

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. CAHAYA MURNI SRIWINDO
PALEMBANG**

SKRIPSI



NAMA: FANDY AHMAD

NIM : 21 2011 171

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2015

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. CAHAYA MURNI SRIWINDO
PALEMBANG**

SKRIPSI

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



NAMA: FANDY AHMAD

NIM : 21 2011 171

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2015

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fandy Ahmad

NIM : 21 2011 171

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

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

Palembang, Juli 2015



Handwritten signature of Fandy Ahmad.

Fandy Ahmad

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang

Nama : Fandy Ahmad

NIM : 21 2011 171

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada tanggal 22 Juli 2015

Pembimbing.



Edy Liswani, S.E., M.Si

NIDN/NBM: 0027086001/944809

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

NIDN/NBM: 0216057001/673839

Motto :

“ Hidup akan mengembalikan apa yang telah kau berikan kepadanya”

Karya ini Kupersembahkan Untuk :

- Allah SWT atas ridho-Nya mengabulkan do'aku
- Kedua orangtuaku Khairul Fahmi dan Elly
- Pembimbing skripsiku (Edy Liswani, S.E., M.Si)
- Saudara dan saudari Kandungku Dody Supriyadi,
Fahrurrozi, dan Elfayarda
- Sahabat – sahabatku
- Almamater

PRAKATA

Alhamdulillah rabbil'amin. Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul : “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang” Tidak lupa juga penulis haturkan shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, beserta para keluarga, sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat teratasi, tentunya saran dan kritik dari pembaca sangat diharapkan untuk memperbaiki kekurangan pada skripsi ini. Dengan kerendahan hati dan rasa ikhlas, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini, tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. H. M. Idris, SE.,M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu H. Maftuhah Nurrahmi, SE.,M.Si sebagai Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Diah Isnaini Asiati, SE.,M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf dan Karyawan/Karyawati Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Dosen pembimbingku yang selalu sabar membantu dan memberikan aku semangat dalam penulisan skripsi bapak Edy Liswani, SE., M.Si
6. Kedua orangtua terhebatku Khairul Fahmi dan Elly yang selalu memberikan doa, semangat dan motivasi .
7. Kakak-kakakku Dody saputra dan Elfayarda beserta adikku Fahrurrozi yang memberikan semangat dan dukungannya.
8. Sahabat-sahabatku Kelas CM 11 atas kebaikan dan dukungannya.
9. Teman-teman KKN posko 118 Desa Sri Bandung, Kabupaten .
10. Teman-teman sealmamaterku angkatan 2011
11. Pihak PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang yang bersedia membantu dalam penelitian ini
12. Semua responden yang memberikak data skripsinya.
13. Semua pihak yang telah berpartisipasi selama penyusunan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

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

Palembang, Juli 2015


Fandy Ahmad

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN BEBAS PLAGIAT.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PRAKATA.....	iv
HALAMAN DAFTAR ISI.....	vi
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	ix
HALAMAN LAMPIRAN.....	xi
HALAMAN GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I	PENDAHULUAN
	A. Latar Belakang Masalah..... 1
	B. Rumusan Masalah..... 6
	C. Tujuan Penelitian..... 7
	D. Manfaat Penelitian..... 7
BAB II	KAJIAN PUSTAKA
	A. Penelitian Sebelumnya..... 9
	B. Landasan Teori..... 11
	1. Kepemimpinan..... 11
	2. Pengertian Kepemimpinan..... 11

	3. Gaya Kepemimpinan.....	13
	4. Indikator Kepemimpinan.....	16
	5. Motivasi.....	19
	6. Pengertian Motivasi.....	19
	7. Tujuan Motivasi.....	20
	8. Asas – asas Motivasi.....	21
	9. Indikator Motivasi.....	22
	10. Kinerja Karyawan.....	26
	11. Faktor – faktor Kinerja.....	30
	C. Hipotesis.....	34
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Jenis Penelitian.....	35
	B. Lokasi Penelitian.....	36
	C. Operasionalisasi Variabel.....	36
	D. Populasi dan Sampel.....	37
	E. Data yang Diperlukan.....	38
	F. Metode Pengumpulan Data.....	38
	G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	39
	1. Analisis Data.....	39
	2. Teknik Analisis.....	41
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian.....	44
	1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	44

2. Struktur Organisasi.....	45
3. Visi dan Misi.....	46
4. Jadwal Jam Kerja Karyawan.....	46
5. Gambaran Responden.....	47
6. Distribusi Jawaban Responden.....	51
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	64
1. Uji Validitas.....	64
2. Uji Reliabilitas.....	67
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
4. Uji F.....	70
5. Uji t.....	72
C. Perbandingan Hasil Penelitian dengan Hasil Penelitian Sebelumnya.....	75
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	77
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN
A. Simpulan.....	81
B. Saran.....	82

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel..... 36
Tabel IV.1	Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 47
Tabel IV.2	Gambaran Responden Berdasarkan usia..... 48
Tabel IV.3	Gambaran Responden Berdasarkan tingkat pendidikan..... 49
Tabel IV.4	Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 50
Tabel IV.5	Tanggapan Responden Tentang informasi..... 51 yang diberikan oleh atasan sudah sangat jelas
Tabel IV.6	Tanggapan Responden Tentang terjalinnya..... 52 komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan
Tabel IV.7	Tanggapan Responden Tentang Kemampuan..... 53 atasan Untuk Memimpin
Tabel IV.8	Tanggapan Responden Tentang kepuasan karyawan 53 dengan cara atasan memimpin
Tabel IV.9	Tanggapan Responden Tentang Atasan yang..... 54 Mengambil Keputusan yang tepat
Tabel IV.10	Tanggapan Responden Tentang Keputusan Atasan..... 55 Mampu Memberikan Kontribusi Untuk Peningkatan Kerja Karyawan
Tabel IV.11	Tanggapan Responden Tentang Kompensasi..... 56 Yang Diterimakaryawan Cukup Memadai
Tabel IV.12	Tanggapan Responden Tentang..... 57 Kompensasi dapat Memotivasi karyawan Untuk Bekerja Lebih Baik
Tabel IV.13	Tanggapan Responden Tentang Karyawan..... 57 yang Merasa Puas dengan Kondisi Lingkungan kerja
Tabel IV.14	Tanggapan Responden Tentang Hubungan..... 58 Antara Para Karyawan Dilingkungan Kerja Terjalin Dengan Baik

