71.58%
2	Perempuan	14	28.42%
Jumlah		50	100%

Sumber : PT. Sumber Musi Utama, 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki sebanyak 36 (71.58%) karyawan, sedangkan perempuan sebanyak 14 (28.42%) karyawan. dikarenakan perusahaan sangat membutuhkan karyawan unyuk ditepatkan dibagian lapangan, sedangkan perempuan hanya diposisikan pada bagian admistrasi, keuangan dan sales.

d. Berdasarkan Usia

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang berdasarkan usia responden sebagian dapat dilihat dalam tabel IV.1 berikut ini:

Tabel IV. 4
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	18– 24 Tahun	20	40%
2	25– 35 Tahun	23	46%
3	36 – 45 Tahun	5	10%
4	46 – 50 Tahun	2	4%
Jumlah		50	100%

Sumber : PT. Sumber Musi Utama, 2016

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden yang menjawab pertanyaan berdasarkan usia yang terbanyak yaitu 26-34 tahun terbanyak berjumlah 23 (35,42%). Dilihat dari segi umur menggambarkan karyawan masih dalam usia produktif dan mampu bersaing. Sehingga mereka sanggup menerima segala konsekuensi menjadi seorang karyawan.

e. Berdasarkan Pendidikan

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

Tabel IV.5

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
SLTA/ Sederajat	43	65%
Diploma	5	25%
S 1	2	10%
Jumlah	50	100%

Sumber : PT. Sumber Musi Utama, 2016

Berdasarkan tabel IV. 5 di atas, dapat dilihat bahwa berdasarkan pendidikan responden untuk SLTA sebanyak 38 orang (68%), Diploma sebanyak 9 orang (22%), dan S1 sebanyak 3 orang (12%). Jadi responden terbanyak adalah yang berpendidikan SLTA. Kenapa banyak karyawan yang hanya tamatan SLTA itu dikarenakan perusahaan

banyak menepatkan karyawan dibagian lapangan, karena kalau dia dibagian lapangan tidak harus mengambil dari pendidikan yang sarjana sebab yang hanya pendidikan hanya SLTA saja sudah cukup. Dan tingkat upanya tidak terlalu tinggi, serta jumlah tamatan SLTA serta banyak biasanya tamatan SLTA tidak banyak tuntutan kepada perusahaan karena mereka berfikir yang penting bisa bekerja dan mempunyai penghasilan terlebih dahulu.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis jawaban responden dari kuesioner variabel kinerja

a. Hasil kerja sesuai dengan standar kerja perusahaan.

50 karyawan yang ada, menjawab jawaban sangat setuju 10 karyawan (20%). Setuju 30 karyawan (60%), dan kurang setuju 10 karyawan (20%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah yakin bahwa karyawan telah mencapai standar kerja perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja mereka yang telah memenuhi standar kerja perusahaan, dimana mereka bekerja dengan penuh semangat dan integritas tinggi serta didukung dengan peralatan yang modern, sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja perusahaan. Dapat dijelaskan juga jawaban terendah dari karyawan kurang setuju, artinya karyawan belum yakin bahwa karyawan

telah mencapai standar kerja perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja mereka yang belum memenuhi standar kerja perusahaan, dimana mereka bekerja tidak dengan penuh semangat dan integrasi yang rendah, dan juga masih ada karyawan yang belum bisa mengoperasikan alat-alat yang tersedia, sehingga mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja perusahaan.

b. Jumlah pengiriman barang sesuai target perusahaan.

50 karyawan yang ada, menjawab jawaban sangat setuju 12 karyawan (24%). Setuju 15 karyawan (30%), dan kurang setuju 23 karyawan (46%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah kurang setuju, artinya karyawan belum yakin bahwa jumlah pengiriman barang belum sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tabel diatas yang menunjukkan target yang diinginkan perusahaan masih belum tercapai. Dikarenakan masih banyak karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, karyawan bekerja dengan tidak penuh semangat dan integrasi yang rendah. Dapat dijelaskan juga jawaban terendah dari karyawan sangat setuju, artinya karyawan sudah yakin bahwa jumlah pengiriman barang sudah sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan. Terlihat dari tabel diatas pengiriman barang tahun 2015 sudah hampir mendekati target yang diinginkan perusahaan. Artinya sudah ada karyawan

yang bekerja dengan penuh semangat dan integrasi yang tinggi. Sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

c. Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu.

50 karyawan yang ada, menjawab sangat setuju sebanyak 15 karyawan (30%) setuju 17 karyawan (34%) dan kurang setuju sebanyak 18 karyawan (36%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah kurang setuju. Artinya karyawan belum yakin bahwa karyawan selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari pekerjaan yang mereka kerjakan masih belum dapat diselesaikan tepat waktu yang diinginkan perusahaan. Dikarenakan masih banyak karyawan yang belum menguasai pekerjaannya dan masih banyak karyawan yang belum mengerti atau belum bisa mengoperasikan alat-alat yang ada di perusahaan. Hal ini yang menyebabkan karyawan terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dapat dijelaskan juga jawaban terendah dari karyawan adalah sangat setuju, artinya karyawan sudah yakin bahwa karyawan selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari pekerjaan yang mereka kerjakan sudah dapat diselesaikan tepat pada waktu yang diinginkan perusahaan. Dikarenakan sudah ada beberapa karyawan yang sudah bisa mengoperasikan alat-alat yang ada di perusahaan dan sudah banyak yang menguasai penuh mengenai pekerjaan mereka, sehingga mereka tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

d. Keselamatan kerja selalu diutamakan bagi karyawan.

50 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 karyawan (30%), setuju 20 karyawan (40%), dan kurang setuju sebanyak 15 karyawan (30%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju. Artinya karyawan sudah yakin keselamatan kerja selalu diutamakan bagi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa alat keamanan yang dipasang perusahaan. Dengan adanya alat-alat keamanan karyawan sudah merasa aman saat bekerja, karyawan tidak lagi merasa takut akan kecelakaan kerja dilapangan maupun didalam ruangan perusahaan. Dapat dijelaskan juga jawaban terendah dari karyawan adalah kurang setuju, artinya karyawan belum yakin bahwa keselamatan kerja selalu diutamakan bagi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa alat keselamatan yang dipasang perusahaan. Belum pernah digunakan atau diaplikasikan kepada seluruh karyawan cara menggunakan. Hanya karyawan-karyawan yang berkerja sebagai security saja yang diharuskan mempelajari bagaimana cara mengaplikasikan alat-alat keamanan.