Tabel IV.15	Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Memberikan Penghargaan Bagi Karyawan Yang Berprestasi	59
Tabel IV.16	Tanggapan Responden Tentang Kurangnya Penghargaan Yang Sepadan Atas Masa Pengabdian Yang telah Dilakukan Oleh Karyawan Selama Ini	59
Tabel IV.17	Tanggapan Responden Tentang Kualitas Kerja Yang Baik Menghasilkan Hasil Kerja Yang Baik	60
Tabel IV.18	Tanggapan Responden Tentang Peningkatan Kualitas Kerja Sangat Penting Dalam Pencapaian Hasil Kerja Yang Ditetapkan Perusahaan	61
Tabel IV.19	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Mencapai Target Kerja Yang Ditetapkan Perusahaan	62
Tabel IV.20	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Telah Mengerjakan Tugas Yang Diberikan Secara Optimal	62
Tabel IV.21	Tanggapan Responden Tentang Setiap Karyawan Harus Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Waktu Yang Ditentukan	63
Tabel IV.22	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas dengan Baik dan Tepat Waktu	64
Tabel IV.23	Hasil Uji Validitas Variable Kepemimpinan	65
Tabel IV.24	Hasil Uji Validitas Variable Motivasi	66
Tabel IV.25	Hasil Uji Validitas Variable kinerja karyawan	67
Tabel IV.26	Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel IV.27	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	69
Tabel IV.28	Hasil Pengujian Hipotesis F	71
Tabel IV.29	Hasil Pengujian Hipotesis t	73
Table IV.30	Perbandingan Hasil Penelitian dengan Hasil Penelitian Sebelumnya	75

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Indikator – indikator
- Lampiran 2 Uji Validitas
- Lampiran 3 Uji Reliability
- Lampiran 4 Regresi Linear Berganda

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar IV.1 Struktur Organisasi.....	45

ABSTRAK

Fandy Ahmad / 212011171 / 2015 / Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo ? dan adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo ?. tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang. Jenis penelitian bersifat asosiatif yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan sampel 119 orang dengan teknik *nonprobability sampling*. Data yang diperlukan adalah data primer dan data skunder. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dan kualitatif dengan alat analisis linear berganda.

Hasil penelitian $Y = 5,012 + 0,366X_1 + 0,428X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adanya pengaruh yang signifikan antara kualitas kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Fandy Ahmad / 212011171/2015 / Influence of Leadership and Motivation on Employee Performance in PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang

Formulation of the problem in this research is there any influence of leadership and motivation simultaneously on the performance of employees of PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang? and is there any influence of leadership and motivation partially on the performance of employees of PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang?. the purpose of the study was to determine the effect of leadership and motivation on employee performance in PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang. This type of research is associative nature to question the relationship between two or more variables. With a sample of 119 people with nonprobability sampling techniques. Necessary data are primary data and secondary data. Data collection techniques are questionnaire and documentation. The analytical method used is quantitative and qualitative methods with multiple linear analysis tools.

Research results $Y = 5.012 + 0,366X1 + 0,428X2$. Results of hypothesis testing showed F obtained $\geq F$ table H_0 rejected and H_a accepted means there is significant influence between leadership qualities ($X1$) and motivation ($X2$) simultaneously on employee performance (Y) in PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.

Keywords: Leadership, Motivation, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (*man*) merupakan salah satu unsur yang ada dalam perusahaan selain *machine*, *money*, *materials*, *methods*, dan *market*.. Tanpa adanya unsur manusia (*man*) dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan itu dapat bergerak dan berjalan mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia didalam perusahaan memegang peran yang sangat penting, karyawan (*man*) memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Setiap potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga memberikan hasil yang optimal. Untuk mencapai tujuan perusahaan salah satu unsur yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia (*man*). Karyawan (*man*) merupakan salah satu asset utama perusahaan yang berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan meskipun mereka mempunyai pemikiran, latar belakang pendidikan, usia, yang berbeda-beda yang berada didalam perusahaan.

Karyawan yang merupakan asset bagi perusahaan haruslah diperhatikan segala kebutuhannya dan ditingkatkan potensinya sehingga akan meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik, karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu tercapainya tujuan dan sasaran yang telah

ditetapkan oleh perusahaan dan karyawan dengan kinerja yang menurun akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan perusahaan dalam periode tertentu. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia (*man*) merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan segala kebutuhannya.

Pada proses ini kepemimpinan memiliki peran penting dalam perusahaan, dimana pemimpin mempunyai peran yang sangat erat dalam pelaksanaan dan perencanaan pencapaian tujuan perusahaan. Kepemimpinan memiliki peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan, kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Peranan pemimpin adalah menyusun arah perusahaan, berkomunikasi dengan karyawan, memotivasi para karyawan, dan melakukan tinjauan jangka panjang. Pada PT. Cahaya Murni Sriwindo kepemimpinan yang diberikan oleh pemimpin terasa kurang, pemimpin hanya memberikan pelatihan pengembangan diri kepada karyawan yang berada dibidang sales dan tidak memberikan pelatihan dan pengembangan diri terhadap karyawan dibidang operator pabrik, karyawan yang belum berpengalaman di bidang operator pabrik akan berkonsultasi kepada operator senior bila ada suatu pekerjaan yang kurang dia pahami dan konsultasi tersebut dilakukan saat

bekerja sehingga membuat waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menjadi lebih lama dari biasanya, apabila oprator senior keluar dari perusahaan akan sulit dan memakan waktu lama untuk mencari penggantinya karena tidak adanya pelatihan untuk operator pabrik oleh karna itu pelatihan dan pengembangan diri bagi operator pabrik harus di berlakukan, sehingga apabila operator senior keluar dari perusahaan maka perusahaan sudah siap mencari penggantinya, dan karyawan merasa pemimpin hanya berkomunikasi dengan karyawan tertentu,. Oleh karena karyawan merasa kurang adanya umpan balik antara atasan dan bawahan, serta karyawan merasa tidak adanya motivasi yang diberikan oleh pemimpin sehingga karyawan kurang maksimal dalam bekerja.

Karyawan merupakan penggerak jalannya perusahaan menuju tujuan perusahaan yang bergantung pada kinerja karyawan, motivasi dari pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya lebih baik lagi.

Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efesien, serta melakukan peran dan fungsinya masing-masing karena semua itu berhubungan langsung untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan bisa menurun dan tidak stabil bisa jadi dikarenakan pemimpin kurang memotivasi bawahan, menurunnya semangat kerja karyawan yang mungkin dipengaruhi oleh lingkungan teman sekerja yang juga menurun semangat kerjanya, pemimpin yang kurang memerhatikan kebutuhan

karyawan, dan kurangnya komunikasi langsung antara atasan dan bawahan yang menyebabkan kualitas kerja karyawan menurun.

Karyawan yang merasa kurang puas dengan kepemimpinannya yang diberikan oleh pemimpin akan mengakibatkan karyawan kurang maksimal dalam bekerja, sedangkan apabila karyawan merasa puas dengan kepemimpinan yang diberikan oleh pemimpin maka karyawan tersebut akan memiliki semangat serta daya dorong dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan yang akan meningkatkan kualitas kerjanya menjadi lebih baik. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Motivasi sangat erat kaitannya dengan kinerja seorang karyawan, kinerja yang dimaksud disini adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Motivasi yang baik dari pemimpin diharapkan dapat menjadi pendorong para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Dalam hal ini kemampuan pemimpin dalam menjaga semangat karyawan dan memotivasi karyawan sangat dibutuhkan, dengan diberikan motivasi diharapkan karyawan akan meningkatkan semangat kerjanya yang dan mau bekerja lebih baik lagi. Motivasi kerja merupakan daya dorong untuk melakukan pekerjaan tertentu, oleh karena itu motivasi dari pemimpin diharapkan dapat menjadi pendorong bagi karyawan supaya mau bekerja lebih giat untuk meningkatkan kinerjanya.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo kurang merasa pemimpin kurang memotivasi karyawan. Misalnya,

komunikasi langsung atasan dan bawahan yang kurang, kurangnya penghargaan atas masa pengabdian yang telah karyawan lakukan selama ini, kondisi lingkungan kerja seperti kebutuhan akan alat keselamatan yang kurang memadai, oleh karena itu pemimpin perlu memotivasi para karyawan diperusahaan agar karyawan memiliki kepuasan dalam kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin dan membuat karyawan menjadi semangat untuk meningkatkan kinerjanya. kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Selama ini kinerja karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo belum begitu baik hal ini terlihat dari antara lain masih adanya karyawan yang membutuhkan waktu yang lebih untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dan menurunnya kualitas kerja karyawan bisa jadi disebabkan oleh menurunnya semangat karyawan dikarenakan pemimpin kurang memotivasi karyawannya.

PT. Cahaya Murni Sriwindo yang beralamat di jalan Pangeran Ayin No. 147 RT. 14 RW. 01 Palembang merupakan anak dari perusahaan PT. Cahaya Buana Furindotama Bogor, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur produk furnicure. untuk dapat bersaing PT. Cahaya Murni Sriwindo harus selalu meningkatkan Kinerja karyawan sumber daya manusia

Setiap karyawan memiliki cara pandang yang berbeda-beda. Setiap karyawan memandang kepemimpinan dan motivasi yang diberikan pemimpin berbeda antara satu dan yang lainnya. pemimpin memiliki peran penting untuk memberikan dorongan-dorongan atau motivasi kepada bawahannya,

perhatian seorang pemimpin sangat berarti bagi bawahan dari segi penghargaan ataupun pengakuan sangat memberikan makna yang sangat tinggi bagi karyawan atau bawahan. Hal ini akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan peningkatan kualitas kerja karyawan, dimana karyawan atau bawahan akan merasa diperhatikan oleh pemimpinnya yang mewakili perusahaan, dengan harapan pengabdian yang telah karyawan lakukan selama ini mendapatkan penghargaan yang sepadan. Karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo merasa kalau motivasi yang di berikan oleh pimpinan terasa kurang optimal dan komunikasi antara atasan dan bawahan yang biasa-biasa saja yang menyebabkan komunikasi antara atasan dan bawahan menjadi kurang efektif, karena atasan hanya menggunakan kegiatan formal saja. Sebaiknya atasan melakukan komunikasi dengan karyawan diluar jam kerja karyawan sehingga dapat memberikan daya tarik kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini mengambil judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.

2. Adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh bagi beberapa pihak dan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Cahaya Murni Sriwindo Palembang, antara lain

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menambah pengetahuan dan pengalaman di dalam penelitian, serta dapat memberikan kesempatan untuk menerapkan praktek dan teori-teori yang selama ini diperoleh diperkulihan khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Manfaat Bagi Tempat Penelitian

Diharapkan hasil Penelitian ini dapat memberikan informasi berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia

berserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia yang lebih baik.

3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian dalam topik yang relatif sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian sebelumnya

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

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

Penelitian selanjutnya dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Melania Indonesia dilakukan oleh Senja Wulandari(2014), rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Melania Indonesia. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Melania Indonesia.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Melania Indonesia yang beralamat di jln. Palembang – Betung KM 25 Desa Mainan Banyuasin 3. Populasi dalam peneliian ini berjumlah 308 orang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuisisioner dan wawancara. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif.

Berdasarkan hasil analisis regresi liner berganda yang peneliti lakukan pada variable kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan $Y = 6,037 + 0,187 X1 + 0,474 X2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan F hitung (128,620) > F table (3,049), dan T hitung (2,580) > T table (1,974). Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Landasan teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:170) kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam buku pabundu tika (2010:63) terdapat beberapa pengertian mengenai kepemimpinan, antara lain.

- 1). R.D. Agarwal mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan kemauan mereka, kemampuan mereka, kemampuan dan usaha untuk mencapai tujuan pimpinan.
- 2). Batrol kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain kearah tujuan organisai.
- 3). Koontz kepemimpinan adalah pengaruh, kiat atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau berusaha secara sepenuh hati dan antusias untuk mencapai tujuan kelompok.

Dalam buku Danang Sunyoto (2013:34) Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah

mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dan situasi tertentu.

Menurut Edy Sutrisno (2014:213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan oranglain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Dalam buku Edy Sutrisno (2014:214) ada beberapa pendapat mengenai kepemimpinan antara lain:

- 1). Siagian mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal ini tidak disenanginya.
- 2). Blancard dan Hersey (dalam Tohardi) mengemukakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompokdalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu
- 3). Terry menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk tujuan bersama.
- 4). Zainun secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan

sumber daya manusia, materil, dan financial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

- 5). Bass dan Stogdill mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.
- 6). Anoraga mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar penuh perhatian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan.

b. Gaya kepemimpinan

Menurut Malayu Hasibuan (2010:172) menyatakan ada beberapa gaya kepemimpinan adalah :

1). Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter Adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak untuk berada pada pimpinan atau kalangan pimpinan itu menganut system sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Otoritas kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kerang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan karyawan.

2). Kepemimpinan partisipasif

Kepemimpinan ini adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasive, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pimpinan memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

Pimpinan dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang besar.

3). Kepemimpinan Delegatif

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

4). Kepemimpinan situasional

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

Dalam buku panbudu tika (2010:66) Schein sependapat dengan Kets de Vriess dan miller membagi kepemimpinan berdasarka *psychodynamic* dalam lima gaya sebagai berikut.

1). Gaya paranoid

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

2). Gaya dramatic

Gaya seorang pemimpin yang banyak memerlukan perhatian-perhatian orang, asik dengan kepentingan diri sendiri, pernyataan emosi yang berlebihan, senang dengan aktifitas dan kegembiraan, mengeksploitasi orang lain,

dangkal dan sering berani mengambil keputusan dan resiko tinggi, tidak jelas struktur organisasi atau proses perubahan tidak tepat dan ambisius.