2. Analisis jawaban responden dari kuesioner variabel motivasi

a. Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan standar umah minimum provinsi (UMP).

50 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 karyawan (18%), setuju 15 karyawan (30%), dan kurang setuju sebanyak 26 karyawan (52%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari

karyawan adalah kurang setuju. Artinya karyawan belum yakin bahwa karyawan telah menerima gaji yang sesuai dengan upah minimum propinsi (UMP). Hal ini dapat dilihat dari tabel gaji diatas yang menunjukkan 43 orang (86%) karyawan, yang menerima gaji sebesar Rp2000.000,00. Sedangkan pemerintah sudah menetapkan upah minimum propinsi untuk tahun 2016 sebesar Rp2.206.000,00. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Sumber Musi Utama menerima gaji masih dibawa upah minimum propinsi (UMP). Dapat dijelaskan juga jawaban terendah dari karyawan adalah sangat setuju, artinya masih ada karyawan yang yakin bahwa mereka sudah mendapatkan gaji yang sesuai dengan upah minimum propinsi (UMP). Dapat dilihat dari tabel, daftar gaji diatas yang menunjukkan sudah ada karyawan yang mendapatkan gaji sesuai dengan upah minimum propinsi (UMP), yaitu dibagian administrasi, SDM dan Oprasional pemasaran.

b. Jumlah Insentif yang diberikan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

50 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 karyawan (24%), setuju 20 karyawan (40%), dan kurang setuju sebanyak 18 karyawan (36%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju. Artinya karyawan sudah merasa insentif yang diberikan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan, ditandai dengan bayakya karyawan yang tidak protes kepada perusahaan mengenai

insentif yang diberikan. Dikarenakan pimpinan selalu memberikan insentif tambahan kepada pekerja lapangan untuk biaya lapangan dan perjalanan, sehingga karyawan merasa insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup. Dapat dijelaskan juga jawaban terendah dari karyawan adalah kurang setuju, artinya masih ada karyawan yang merasa jumlah insentif yang diberikan belum sesuai dengan ketentuan perusahaan, ditandai ada beberapa karyawan yang protes kepada perusahaan mengenai insentif yang diberikan. Dikarenakan pimpinan hanya memberikan insentif tambahan kepada karyawan yang bekerja dilapangan, sedangkan karyawan yg bekerja didalam perusahaan hanya diberikan insentif apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih dari waktu yang ditentukan. Hal ini yang membuat karyawan yang bekerja didalam perusahaan protes dengan insentif yang diberikan perusahaan.

c. penghargaan yang diterima karyawan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan.

50 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 karyawan (18%), setuju 20 karyawan (40%), dan kurang setuju sebanyak 21 karyawan (42%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah kurang setuju, artinya karyawan belum percaya bahwa pemberian penghargaan kepada karyawan atas pekerjaannya, dimana masih banyak karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu

atau lebih dari batas waktu yang di tentukan namun tidak diberikan penghargaan yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Hal ini dikarenakan perusahaan hanya memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dibagian administrasi, sdm dan oprasional pemasaran sedangkan karyawan yang bekerja dibagian lapangan hanya diberikan insentif. Dapat dijelaskn juga jawaban terendah dari karyawan adalah sangat setuju, artinya karyawan sudah percaya bahwa pemberian penghargaan kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu atau lebih dari batas waktu yang ditentukan, dimana ada beberapa karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya, sudah mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan pekerjaannya, perusahaan memberikan penghargaan hanya kepada karyawan yang bekerja dibagian administrasi , sdm dan oprasional pemasaran. Hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja dibagian tersebut bisa sangat membantu kemajuan di dalam perusahaan dan perusahaan juga menginginkan agar karyawan yang diberikan penghargaan dapat bekerja dengan baik lagi dan dapat memajukan perusahaan hingga go internasional.

d. Karyawan sudah merasa aman saat bekerja

50 karyawan yang ada, menjawab jawaban sangat setuju 10 karyawan (20%). Setuju 30 karyawan (60%), dan kurang setuju 10 karyawan (20%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah setuju, artinya

karyawan sudah merasa yakin bahwa karyawan sudah merasa aman saat bekerja, dimana banyak karyawan yang tidak menamba kunci tambahan pada kendaraan mereka yang terparkir. Hal ini dikarenakan perusahaan sudah memasang alat keamanan cctv, didalam dan diluar perusahaan. Perusahaan juga sudah memperkerjakan karyawan dibagian keamanan (scurity) yang menjaga keamanan didalam dan diluar perusahaan. Dapat dijelaskan juga jawaban terendah dari karyawan adalah kurang setuju, artinya masih ada karyawan yang belum merasa yakin bahwa karyawan sudah merasa aman saat bekerja. Dimana masih ada karyawan yang menambah kunci tambahan pada kendaraan mereka yang terparkir.

3. Analisis jawaban responden dari kuesioner variabel gaya kepemimpinan

a. Pimpinan mampu melaksanakan kepemimpinan dengan baik.

50 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 karyawan (30%), setuju 20 karyawan (40%), dan kurang setuju sebanyak 15 karyawan (30%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya pimpinan sudah terbukti mampu melaksanakan kepemimpinan dengan baik, dilihat dari cara pimpinan memberikan arahan kepada karyawan. bayaknya karyawan yang sudah mengerti dengan arahan yang diberikan pmpinan dan bayaknya karyawan yang tidak protes dengan arahan yang diberikan pimpinan. Hal ini dikarenakan pimpinan mampu mempengaruhi bawahanya

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Medith Utama bogor yang dilakukan oleh Anoki Herdian Dito (2011). Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Meditech Utama Bogor. Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisisi bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhada kinerja karyawan pada CV. Medith Utama Bogor .

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosatif. Terdapat dua variable yang digunakan yaitu Gaya Kepemimpinan dan kinerja karyawan. Populasi dan sample yang digunakan adalah seluruh karyawan pada CV. Medith Utama Bogor yang berjumlah 38 karyawan, dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Jenis data yang digunakan adalah data perimer berupa jawaban dari responden dan data sekunder berupa struktur organisasi karyawan diperusahan CV. MeditECh Utama bogor .Teknik pengumpulan data berupa wawancara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang dikuantitatifkan.