3). Gaya depresif

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

4). Gaya schizoid

Gaya seorang pemimpin berdasarkan perasaan bahwa dunia tidak menyediakan banyak jalan kepuasan dan kebanyakan interaksi akhirnya tidak jalan, mengarah kepada kevakuman kepemimpinan, pemimpin tidak mengarahkan dan tidak pula mendelegasikan wewenang tetapi menangani sendiri. Tidak menaruh perhatian kepada pemasaran produk yang bisa dikembangkan.

c. Indikator Kepemimpinan

Pada buku Danang Sunyoto (2013:35) menurut Chapman (Indriyo Sudarmo dan I Nyoman Sudita) Menyatakan variable-variabel kepemimpinan adalah:

1). Cara berkomunikasi

Setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan

berkomunikasi dengan baik dan lancar. Karena dengan komunikasi yang baik dan lancar, tentu hal ini akan memudahkan bagi bawahannya guna menangkap apa yang dikehendaki oleh seorang pemimpin baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Jika seorang pemimpin dalam mentransfer informasi sulit untuk dipahami dan dimengerti oleh para bawahannya atau karyawan, maka akan menimbulkan permasalahan. Sebab di satu sisi ingin program kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan tercapai, namun disisi lainnya para karyawan atau bawahan merasa bingung atau kesulitan harus bekerja yang bagaimana sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan. Sehingga disini kemampuan untuk berkomunikasi bagi seseorang pemimpin benar-benar memegang kunci peranan penting guna mempelancar dalam suatu usaha pencapaian tujuan perusahaan kaitannya dengan operasional perusahaan.

2). Pemberian motivasi

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

nonfinansial. Perhatian seorang pemimpin sangat berarti bagi bawahan.

3). Kemampuan memimpin

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

4). Pengambilan keputusan

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

5). Kekuasaan yang positif

Seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi atau perusahaan walaupun dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda tentu saja harus memberikan rasa aman bagi karyawan yang bekerja.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

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

Dalam buku Malayu S.P Hasibuan (2010:143) ada beberapa pendapat mengenai motivasi, antara lain:

- 1). Edwin B. Flippo menyatakan motivasi adalah keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi tercapai.
- 2). Menurut American Encyclopedia motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang mengakibatkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.
- 3). Merie J. Moskowitz mengatakan motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya pelajaran tingkah laku.

Pada buku Malayu S.P. Hasibuan (2010:145) G.R. Terry mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

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

Wibowo (2013:379) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

b. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:146) adalah:

- 1). Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2). Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3). Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4). Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5). Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6). Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7). Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 8). Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9). Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10). Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

c. Asas-Asas Motivasi

Asas-asas motivasi dalam buku Malayu S.P hasibuan (2010:146), antara lain :

1). Asas mengikutsertakan

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

2). Asas komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya , dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya hal tersebut.

3). Asas pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat dan wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan termotivasi untuk bekerja lebih keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapatkan kepuasan dari usaha-usahanya.

4). Asas wewenang yang didelegasikan

Maksud wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan

karyawan serta kebebasan karyawan dalam mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas itu dengan baik.

5). Asas perhatian timbal balik

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

d. Indikator Motivasi

Dalam buku Edy Sutrisno (2014:116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor interen dan eksteren yang berasal dari karyawan.

1). Faktor interen

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- (1). Memperoleh kompensasi yang memadai.
- (2). Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- (3). Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

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

banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan seseorang mau bekerja disebabkan keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya untuk mengeluarkan uangnya itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi hal-hal sebagai berikut:

- (1). Adanya penghargaan atas prestasi.
- (2). Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- (3). Pemimpin yang adil dan bijaksana.
- (4). Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja

juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya sipemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2). Faktor eksteren

a) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan pekerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja lebih baik.

c) Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian posisi super visi sangat dekat dengan karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervise yang dekat dengan para karyawan ini menguasai lika-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang menegangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja.

d) Adanya jaminan pekerjaan

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

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan bagi setiap karyawan dalam bekerja. Mereka

bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. System dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik

3. Kinerja Karyawan

a. pengertian kinerja

Dalam buku Pabundu Tika (2010:121) pengertian kinerja telah dirumuskan oleh beberapa ahli manajemen antara lain sebagai berikut.

- 1). Stoner dalam bukunya *management* mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.
- 2). Bernardin dan Russel (dalam buku Achmad S. Ruby) mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
- 3). Handoko dalam bukunya manajemen personalia dan sumber daya mendefinisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.
- 4). Prawiro Suntoro (dalam buku Merry dan Dian Panji) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari empat definisi di atas, dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yang terdiri dari:

- 1) Hasil-hasil fungsi pekerjaan
- 2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan/pegawai seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya

- 3) Pencapaian tujuan organisasi
- 4) Periode waktu tertentu

Pabundu Tika (2010:121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

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

Wibowo (2013:4) kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun.

wibowo (2013:7) manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Dalam buku wibowo (2013:8) terdapat beberapa pandangan para pakar tentang pengertian manajemen kinerja yaitu:

- 1). Bacal memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsung. Proses

komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Proses komunikasi merupakan suatu system, memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, apabila manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer, dan karyawan.

- 2). Armstrong lebih melihat manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.
- 3). Schwartz memandang manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer, demikian pula penilaian kinerja.
- 4). Costello menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya.

b. Faktor-faktor kinerja

Dalam buku Pabundu Tika (2010:122) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya.

Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenaga-kerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai social, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

wibowo (2013:100), pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Amstrong dan Baron (1998:16), yaitu sebagai berikut.

- 1) *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang memiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- 3) *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

- 4) *System factor*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
- 5) *Contextual/situational factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

c. Indikator Kinerja

Dalam buku wibowo (2013:102) Hersey, Blanchard dan Jhonson menjelaskan beberapa indikator kinerja antara lain:

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3) Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan *real goals* atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan

5) Kompetensi

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

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi memotivasi kepada karyawan dengan intensif berupa uang, memberikan pengakuan, menerapkan tujuan menantang,

menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu kesediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Dalam buku Rusdy A. Rivai (2009:306) tolok ukur dari keberhasilan kinerja dapat diukur sebagai berikut:

- 1). kuantitas, seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas actual
- 2). Kualitas, seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi
- 3). Biaya, berapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran dapat dicapai
- 4). Waktu yang diperlukan, agar sasaran kerja dapat dicapai
- 5). Keselamatan kerja.

C. Hipotesis

1. Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo.
2. Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. cahaya Murni Sriwindo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sugiyono (2012:35) jenis penelitian berdasarkan tingkat eksplanasi dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian yang berkenaan terhadap keberadaan variable mandiri, baik hanya satu atau lebih

2. Penelitian Komparatif

penelitian yang bersifat membandingkan keberadaan satu variable atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda.

3. Penelitian Asosiatif

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

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dalam hal ini variabel yang dimaksud adalah variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan Kinerja karyawan (Y).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Cahaya Murni Sriwindo yang beralamat di jalan Pangeran Ayin No. 147 RT. 14 RW.1 Palembang.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III. 1
Operasionalisasi Variabel
Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Kepemimpinan (X1)	Cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku karyawan agar mau bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan PT. Cahaya Murni Sriwindo	<ul style="list-style-type: none"> - Komunikasi - Kemampuan memimpin - Pengambilan keputusan
2	Motivasi (X2)	dorongan terhadap serangkaian proses perilaku karyawan pada pencapaian tujuan PT. Cahaya Murni Sriwindo	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi yang memadai - Kondisi lingkungan kerja - Memperoleh penghargaan
3	Kinerja (Y)	Hasil kerja yang dicapai karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - waktu

Sumber : Peneliti berdasarkan berbagai teori, 2015

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012 : 80) Populasi adalah wilayah generalisaisi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo yang berjumlah 184 orang, dan populasi bersifat finite.