Hasil Analisis Regresi linier sederhana diperoleh persamaaan $Y=31,19 + 0,064x$, Artinya bila CV. Meditech Utama Bogor tidak melakukan gaya

kepemimpinan (X) = 0, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 31,19 dan apabila Gaya Kepemimpinan (X) dinaikan sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,064 menjadi 31,254 satuan, masih kurang nya Gaya Kepemimpinan karyawan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Meditech Utama Bogor.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Mardiana (2009) yang berjudul pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunan Rubber Palembang. Rumusan Masalah tersebut adalah adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sunan Rubber Palembang.

Tujuan penelitian untuk mengetahui adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sunan Rubber Palembang. Jenis penelitian yang digunakan asosiatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Sunan Rubber Palembang yang berjumlah 20 orang. Tehnik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel.

Hal ini dilakukan seiring bila dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, data yang diperlukan adalah data primer dan sekunder, tehnik pengumpulan data berganda, uji F uji T. Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linear berganda yang peneliti lakukan pada variable gaya kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhaap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan $Y = 9,536 + 0,020 + 0,465X_2$. Hasil penguji hipotesis menunjukkan

$F_{hitung}(5,554) > F_{tabel}(4,350)$, dan $t_{hitung}(3,112) > t_{tabel}(2,101)$. Berarti

H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (y), baik secara simultan maupun parsial.

b. Landasan Teori

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah standar untuk kerja yang terjadi pada masa lalu yang kemudian ditetapkan sebagai standar untuk mengukur prestasi dimasa datang. Jadi, secara spesifik kinerja adalah energi dari pencapaian sasaran kerja dan perwujudan kompetensi pekerja dalam mencapai kinerja yang optimal. Menurut Rusdy A Rifai (2011:10),

Manajemen kinerja adalah suatu tampilan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Untuk bekerja secara efektif dan efisien sesuai yang diinginkan organisasi atau perusahaan agar sdm bekerja secara optimal Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai (2011:604)

Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja individu kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal. Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:1)

Tabel. 1. 1**Target perusahaan PT. Sumber Musi Utama Palembang.**

No	Tahun	Jumlah Target	Pencapaian/ Pengiriman
1	2011	1200	1200
2	2012	1300	1400
3	2013	1400	1500
4	2014	1500	1300
5	2015	1500	1400

Sumber : Gagasan PT Sumber Musi Utama, tahun 2016

Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja secara produktif sesuai tujuan yang telah di tentukan perusahaan, maka dari itu perlunya perhatian dari manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya perlu di motivasi dan diarahkan. Agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

PT. Sumber Musi Utama Palembang memberikan Gaji kepada karyawan di setiap bulanya sebesar, Rp1.800.000,00,- sampai dengan Rp2.000.000,00,- sedangkan gaji yang sudah ditetapkan pemerintah Upah Minimum Propinsi (UMP). Tahun 2016 sebesar Rp2.206.000,00,- untuk di daerah Sumatra Selatan, hal ini menunjukkan gaji yang didapat karyawan disetiap bulannya masih dibawa Upah Minimum Propinsi (UMP). Maka terlihat perlunya peningkatan gaji kepada setiap karyawan untuk mendorong semangat dan integritas kerja karyawan, agar karyawan mau bekerja dengan baik lagi dan bisa mencapai target perusahaan.

II. Variabel Motivasi Kerja (Variabel X1)

NO	Daftar Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
1	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan standar upah minimum propinsi (UMP).					
2	Jumlah Insentif yang diberikan sesuai dengan ketentuan perusahaan					
3	Penghargaan yang diterima karyawan sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan.					
4	Karyawan sudah merasa aman saat bekerja.					

Sumber : Penulis Berdasarkan Teory, 2016

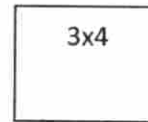
III. Variabel Gaya Kepemimpinan (Variabel X2)

NO	Daftar Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
1	Pimpinan mampu melaksanakan kepemimpinannya dengan baik.					
2	Pimpinan selalubersikap tegas dihadapan karyawan.					
3	Pimpinan suda percaya diri dengan apa yang disampaikanya.					
4	Pimpinan memberikan inisiatif kepada karyawan.					

Sumber : Penulis Berdasarkan Teory, 2016

BIODATA PENELITI

DATA PRIBADI



Nama : Eko Saputra
NIM : 21 2012 059
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 4 april 1994
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat : Jl. Panca Usaha lorong Keluarga, RT 58/RW 11
5 Ulu Darat Kertapati, Palembang
Status : Belum Menikah
Facebook : Monyetgauls@yahoo.co.id
Nama Orang Tua
Ayah : Sukarni
Ibu : Khodija
Pekerjaan Orang Tua
Ayah : Wiraswuasta
Ibu : Ibu Rumah Tangga

RIWAYAT PENDIDIKAN

1999-2006 : SD Negeri 49 Palembang
2007 - 2009 : SMP Negeri 44 Palembang
20010 - 2012 : SMA' Aisyiyah 1 Palembang
2012 - Sekarang : Universitas Muhammadiyah Palembang

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibun, SP. Malayu (2008). *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Palembang Edisi Revisi, BT. Bumi Aksara.
- Program, Strata.(2014). *PedomanPenulisanUsulanPenelitian Dan Skripsi*. Palembang: FakuftasEkonomidanBisnis UMP.
- Rifai, Rusdi A. (2011).*Pengantar Manajemen*. Palembang: FakultasEkonomidanBisnisUMP.
- Rivai, Veithzal dan Jauvani Ella Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada.
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta. Edisi ketiga. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sadarwati. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produksi Kerja*, Bandung Cetakan ke 3 penerbit PT. Mandar Maju.
- Sutrisno, Edy.(2014). *ManajemenSumberDayaManusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung. Cetakan Ketujuhbelas. Penerbit CV.Alfabeta.
- Wibowo.(2011). *ManajemenKinerja*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada

8. Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dengan judul Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Medith Utama Bogor yang dilakukan oleh Anoki Herdian Dito (2011). Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Meditech Utama Bogor. Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Medith Utama Bogor .

Hasil Analisis Regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 31,19 + 0,064x$, Artinya bila CV. Meditech Utama Bogor tidak menerapkan Gaya Kepemimpinan ($X = 0$), maka kinerja karyawan (Y) sebesar 31,19 dan apabila Gaya Kepemimpinan (X) dinaikan sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,064 menjadi 31,254 satuan, masih kurangnya penerapan Gaya Kepemimpinan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Meditech Utama Bogor.