2. Sampel

Menurut sugiyono (2012 : 87) penentuan jumlah sampel dari populasi sebanyak 184 dengan taraf kesalahan 5%, jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 119 respomden.

Sugiyono (2012 : 81) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel ini bersifat finit atau bisa di hitung. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsure atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan teknik penentuan sampel berdasarkan *sampling purposive* adalah teknik penentuan dengan pertimbangan tertentu.

E. Data yang diperlukan

Menurut sugiyono (2012 : 137) dilihat dari cara memperoleh data yang terdiri dari :

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Adapun data primer yang dimaksud dalam penelitian ini berupa jawaban responden terhadap daftar pertanyaan yang diedarkan kepada responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, baik lewat orang lain atau lewat dokumen.

Adapun data sekunder yang dimaksud dalam penelitian ini berupa jumlah karyawan, sejarah perusahaan dan struktur organisasi.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menurut sugiyono (2012 : 138) terdiri dari:

1. Interview/wawancara: wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatapmuka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon.
2. Kuisisioner/angket: teknik pengumpulan data yang dilakukan langsung dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Observasi/pengamatan: teknik pengumpulan data mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuisioner. Kalau wawancara dan kuisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek lain.
4. Dokumentasi: dokumentasi adalah pengumpulan data melalui dokumen-dokumen yang ada pada perusahaan dan memiliki relevansi dengan penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner dan dokumentasi.

g) Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut sugiyono (2012:8) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

a. Analisis kuantitatif

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

b. Analisis kualitatif

Analisis kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme digunakan untuk meneliti pada

kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan) analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil analisis penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

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

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

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut:

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

2. Teknik Analisis

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010 : 456), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} , nilai r untuk $n = 119$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0,179.

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

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012 : 277), reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $> (\alpha) 0,60$.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Iqbal Hasan (2010:270) regresi linier berganda adalah regresi dimana variable terikatnya (Y) dihubungkan/dijelaskan lebih dari satu variable, mungkin dua, tiga, dan seterusnya variable bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) namun masih menunjukkan diagram

hubungan yang linier. Berdasarkan uraian diatas maka regresi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cahaya Murni Sriwindo.

$$Y = a + X1 + X2$$

Keterangan:

Y	: Kinerja karyawan
X1	: Kepemimpinan
X2	: Motivasi
a	: konstanta

d. Uji F

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

Menentukan hipotesis:

Ho: tidak ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo.

Ha: ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo.

Menentukan harga Ftabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat bebas (df) = n-k-1 dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan variable X1, X2 terhadap Y.

Menarik kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

e. Uji t

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

Menentukan hipotesis

Ho: tidak ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo.

Ha: ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo.

Menentukan harga t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat bebas (df) = n-2 dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan variable X1 dan X2 terhadap Y.

Menarik kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

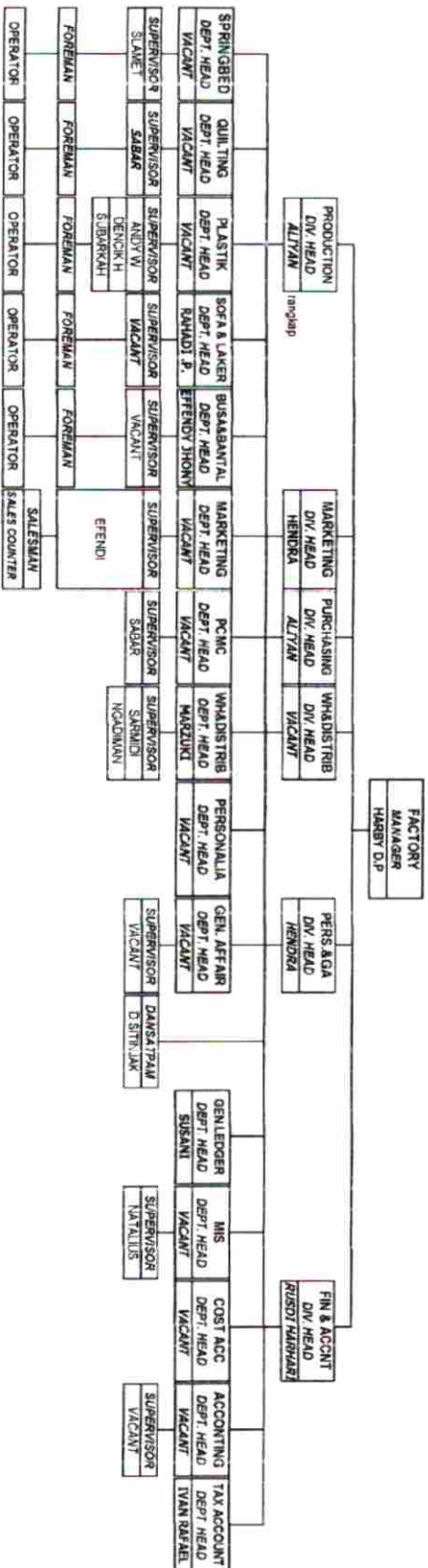
1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Cahaya Murni Sriwindo yang didirikan dengan akte notaris Heniwati Ridwan S.H Nomor 146 tertanggal 24 Januari 1995 merupakan anak dari perusahaan PT Cahaya Buana Furindotama Bogor, perusahaan ini bergerak di bidang manufacture produk furniture. Target pasar produk dari perusahaan ini ialah kalangan menengah bawah.

Distribusi dan dilakukan ke banyak provinsi di Indonesia melalui anak perusahaan PT Cahaya Buana Furindotama yang tersebar di Indonesia. PT Cahaya Murni Sriwindo memiliki departemen Plastik, Parel, Springbed, Busa, Sofa, *Quilting*, *Marketing*, *Finance* Dan *Tax*, Personalia Dan *General Affair* (GA), *Warehouse* Dan Distribusi dengan jumlah karyawan 184 orang.

2. Struktur organisasi

Gambar IV.1



3. Visi dan Misi

PT Cahaya Murni Sriwindo Palembang memiliki visi dan misi sebagai berikut

a. Visi

Cahaya Buana bertekad menjadi perusahaan *furniture* yang memimpin pasar dan memiliki citra positif serta kondusif bagi semua pihak sehingga diakui sebagai asset nasional.

b. Misi

Cahaya Buana adalah perusahaan *furniture* berkarya unggul dalam berbagai aspek untuk memberikan kepuasan bagi pelanggan maupun karyawan, pemegang saham, negara dan masyarakat.

4. Jadwal Jam Kerja

Jam kerja yang berlaku di PT Cahaya Murni Sriwindo Palembang

a. Hari Senin sampai dengan Hari Kamis

Masuk : Pukul 08.00 WIB

Istirahat: Pukul 12.00-13.00 WIB

Pulang : Pukul 16.00 WIB

b. Hari Jum'at sampai dengan Hari Sabtu

Masuk : Pukul 08.00 WIB

Istirahat: Pukul 11.30-13.00 WIB

Pulang : Pukul 15.00 WIB

5. Gambaran Responden

a. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat sebagai berikut ini.

Tabel IV.1

Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Pria	106	89,07
2	Wanita	13	10,93
Jumlah		119	100%

Sumber : Data diolah 2015

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari Pria sebanyak 106 orang (89,07%) karyawan, sedangkan Wanita sebanyak 13 orang (10,93%). Jadi responden terbanyak adalah pria. Hal ini dikarenakan perusahaan lebih membutuhkan tenaga pria untuk dijadikan operator pabrik.

b. Gambaran Responden Berdasarkan usia

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data berdasarkan usia yang dapat dilihat sebagai berikut ini.

Tabel IV.2

Gambaran Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
1	20 – 30 tahun	21	17,65
2	31 – 40 tahun	55	46,22
3	41 – 50 tahun	37	31,09
4	50 keatas	6	5,04
Jumlah		119	100%

Sumber : Data diolah 2015

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan usia terdiri dari usia 20 -30 tahun sebanyak 21 orang (17,65 %), usia 31 – 40 tahun sebanyak 55 orang (46,22%), usia 41 – 50 tahun sebanyak 37 orang (31,09%), 50 tahun keatas sebanyak 6 orang (5,04%). Jadi responden terbanyak adalah pada usia 31 – 40 tahun. Dikarenakan pada usia ini karyawan masih dalam usia produktif, memiliki pengalaman kerja, dan masih mampu bersaing

c. Gambaran Responden Berdasarkan tingkat pendidikan

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat sebagai berikut ini.

Tabel IV. 3

Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SD	16	13,45
2	SMP	29	24,37
3	SMA	62	52,10
4	Perguruan Tinggi	12	10,08
Jumlah		119	100%

Sumber : Data diolah 2015

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari SD sebanyak 16 orang (13,45%), SMP sebanyak 29 orang (24,37%), SMA sebanyak 62 orang (52,10%), Perguruan Tinggi sebanyak 12 orang (10,08%), jadi responden terbanyak adalah SMA. Dikarenakan pekerjaan tidak menuntut tingkat pendidikan yang tinggi, tetapi lebih menuntut keterampilan.

d. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat sebagai berikut ini.

Tabel IV. 4

Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah Responden	Persentase
1	1 -5 tahun	38	31,93
2	6 – 10 tahun	18	15,13
3	11 – 15 tahun	35	29,41
4	15 tahun keatas	28	23,53
Jumlah		119	100%

Sumber : Data diolah 2015

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan masa kerja terdiri dari. 1 -5 tahun 38 orang (31,93%), 6 – 10 tahun 18 orang (15,13%), 11 – 15 tahun 35 orang (29,41%), 15 tahun keatas 28 orang (23,53%), jadi responden terbanyak adalah 1 – 5 tahun, hal ini dikarenakan banyak karyawan yang dipensiunkan.

6. Distribusi Jawaban Responden

a. Distribusi jawaban responden terhadap kepemimpinan

Tabel IV. 5

**Tanggapan Responden Tentang informasi yang diberikan oleh atasan
sudah sangat jelas**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	46	38.66
2	Setuju	19	15,97
3	Netral	35	29.41
4	Tidak Setuju	9	7.56
5	Sangat Tidak Setuju	10	8.40
Total		119	100

Sumber : Data diolah 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 119 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 46 orang (38,66%), Setuju 19 orang (15,97%), Netral 35 orang (9%), Tidak Setuju 10 orang (8,40%) Sangat Tidak Setuju 9 orang (7,56%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan sangat setuju dengan pertanyaan ini, artinya sebagian besar responden sudah menerima informasi yang jelas dari atasan.

Tabel IV. 6

**Tanggapan Responden Tentang terjalannya komunikasi yang baik
antara atasan dan karyawan**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	37	31,10
2	Setuju	19	15,97
3	Netral	42	35,29
4	Tidak Setuju	14	11,76
5	Sangat Tidak Setuju	7	5,88
Total		119	100

Sumber : Data diolah 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 119 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 37 orang (31,10%), Setuju 19 orang (15,97%), Netral 42 orang (35,29%), Tidak Setuju 14 orang (11,76%), Sangat Tidak Setuju 7 orang (5,88%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan netral dengan pertanyaan ini, artinya sebagian besar responden merasa bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan hanya biasa – biasa saja.

Tabel IV. 7
Tanggapan Responden Tentang Kemampuan atasan Untuk
Memimpin

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	14,29
2	Setuju	61	51,26
3	Netral	36	30,25
4	Tidak Setuju	5	4,20
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		119	100

Sumber : Data diolah 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 119 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 17 orang (14,29%), Setuju 61 orang (51,26%), Netral 36 orang (30,25%), Tidak Setuju 5 orang (4,20%), Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya sebagian besar responden merasa bahwa atasan mereka memiliki kemampuan untuk memimpin.

Tabel IV. 8
Tanggapan Responden Tentang kepuasan karyawan dengan cara
atasan memimpin

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	43	36,13
2	Setuju	32	26,89
3	Netral	32	26,89
4	Tidak Setuju	12	10,08
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		119	100

Sumber : Data diolah 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 119 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 43 orang (36,13%), Setuju 32 orang (26,89%), Netral 32 orang (26,89%), Tidak Setuju 12 orang (10,08%), Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan sangat setuju dengan pertanyaan ini, artinya sebagian besar responden merasa puas dengan cara atasan memimpin.

Tabel IV. 9

Tanggapan Responden Tentang Atasan yang Mengambil Keputusan yang tepat

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	43	36,13
2	Setuju	21	17,65
3	Netral	32	26,89
4	Tidak Setuju	11	9,25
5	Sangat Tidak Setuju	12	10,08
Total		119	100

Sumber : Data diolah 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 119 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 43 orang (36,13%), Setuju 21 orang (17,65%), Netral 32 orang (26,89%), Tidak Setuju 11 orang (9,25%), Sangat Tidak Setuju 12 orang (10,08%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan sangat setuju dengan pertanyaan ini, artinya sebagian responden merasa bahwa atasan mengambil keputusan yang tepat disetiap pekerjaan.