Penelitian kedua dilakukan oleh Mardiana (2009) yang berjudul pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunan Rubber Palembang. Rumusan Masalah tersebut adalah adanyah pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sunan Rubber Palembang.

Tabel IV. 7
Hasil uji koefisien determinan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.473	.032	.344328

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

b. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolah Data dengan program SPSS

Berdasarkan Tabel IV.7 diatas, dapat dilihat bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,473 (47,3%), angka tersebut menggambarkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Musi Utama Palembang, dapat dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sebesar 47,3%, sedangkan sisanya 52,7% dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Nilai R^2 juga menggambarkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,473, artinya jika ada peningkatan terhadap Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, maka akan langsung meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sumber Musi Utama Palembang, sebaliknya jika ada penurunan terhadap Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, maka menurunkan Kinerja Karyawan. Nilai R^2 juga menggambarkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan. sebesar 0,473.

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden yang menjawab pertanyaan berdasarkan usia yang terbanyak yaitu 26-34 tahun terbanyak berjumlah 23 (35,42%). Dilihat dari segi umur menggambarkan karyawan masih dalam usia produktif dan mampu bersaing. Sehingga mereka sanggup menerima segala konsekuensi menjadi seorang karyawan.

e. Berdasarkan Pendidikan

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

Tabel IV.5

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
SLTA/ Sederajat	43	65%
Diploma	5	25%
S 1	2	10%
Jumlah	50	100%

Sumber : PT. Sumber Musi Utama, 2016

Berdasarkan tabel IV. 5 di atas, dapat dilihat bahwa berdasarkan pendidikan responden untuk SLTA sebanyak 38 orang (68%), Diploma sebanyak 9 orang (22%), dan S1 sebanyak 3 orang (12%). Jadi responden terbanyak adalah yang berpendidikan SLTA. Kenapa banyak karyawan yang hanya tamatan SLTA itu dikarenakan perusahaan

Tabel IV. 3
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	36	71.58%
2	Perempuan	14	28.42%
Jumlah		50	100%

Sumber : PT. Sumber Musi Utama, 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki sebanyak 36 (71.58%) karyawan, sedangkan perempuan sebanyak 14 (28.42%) karyawan. dikarenakan perusahaan sangat membutuhkan karyawan unyuk ditepatkan dibagian lapangan, sedangkan perempuan hanya diposisikan pada bagian admistrasi, keuangan dan sales.

d. Berdasarkan Usia

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang berdasarkan usia responden sebagian dapat dilihat dalam tabel IV.1 berikut ini:

Tabel IV. 4
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	18– 24 Tahun	20	40%
2	25– 35 Tahun	23	46%
3	36 – 45 Tahun	5	10%
4	46 – 50 Tahun	2	4%
Jumlah		50	100%

Sumber : PT. Sumber Musi Utama, 2016

dengan baik. Dapat dijelaskan juga jawaban terendah dari karyawan adalah kurang setuju, artinya pimpinan masih belum terbukti mampu melaksanakan kepemimpinan dengan baik, yang dapat terlihat dari cara pimpinan memberikan arahan kepada bawahannya. Hal ini terlihat dari masih ada karyawan yang belum mengerti saat pimpinan memberikan arahan dan masih ada karyawan yang bertanya kembali dengan arahan yang diberikan oleh pimpinan.

b. Pimpinan selalu bersikap tegas dihadapan karyawan.

50 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 karyawan (26%), setuju 21 karyawan (42%), dan kurang setuju sebanyak 15 karyawan (30%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya pimpinan sudah terbukti bersikap tegas dihadapan karyawan, yang dapat dilihat dari cara pimpinan memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak menaati peraturan yang ada diperusahaan. Pimpinan juga memberikan sangsi kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang ada diperusahaan. Dapat di jelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan adalah kurang setuju, artinya pimpinan belum terbukti bersikap tegas dihadapan karyawan, yang dapat dilihat dari cara pimpinan yang tidak memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak mentaati peraturan yang ada di perusahaan. hal ini dikarenakan pimpinan juga sering melanggar peraturan, seperti

karyawan yang sering merokok didalam ruangan, pimpinan juga merokot didalam ruangan.

c. Pimpinan mampu memberikan pengetahuan kepada karyawan.

50 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 karyawan (20%), setuju 30 karyawan (60%), dan kurang setuju sebanyak 10 karyawan (20%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah yakin bahwa pimpinan mampu memberikan pengetahuan kepada karyawan, yang ditandai dengan adanya kemajuan pada diri karyawan setelah diberi pengetahuan oleh pimpinan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja dan pencapaian perusahaan yang dihasilkan karyawan sudah hampir memenuhi target yang diinginkan perusahaan dan dapat dilihat juga sudah banyak karyawan yang mengerti atas pekerjaannya dan sedikit juga yang bertanya kembali atas pengambilan keputusan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan adalah kurang setuju, artinya karyawan kurang yakin bahwa pimpinan mampu memberikan pengetahuan kepada karyawan, yang ditandai dengan belum adanya kemajuan pada diri karyawan setelah diberi pengetahuan oleh pimpinan. Hal ini dikarenakan masih ada karyawan yang belum mengerti pekerjaan dan masih banyak juga karyawan yang bertanya kembali atas pekerjaannya kepada pemimpin tanpa berani mengambil keputusan sendiri.

d. Pimpinan selalu memberikan inisiatif kepada karyawan

50 karyawan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 karyawan (18%), setuju 21 karyawan (42%), dan kurang setuju sebanyak 20 karyawan (40%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya pimpinan sudah sepenuhnya memberikan inisiatif kepada karyawan, terlihat dari sudah banyak karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu keputusan dari pimpinan. Hal ini sudah terbukti banyaknya karyawan yang mendapat penghargaan atas prestasi, karena mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa harus menunggu keputusan dari pimpinan mereka sudah sanggup memilih keputusan yang tepat untuk diterapkan. Dan Dapat dijelaskan juga jawaban terendah dari karyawan kurang setuju, artinya pimpinan belum sepenuhnya memberikan inisiatif kepada karyawan. Hal ini terlihat dari masih banyak karyawan perusahaan yang menunggu keputusan dari pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan masih ada karyawan yang ragu dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan pekerjaannya. terlihat inisiatif yang diberikan pimpinan kurang terlihat, pimpinan diharuskan memberikan inisiatif yang lebih dan kepercayaan kepada karyawan agar karyawan tidak bertanya lagi tentang mengambil keputusan yang akan diambil. Pada saat pimpinan sedang tidak ada dilokasi.