Tabel IV. 10

**Tanggapan Responden Tentang Keputusan Atasan Mampu
Memberikan Kontribusi Untuk Peningkatan Kerja Karyawan**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	32	26,89
2	Setuju	33	27,73
3	Netral	31	26,05
4	Tidak Setuju	15	12,61
5	Sangat Tidak Setuju	8	6,72
	Total	119	100

Sumber : Data diolah 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 119 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 32 orang (26,89%), Setuju 33 orang (27,73%), Netral 31 orang (26,05%), Tidak Setuju 15 orang (9,25%), Sangat Tidak Setuju 8 orang (6,72%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini. artinya sebagian besar responden merasa bahwa keputusan yang diambil oleh atasan mampu memberikan kontribusi untuk peningkatan kerja karyawan.

b. Distribusi jawaban responden terhadap Motivasi

Tabel IV. 11

**Tanggapan Responden Tentang Kompensasi Yang Diterima
karyawan Cukup Memadai**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	52	43,70
2	Setuju	20	16,81
3	Netral	10	8,40
4	Tidak Setuju	28	23,53
5	Sangat Tidak Setuju	9	7,56
Total		119	100

Sumber : Data diolah 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 119 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 52 orang (43,70%), Setuju 20 orang (16,81%), Netral 10 orang (8,40%), Tidak Setuju 28 orang (23,53%) Sangat Tidak Setuju 9 orang (7,56%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan sangat setuju dengan pertanyaan ini, artinya sebagian besar responden merasa bahwa kompensasi yang diterima karyawan cukup memadai.

Tabel IV. 12

**Tanggapan Responden Tentang Kompensasi Yang Diterima dapat
Memotivasi karyawan Untuk Bekerja Lebih Baik**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	13,45
2	Setuju	64	53,78
3	Netral	34	28,57
4	Tidak Setuju	5	4,20
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		119	100

Sumber : Data diolah 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 119 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 16 orang (13,45%), Setuju 64 orang (53,78%), Netral 34 orang (28,57%), Tidak Setuju 5 orang (4,20%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya sebagian besar responden merasa bahwa kompensasi yang diterima karyawan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik

Tabel IV. 13

**Tanggapan Responden Tentang Karyawan yang Merasa Puas dengan
Kondisi Lingkungan kerja**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	44	36,97
2	Setuju	33	27,73
3	Netral	30	25,21
4	Tidak Setuju	12	10,08
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		119	100

Sumber : Data diolah 2015

Tabel IV. 12

**Tanggapan Responden Tentang Kompensasi Yang Diterima dapat
Memotivasi karyawan Untuk Bekerja Lebih Baik**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	13,45
2	Setuju	64	53,78
3	Netral	34	28,57
4	Tidak Setuju	5	4,20
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		119	100

Sumber : Data diolah 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 119 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 16 orang (13,45%), Setuju 64 orang (53,78%), Netral 34 orang (28,57%), Tidak Setuju 5 orang (4,20%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya sebagian besar responden merasa bahwa kompensasi yang diterima karyawan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik

Tabel IV. 13

**Tanggapan Responden Tentang Karyawan yang Merasa Puas dengan
Kondisi Lingkungan kerja**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	44	36,97
2	Setuju	33	27,73
3	Netral	30	25,21
4	Tidak Setuju	12	10,08
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		119	100

Sumber : Data diolah 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 119 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 44 orang (36,97%), Setuju 33 orang (27,73%), Netral 30 orang (28,57%), Tidak Setuju 12 orang (4,20%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan sangat setuju dengan pertanyaan ini, artinya sebagian besar responden merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja.

Tabel IV. 14

**Tanggapan Responden Tentang Hubungan Antara Para Karyawan
Dilingkungan Kerja Terjalin Dengan Baik**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	47	39,50
2	Setuju	18	15,12
3	Netral	15	12,61
4	Tidak Setuju	24	20,16
5	Sangat Tidak Setuju	15	12,61
	Total	119	100

Sumber : Data diolah 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 119 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 47 orang (39,50%), Setuju 18 orang (15,12%), Netral 15 orang (28,57%), Tidak Setuju 24 orang (20,16%), Sangat Tidak Setuju 15 orang (12,61%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan sangat setuju dengan pertanyaan ini, artinya sebagian besar hubungan antara para karyawan terjalin dengan baik

Tabel IV. 15
Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Memberikan
Penghargaan Bagi Karyawan Yang Berprestasi

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	62	52,10
2	Setuju	15	12,61
3	Netral	17	14,29
4	Tidak Setuju	11	9,24
5	Sangat Tidak Setuju	14	11,76
Total		119	100

Sumber : Data diolah 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 119 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 62 orang (52,10%), Setuju 15 orang (12,61%), Netral 17 orang (14,29%), Tidak Setuju 11 orang (9,24%), Sangat Tidak Setuju 14 orang (11,76%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan sangat setuju dengan pertanyaan ini, artinya karyawan yang berprestasi yang diberikan penghargaan oleh perusahaan.

Tabel IV. 16
Tanggapan Responden Tentang Kurangnya Penghargaan Yang
Sepadannya Atas Masa Pengabdian Yang telah Dilakukan Oleh
Karyawan Selama Ini

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	47	39,50
2	Setuju	30	25,21
3	Netral	12	10,08
4	Tidak Setuju	18	15,13
5	Sangat Tidak Setuju	12	10,08
Total		119	100

Sumber : Data diolah 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 119 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 47 orang (39,50%), Setuju 30 orang (25,21%), Netral 12 orang (10,08%), Tidak Setuju 18 orang (15,13%), Sangat Tidak Setuju 12 orang (10,08%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan sangat setuju dengan pertanyaan ini, artinya karyawan yang memiliki masa pengabdian yang cukup lama mendapatkan penghargaan yang kurang sepadan dengan masa pengabdian selama ini, karyawan ingin penghargaan disesuaikan dengan masa pengabdian mereka.

c. Distribusi jawaban responden terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV. 17

**Tanggapan Responden Tentang Kualitas Kerja Yang Baik
Menghasilkan Hasil Kerja Yang Baik**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	60	50,42
2	Setuju	29	24,37
3	Netral	18	15,13
4	Tidak Setuju	3	2,52
5	Sangat Tidak Setuju	9	7,56
Total		119	100

Sumber : Data diolah 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 119 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 60 orang (50,42%), Setuju 29 orang (24,37%), Netral 18 orang (15,13%), Tidak Setuju 3 orang (2,52%) Sangat Tidak Setuju 9 orang (7,56%). Jawaban yang paling dominan dari

responden menyatakan sangat setuju dengan pertanyaan ini, artinya karyawan dengan kualitas kerja yang baik dapat menghasilkan hasil kerja yang baik.

Tabel IV. 18

Tanggapan Responden Tentang Peningkatan Kualitas Kerja Sangat Penting Dalam Pencapaian Hasil Kerja Yang Ditetapkan Perusahaan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	10,92
2	Setuju	68	57,14
3	Netral	32	26,90
4	Tidak Setuju	6	5,04
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		119	100

Sumber : Data diolah 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 119 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 13 orang (10,32%), Setuju 68 orang (57,14%), Netral 32 orang (26,90%), Tidak Setuju 6 orang (5,04%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya sebagian besar responden merasa peningkatan kualitas kerja sangat penting dalam pencapaian hasil kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel IV. 19

**Tanggapan Responden Tentang Karyawan Mencapai Target Kerja
Yang Ditetapkan Perusahaan**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	38	31,93
2	Setuju	34	28,57
3	Netral	32	26,90
4	Tidak Setuju	14	11,76
5	Sangat Tidak Setuju	1	0,84
Total		119	100

Sumber : Data diolah 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 119 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 38 orang (31,93%), Setuju 34 orang (28,57%), Netral 32 orang (26,90%), Tidak Setuju 14 orang (11,76%), Sangat Tidak Setuju 1 orang (0,84%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan sangat setuju setuju dengan pertanyaan ini, artinya karyawan telah mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel IV. 20

**Tanggapan Responden Tentang Karyawan Telah Mengerjakan Tugas
Yang Diberikan Secara Optimal**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	10,92
2	Setuju	68	57,14
3	Netral	31	26,05
4	Tidak Setuju	5	4,20
5	Sangat Tidak Setuju	2	1,69
Total		119	100

Sumber : Data diolah 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 119 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 13 orang (10,92%), Setuju 68 orang (57,14%), Netral 31 orang (26,05%), Tidak Setuju 5 orang (4,20%) Sangat Tidak Setuju 2 orang (1,69%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya karyawan telah mengerjakan tugas yang diberikan secara optimal.