4. Analisis Regresi berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variable Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel IV. 6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.947	.602		3.235	.002
Gaya kepemimpinan	.524	.108	.253	4.855	.001
Motivasi Kerja	.444	.116	.249	3.825	.000

a. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan Data Dengan SPSS Versi.16

Berdasarkan Tabel IV.6 diperoleh koefisien regresi masing-masing variable yaitu nilai konstanta (constant) sebesar 1,947 koefisien regresi variable Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,524 Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.444 dari koefisien-koefisien tersebut dapat dibentuk sesuai persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

b. $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

c. $Y = 1,947 + 0,524X_1 + 0,444X_2$

- d. $a = 1,947$ adalah bilangan konstanta, artinya apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) sama dengan 0, maka Kinerja Karyawan (Y) yang diberikan adalah sebesar 1,947
- e. $b_1 = 0,524$ adalah koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1), artinya apabila Gaya Kepemimpinan (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,524 satuan, sementara yang lain tetap. Apabila Gaya Kepemimpinan yang diterapkan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan tercapainya tujuan perusahaan, sebaliknya apabila Gaya Kepemimpinan yang diterapkan menurun maka Kinerja Karyawan pun akan menurun
- f. $b_2 = 0,444$ adalah koefisien regresi variable Motivasi Kerja (X_2), artinya apabila Motivasi (X_2) meningkat satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,444 satuan, sementara yang lain tetap. Apabila Motivasi Kerja (X_2) menurun sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan penurunan Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,444 satu satuan. Apabila tingkat motivasi karyawan baik, maka kinerja karyawan pun akan meningkat, dan sebaliknya jika Motivasi Kerja karyawan menurun menyebabkan Kinerja Karyawan pun menurun dan terhambatnya tujuan perusahaan.
- g. Berdasarkan persamaan regresi di atas, dengan nilai koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) yang bernilai positif berarti apabila terjadi peningkatan Kinerja Karyawan. Begitu juga

sebaliknya jika terjadi penurunan pada Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja akan mengakibatkan penurunan pada Kinerja karyawan.

5. Uji F (Secara Simultan)

Anova (uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV. 5 berikut ini :

Tabel IV.7
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.733	2	1.367	21.030	.000 ^b
Residual	3.044	47	.065		
Total	5.776	49			

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

b. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Versi. 16

Berdasarkan tabel Anova tersebut di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 21,030. Sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata

(α) = 5% dengan derajat kebebasan, $df = k$, k = jumlah Variabel bebas = 2, $df 2 = n - k - 1 = 47$ adalah sebesar $\pm 3,195$.

Pada penelitian ini F_{hitung} (21.030) > F_{tabel} (3,195), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). dengan demikian berarti secara simultan hipotesis terbukti.

6. Uji t (Secara parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada Tabel IV.6 berikut ini :

Tabel IV.6
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.947	.602		3.235	.002
Gaya kepemimpinan	.524	.108	.253	4.855	.001
Motivasi Kerja	.444	.116	.249	3.825	.000

a. Dependent Variable : Kinerja karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi. 16

Nilai t_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% dan $df(n-2) = (50-2) = 48$ adalah sebesar $\pm 2,01$ dapat dijelaskan dibawah :

a. Pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel Coefficients di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 4,855, hal ini berarti $t_{hitung} (4,855) > t_{tabel} (3,195)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel coefficients di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 3,825, hal ini berarti $t_{hitung} (3,825) > t_{tabel} (3,195)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian secara parsial hipotesis terbukti.

7. Koefisien Determinan

Uji Koefisien Determinan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada PT.Sumber Musi Utama Palembang.

Tabel IV. 7
Hasil uji koefisien determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.473	.032	.344328

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

b. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolah Data dengan program SPSS

Berdasarkan Tabel IV.7 diatas, dapat dilihat bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,473 (47,3%), angka tersebut menggambarkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Musi Utama Palembang, dapat dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sebesar 47,3%, sedangkan sisanya 52,7% dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Nilai R^2 juga menggambarkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,473, artinya jika ada peningkatan terhadap Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, maka akan langsung meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sumber Musi Utama Palembang, sebaliknya jika ada penurunan terhadap Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, maka menurunkan Kinerja Karyawan. Nilai R^2 juga menggambarkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan. sebesar 0,473.

8. Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dengan judul Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Medith Utama Bogor yang dilakukan oleh Anoki Herdian Dito (2011). Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Meditech Utama Bogor. Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Medith Utama Bogor .

Hasil Analisis Regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y=31,19 + 0,064x$, Artinya bila CV. Meditech Utama Bogor tidak menerapkan Gaya Kepemimpinan (X) =0, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 31,19 dan apabila Gaya Kepemimpinan (X) dinaikan sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,064 menjadi 31,254 satuan, masih kurangnya penerapan Gaya Kepemimpinan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Meditech Utama Bogor.

Penelitian kedua dilakukan oleh Mardiana (2009) yang berjudul pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunan Rubber Palembang. Rumusan Masalah tersebut adalah adanyah pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sunan Rubber Palembang.

Tujuan penelitian untuk mengetahui adakah pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sunan Rubber Palembang. Jenis penelitian yang digunakan asosiatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Sunan Rubber Palembang yang berjumlah 20 orang. Tehnik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel. Hal ini dilakukan seiring bila dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, data yang diperlukan adalah data primer dan sekunder, tehnik pengumpulan data berganda, uji F uji T. Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linear berganda yang peneliti lakukan pada variable Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhaap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan $Y = 9,536 + 0,020X_1 + 0,465X_2$. Hasil penguji hipotensis menunjukkan $f_{hitung} (5,554) > f_{tabel} (4,350)$, dan $t_{hitung} (3,112) > t_{tabel} (2,101)$, berarti H_0 ditolak H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan () dan motivasi () terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan ataupun parsial.

Sedangkan pada penelitian ini yang dilakukan sekarang dengan judul pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Fadaben Elektro Palembang. Rumusan masalah Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahanya adalah adakah pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Fadaben Elektro Palembang. Dari perhitungan analisis regresi linear berganda yang peneliti lakukan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Motvasi (X2)

terhadap kinerja karyawan (y) dapat di gambarkan dengan persamaan regresi berganda $Y = 1,947 + 0,524X_1 + 0,444X_2$. Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan 4,855 nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 3,825, hal ini berarti $t_{hitung} (4,855) > t_{tabel} (3,195)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan. nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 3,825, hal ini berarti $t_{hitung} (3,825) > t_{tabel} (3,195)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Perbedaan dari penelitian sebelumnya terletak pada nilai persamaan regresi, dimana persamaan regresi pada penelitian yang dilakukan oleh Anoki Herdian Dito (2011) $Y=31,19 + 0,064x$, dan persamaan regresi pada penelitian dilakukan oleh Mardiana (2009) $Y= 9,536+0,020+0,465X_2$ sedangkan penelitian yang dilakukan penulis persamaan regresi adalah $Y = 1,947 + 0,524X_1 + 0,444X_2$.

Persamaanya terletak pada variabel yang digunakan dimana penelitian sebelumnya menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan, sama dengan variabel yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian. Disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan , sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Anoki Herdian Dito dan Mardiana.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linier berganda variabel yang penulis lakukan pada variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan $Y = 1,947 + 0.524X_1 + 0.444 X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan ini $F_{hitung} (4,855) > F_{tabel} (0.602)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja juga ada pengaruh. Secara rinci hasil uji t sebagai berikut : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan $t_{hitung} (3,825) > t_{tabel} (0,602)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak . Berarti ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan $t_{hitung} (21,030) > t_{tabel} (3,195)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai koefisien determinan *R Square* (R^2) sebesar 0.199 (19.9%), angka tersebut menggambarkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Musi

Utama. Dapat dijelaskan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja sebesar 19.9% sedangkan sisanya merupakan faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

B. SARAN

Berdasarkan hasil analisis bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan ,oleh karena itu sebaiknya pimpinan perusahaan senantiasa memperhatikan tingkat Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan . walaupun pengaruhnya hanya sebesar 47,3 % pimpinan juga harus sangat memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Keselamatan kerja didalam perusahaan harus sangat diperhatikan, karena keselamatan kerja sangat rentang terjadi dilapangan. Apabila perusahaan mampu menjamin keselamatan kerja, karyawan akan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Hal ini akan membantu kinerja karyawan menjadi lebih baik, dan akan mencapai standar kerja perusahaan.
2. Gaji yang diberikan haruslah sesuai dengan standar. Upah Minimum Propinsi (UMP)
3. Insentif yang diberikan haruslah sesuai dengan kontribusi yang telah ditetapkan perusahaan dan karyawan yang berprestasi hendaknya diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang telah dicapainya.

4. Pimpinan didalam sebuah perusahaan hendaknya memiliki kelebihan dan kesanggupan untuk mempengaruhi bawahanya. Agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien.
5. Pimpinan didalam sebuah perusahaan hendaknya memiliki ketegasan dalam memutuskan sesuatu. Dan memberikan hukuman yang sesuai kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaaa.
6. Apabilah tujuan yang telah ditetapkan bersama antara karyawan dengan manajemen perusahaan ingin tercapai, maka dari itu kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan lagi dengan cara hal-hal seperti diatas, dan hal-hal tersebut juga harus diterapkan didalam perusahaan. Yang tak kalah pentingnya adalah alat dan sarana yang ada diperusahaan haruslah berstandar nasional indonesia, bahkan bila perlu didatangkan langsung dari luar negeri, agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibun, SP. Malayu (2008). *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Palembang Edisi Revisi, BT. Bumi Aksara.
- Program, Strata.(2014). *PedomanPenulisanUsulanPenelitian Dan Skripsi*. Palembang: FakultasEkonomidanBisnis UMP.
- Rifai, Rusdi A. (2011).*Pengantar Manajemen*. Palembang: FakultasEkonomidanBisnisUMP.
- Rivai, Veithzal dan Jauvani Ella Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada.
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta. Edisi ketiga. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sadarwati. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produksi Kerja*, Bandung Cetakan ke 3 penerbit PT. Mandar Maju.
- Sutrisno, Edy.(2014). *ManajemenSumberDayaManusia*.Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung. Cetakan Ketujuhbelas. Penerbit CV.Alfabeta.
- Wibowo.(2011). *ManajemenKinerja*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada

II. Variabel Motivasi Kerja (Variabel X1)

NO	Daftar Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
1	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan standar upah minimum provinsi (UMP).					
2	Jumlah Insentif yang diberikan sesuai dengan ketentuan perusahaan					
3	Penghargaan yang diterima karyawan sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan.					
4	Karyawan sudah merasa aman saat bekerja.					

Sumber : Penulis Berdasarkan Teory, 2016

III. Variabel Gaya Kepemimpinan (Variabel X2)

NO	Daftar Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
1	Pimpinan mampu melaksanakan kepemimpinannya dengan baik.					
2	Pimpinan selalu bersikap tegas dihadapan karyawan.					
3	Pimpinan sudah percaya diri dengan apa yang disampaikan.					
4	Pimpinan memberikan inisiatif kepada karyawan.					

Sumber : Penulis Berdasarkan Teory, 2016

GAYA KEPEMIMPINAN

Responden	1	2	3	4	Jumlah
1	4	4	5	5	18
2	5	3	4	2	14
3	4	5	5	4	18
4	2	4	4	3	13
5	4	4	2	5	15
6	2	4	4	4	14
7	2	4	5	2	13
8	4	3	4	5	16
9	5	4	2	4	15
10	4	5	4	3	16
11	5	4	2	4	15
12	4	4	4	4	16
13	4	2	4	2	12
14	2	5	5	5	17
15	4	5	2	4	15
16	2	4	5	4	15
17	4	5	2	3	14
18	5	4	2	2	13
19	2	4	5	4	15
20	4	5	4	2	15
21	4	4	5	4	17
22	5	3	4	5	17
23	4	5	2	3	14
24	2	4	4	4	14
25	4	4	2	4	14
26	4	4	4	3	15
27	2	2	5	4	13
28	4	3	4	3	14
29	5	4	2	2	13
30	2	5	4	2	13
31	5	4	4	4	17
32	2	4	4	5	15
33	2	2	5	2	11
34	5	5	5	3	18
35	2	5	4	4	15
36	2	4	5	2	13
37	2	5	4	3	14
38	5	3	5	4	17
39	2	2	5	2	11
40	4	5	4	4	17
41	2	2	5	2	11
42	4	2	4	4	14
43	2	5	2	2	11
44	5	3	4	4	16
45	2	2	4	3	11
46	2	2	4	4	12
47	2	2	5	2	11
48	2	5	4	2	13
49	5	3	2	2	12
50	2	5	4	4	15

MOTIVASI KERJA (X2)

Responden	1	2	3	4	Jumlah
1	5	4	2	5	16
2	2	4	4	5	15
3	4	2	5	4	15
4	5	5	2	4	16
5	5	4	4	2	15
6	4	2	5	5	16
7	5	5	4	2	16
8	4	4	2	4	14
9	2	4	2	5	13
10	5	5	5	4	19
11	4	4	4	2	14
12	2	4	4	4	14
13	4	5	5	5	19
14	5	4	2	4	15
15	4	4	4	2	14
16	5	4	5	5	19
17	4	5	4	4	17
18	2	4	4	2	12
19	5	5	4	4	18
20	4	4	5	5	18
21	4	4	4	4	16
22	5	4	4	4	17
23	4	5	5	2	16
24	4	2	4	5	15
25	5	4	4	4	17
26	4	5	4	2	15
27	4	4	5	5	18
28	5	4	5	4	18
29	4	5	4	2	15
30	5	4	4	5	18
31	2	4	5	2	13
32	5	2	4	4	15
33	5	5	4	5	19
34	4	2	5	2	13
35	4	4	4	5	17
36	5	2	2	4	13
37	5	5	5	4	19
38	2	2		5	9
39	5	4	5	2	16
40	4	2	5	5	16
41	2	5	4	2	13
42	5	4	5	4	18
43	2	4	4	2	12
44	4	4	5	5	18
45	5	2	4	4	15
46	2	4	4	2	12
47	5	2	5	4	16
48	5	4	2	2	13
49	5	2	4	2	13
50	4	4	2	4	14

KINERJA KARYAWAN (Y)

Responden	1	2	3	4	Jumlah
1	5	4	4	5	18
2	2	4	2	5	13
3	2	4	4	4	14
4	5	5	4	5	19
5	2	4	2	4	12
6	5	4	4	5	18
7	2	4	5	5	16
8	4	4	4	4	16
9	5	5	4	5	19
10	2	4	4	5	15
11	2	4	4	5	15
12	4	4	2	4	14
13	5	2	5	5	17
14	2	4	2	4	12
15	4	4	2	5	15
16	2	2	5	4	13
17	5	5	4	5	19
18	2	4	4	5	15
19	4	4	5	4	17
20	2	4	4	5	15
21	5	2	2	5	14
22	2	4	5	5	16
23	2	4	2	5	13
24	2	5	2	4	13
25	4	4	2	5	15
26	2	2	5	4	13
27	5	4	2	5	16
28	2	4	4	4	14
29	2	4	5	5	16
30	2	5	2	4	13
31	2	4	5	5	16
32	4	2	2	5	13
33	5	4	2	4	15
34	2	4	5	4	15
35	2	4	4	5	15
36	2	4	2	5	13
37	4	2	5	5	16
38	2	4	4	5	15
39	5	4	4	5	18
40	2	4	2	4	12
41	2	4	5	5	16
42	4	2	2	5	13
43	2	4	2	4	12
44	2	4	4	4	14
45	4	4	5	5	18
46	2	2	4	4	12
47	2	4	4	4	14
48	2	4	4	4	14
49	4	4	4	5	17
50	2	4	5	5	16

Frequency Table

4

PX1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	14.3	14.3	14.3
Netral	20	31.7	31.7	46.0
Setuju	14	22.2	22.2	68.3
Sangat Setuju	20	31.7	31.7	100.0
Total	63	100.0	100.0	

PX1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	12.7	12.7	12.7
Netral	24	38.1	38.1	50.8
Setuju	16	25.4	25.4	76.2
Sangat Setuju	15	23.8	23.8	100.0
Total	63	100.0	100.0	

PX1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
Tidak Setuju	11	17.5	17.5	19.0
Netral	20	31.7	31.7	50.8
Setuju	14	22.2	22.2	73.0
Sangat Setuju	17	27.0	27.0	100.0
Total	63	100.0	100.0	

PX1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	7.9	7.9	7.9
Tidak Setuju	16	25.4	25.4	33.3
Netral	12	19.0	19.0	52.4
Setuju	12	19.0	19.0	71.4
Sangat Setuju	18	28.6	28.6	100.0
Total	63	100.0	100.0	

PX2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	7.9	7.9	7.9
Tidak Setuju	16	25.4	25.4	33.3
Netral	12	19.0	19.0	52.4
Setuju	12	19.0	19.0	71.4
Sangat Setuju	18	28.6	28.6	100.0
Total	63	100.0	100.0	

PX2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	7.9	7.9	7.9
Tidak Setuju	16	25.4	25.4	33.3
Netral	12	19.0	19.0	52.4
Setuju	9	14.3	14.3	66.7
Sangat Setuju	21	33.3	33.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

PX.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	7.9	7.9	7.9
	Tidak Setuju	16	25.4	25.4	33.3
	Netral	12	19.0	19.0	52.4
	Setuju	12	19.0	19.0	71.4
	Sangat Setuju	18	28.6	28.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

PX2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.8	4.8	4.8
	Tidak Setuju	14	22.2	22.2	27.0
	Netral	11	17.5	17.5	44.4
	Setuju	14	22.2	22.2	66.7
	Sangat Setuju	21	33.3	33.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

PX3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	6.3	6.3	6.3
	Tidak Setuju	2	3.2	3.2	9.5
	Netral	12	19.0	19.0	28.6
	Setuju	21	33.3	33.3	61.9
	Sangat Setuju	24	38.1	38.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

PX3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	3	4.8	4.8	6.3
	Netral	18	28.6	28.6	34.9
	Setuju	34	54.0	54.0	88.9
	Sangat Setuju	7	11.1	11.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

PX3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	14.3	14.3	14.3
	Netral	11	17.5	17.5	31.7
	Setuju	20	31.7	31.7	63.5
	Sangat Setuju	23	36.5	36.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

PX3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	7.9	7.9	7.9
	Tidak Setuju	16	25.4	25.4	33.3
	Netral	12	19.0	19.0	52.4
	Setuju	12	19.0	19.0	71.4
	Sangat Setuju	18	28.6	28.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Regression

[dataSet0]

Model	Variables entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan, Motivasi ^a		Enter

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.473	.032	.344328

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

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.733	2	1.367	21.030	.000 ^b
Residual	3.044	47	.065		
Total	5.776	49			

- a. Predictors : (Constant), Gaya Kepemimpinan dan, Motivasi Kerja
- b. Dependent Variable : Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.947	.602		3.235	.002
Gaya kepemimpinan	.524	.108	.253	4.855	.001
Motivasi Kerja	.444	.116	.249	3.825	.000

a. Dependent Variable : Kinerja



PERTAMINA

PT. Sumber Musi Utama
Agen resmi Pertamina
Jl. KH. Rasid Sidiq No 64, 7ulu Kertapati, Palembang
Telp / Fax (0711) 388050

Nomor : 009/CMS/VII/2016
Perihal : Surat Keterangan Selesai Riset
Lampiran : -

Palembang, 2 Juli 2016

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi UMP
di
Palembang

Dengan Hormat,

Pimpinan PT, Sumber Musi Utama Palembang dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Eko Saputra
No. Mhs : 21 2012 059
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : (SDM) Sumber Daya Manusia

Benar telah selesai melakukan penelitian di perusahaan kami, Sebagai syarat untuk menyelesaikan study pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dengan judul:
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

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

Hormat Kami





بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Eko Saputra	PEMBIMBING
NIM : 212012059	KETUA : Zaleha Trihandayani, SE., M.Si
PROGRAM STUDI : Manajemen	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER MUSI UTAMA PALEMBANG	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	8/1/2016	Bab I & II	✓		perbaiki
2	14/1/2016	Bab I & II	✓		perbaiki
3	15/1/2016	Bab I & II	✓		ACC
4	10/3/2016	Bab III	✓		perbaiki
5	11/3/2016	Bab III	✓		perbaiki
6	17/3/2016	Bab III	✓		perbaiki
7	18/4/2016	Bab III	✓		ACC
8	12/4/2016	Bab IV	✓		perbaiki
9	13/5/2016	Bab IV	✓		perbaiki
10	26/5/2016	Bab IV	✓		perbaiki
11	27/5/2016	Bab IV	✓		perbaiki
12	2/6/2016	Bab IV	✓		ACC
13	9/6/2016	Bab V	✓		perbaiki
14	10/6/2016	Bab V	✓		perbaiki
15	10/7/2016	Bab V	✓		perbaiki
16	19/7/2016	Bab V	✓		ACC

CATATAN :

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

Dikemarkan di : Palembang
 Pada tanggal : / /
 a.n. Dekan
 Program Studi

Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Uti Palembang 30263

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

email: lembagabahasa@umm-palembang.ac.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name	:	Ekho Saputra
Place/Date of Birth	:	Palembang, April 04th 1994
Test Times Taken	:	+3
Test Date	:	April, 28th 2016

Scaled Score

Listening Comprehension	:	45
Structure Grammar	:	40
Reading Comprehension	:	35
OVERALL SCORE	:	400

Palembang, May, 05th 2016

Chairperson of Language Laboratory

Rini Susanti, S.Pd., M.A



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI

PALEMBANG

No. 086/H-4/LPKKN/UM/P/III/2016

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

Nama : EKO SAPUTRA
Nomor Pokok Mahasiswa : 212012059
Fakultas : EKONOMI
Tempat Tgl. Lahir : PALEMBANG, 04-04-1994
telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-10 yang dilaksanakan dari tanggal 20 Januari sampai dengan 3 Maret 2016 bertempat di:

Kelurahan/Desa : Talang Putri (B)
Kecamatan : Plaju
Kota/Kabupaten : Palembang
Dinyatakan : Lulus



Dr. Abid Dazuli, S.E., M.M.



Palembang, 14 Maret 2016
Ketua LPKKN,
Ir. Alhanannasir, M.Si.

BIODATA PENELITI



DATA PRIBADI

Nama : Eko Saputra
NIM : 21 2012 059
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 4 april 1994
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat : Jl. Panca Usaha lorong Keluarga, RT 58/RW 11
5 Ulu Darat Kertapati, Palembang
Status : Belum Menikah
Facebook : Monyetgauls@yahoo.co.id
Nama Orang Tua
Ayah : Sukarni
Ibu : Khodija
Pekerjaan Orang Tua
Ayah : Wiraswuasta
Ibu : Ibu Rumah Tangga

RIWAYAT PENDIDIKAN

1999-2006 : SD Negeri 49 Palembang
2007 - 2009 : SMP Negeri 44 Palembang
20010 - 2012 : SMA' Aisyiyah 1 Palembang
2012 - Sekarang : Universitas Muhammadiyah Palembang



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

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

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

te: fe.umpalembang.ac.id

Email : febumpg@umpalembang.ac.id

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Rabu, 22 Agustus 2016

Waktu : 08.00- 12.00 WIB

Nama : Eko Saputra

NIM : 21 2012 059

Jurusan : Manajemen

Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Musi Utama Palembang.**

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

No	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Zaleha Trihandayani, S.E, M.Si	Pembimbing	9/8 '16	
2	Drs. H. Fauzi Ridwan, M,M	Ketua Penguji	5/8 '16	
3	Zaleha Trihandayani, S.E, M.Si	Ang. Penguji I	9/8 '16	
4	Mardiyana Puspasari, S.E, M.Si	Ang. Penguji II	5/8 '16	

Palembang, 22 Agustus 2016

Dekan
 u.b. Ketua
 Program Studi Manajemen



Hi. Mafidha Nurrahmi, S.E,M.Si
 NIDN/NBM : 0216057001/673.836



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Unggul dan Islami

Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

**NAMA : EKO SAPUTRA
NIM : 212012059
PROGRAM STUDI : Manajemen**

Yang dinyatakan **HAFAL / TAHFIDZ (22)** Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, Jumat, 01 Juli, 2016
an. Dekan



Dr. Pyrmansyah Ariadi, M.Hum
NBW/NIDN : 731454/0215126902



BIODATA PENELITIAN



DATA PRIBADI

Nama : Eko Saputra
NIM : 21 2012 059
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 4 april 1994
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat : Jl. Panca Usaha lorong Keluarga, RT 58/RW 11
5 Ulu Darat Kertapati, Palembang
Status : Belum Menikah
Facebook : Monyetgauls@yahoo.co.id
Nama Orang Tua
Ayah : Sukarni
Ibu : Khodija
Pekerjaan Orang Tua
Ayah : Wiraswuasta
Ibu : Ibu Rumah Tangga

RIWAYAT PENDIDIKAN

1999-2006 : SD Negeri 49 Palembang
2007 - 2009 : SMP Negeri 44 Palembang
20010 - 2012 : SMA' Aisyiyah 1 Palembang
2012 - Sekarang : Universitas Muhammadiyah Palembang