Tabel IV. 21

**Tanggapan Responden Tentang Setiap Karyawan Harus
Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Waktu Yang Ditentukan**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	39	32,78
2	Setuju	33	27,73
3	Netral	33	27,73
4	Tidak Setuju	14	11,76
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		119	100

Sumber : Data diolah 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 119 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 39 orang (32,78%), Setuju 33 orang (27,73%), Netral 33 orang (27,73%), Tidak Setuju 14 orang (11,76%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan sangat setuju dengan pertanyaan ini, artinya karyawan harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.

Tabel IV. 22

**Tanggapan Responden Tentang Karyawan Mampu Menyelesaikan
Tugas dengan Baik dan Tepat Waktu**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	32	26,90
2	Setuju	34	28,57
3	Netral	26	21,84
4	Tidak Setuju	19	15,97
5	Sangat Tidak Setuju	8	6,72
Total		119	100

Sumber : Data diolah 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 119 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 32 orang (26,90%), Setuju 34 orang (28,57%), Netral 26 orang (21,84%), Tidak Setuju 19 orang (15,97%), Sangat Tidak Setuju 8 orang (6,72%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan sangat setuju dengan pertanyaan ini, artinya karyawan harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

B. Pembahasan

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variable. Pengujian validitas menggunakan korelasi *bivariate* pada SPSS yang dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir masing-masing butir pertanyaan dengan total skor variable, dengan ketentuan $n = 119$ dengan taraf

signifikan 5% r tabel maka nilai adalah 0,179. Apabila Hasil r hitung \geq r tabel(0,179) maka suatu indikator dinyatakan valid. Sedangkan apabila r hitung $<$ r tabel(0,179) dinyatakan tidak valid. Berikut ini uji validitas masing-masing indikator pada.

Tabel IV. 23

Hasil Uji Validitas Variable Kepemimpinan

X1	r hitung dan r table	Hasil uji
Pertanyaan 1	0,734 > 0,179	Valid
Pertanyaan 2	0,802 > 0,179	Valid
Pertanyaan 3	0,536 > 0,179	Valid
Pertanyaan 4	0,547 > 0,179	Valid
Pertanyaan 5	0,770 > 0,179	Valid
Pertanyaan 6	0,664 > 0,179	Valid

Sumber : data diolah 2015

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa semua hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan variable kepemimpinan (X1), dengan nilai r hitung pertanyaan 1 = 0,734, pertanyaan 2 = 0,802, pertanyaan 3 = 0,536, pertanyaan 4 = 0,547, pertanyaan 5 = 0,770, pertanyaan 6 = 0,664. Dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r table.

Tabel IV. 24
Hasil Uji Validitas Variable Motivasi

X2	r hitung dan r table	Hasil uji
Pertanyaan 1	0,607 > 0,179	Valid
Pertanyaan 2	0,633 > 0,179	Valid
Pertanyaan 3	0,658 > 0,179	Valid
Pertanyaan 4	0,648 > 0,179	Valid
Pertanyaan 5	0,773 > 0,179	Valid
Pertanyaan 6	0,640 > 0,179	Valid

Sumber : data diolah 2015

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa semua hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan variable motivasi (X2), dengan nilai r hitung pertanyaan 1 = 0,607, pertanyaan 2 = 0,633, pertanyaan 3 = 0,658, pertanyaan 4 = 0,648, pertanyaan 5 = 0,773, pertanyaan 6 = 0,640. Dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel

Tabel IV. 25

Hasil Uji Validitas Variable kinerja karyawan

Y	r hitung dan r table	Hasil uji
Pertanyaan 1	0,842 > 0,179	Valid
Pertanyaan 2	0,812 > 0,179	Valid
Pertanyaan 3	0,840 > 0,179	Valid
Pertanyaan 4	0,790 > 0,179	Valid
Pertanyaan 5	0,833 > 0,179	Valid
Pertanyaan 6	0,718 > 0,179	Valid

Sumber : data diolah 2015

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa semua hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan variable kepemimpinan (X1), dengan nilai r hitung pertanyaan 1 = 0,842, pertanyaan 2 = 0,812, pertanyaan 3 = 0,840, pertanyaan 4 = 0,790, pertanyaan 5 = 0,833, pertanyaan 6 = 0,718 Dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika nilai *Cronbach Alpha* (α) suatu variable > 0,60, sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) < 0,60 maka indikator yang digunakan oleh variable tersebut tidak reabil. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut.

Tabel IV. 26
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variable	<i>Cronbach Alpha</i> (α).	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0,768 > 0,60	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,722 > 0,60	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0,879 > 0,60	Reliabel

Sumber : Data yang diolah, 2015

Berdasarkan table diatas memperlihatkan nilai *Cronbach Alpha* (α) semua variable yaitu Kepemimpinan (X1) = 0,768, motivasi (X2) = 0,722, kinerja karyawan (Y) = 0,879 > 060, sehingga dapat disimpulkan indikator yang digunakan oleh variable kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) adalah reliabil atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur variable.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara vaiabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y).

Tabel IV. 27
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.012	1.775		2.823	.006
	Kepemimpinan	.366	.079	.356	4.626	.000
	Motivasi	.428	.075	.440	5.719	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS Versi 16.00.2015

Berdasarkan table diatas, diperoleh koefisien regresi masing-masing variable yaitu nilai konstanta (*constant*) sebesar 5,012, nilai koefisien regresi variable Kepemimpinan (X1) sebesar 0,366 dan variable Motivasi sebesar (X2) 0,428 dari koefisien – koefisien dapat dibentuk persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + X1 + X2$$

$$Y = 5,012 + 0,366X1 + 0,428X2$$

a = Biliangan konstanta mempunyai nilai sebesar 5,012 (positif) menunjukkan bahwa seandainya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) bernilai nol (0) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Cahaya Murni Sriwindo Palembang masih tetap ada kinerja.

X1 = Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) adalah 0.366 (positif), artinya jika ada peningkatan terhadap kepemimpinan (X1) maka

mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variable motivasi (X2) tetap. Jika ada penurunan terhadap kepemimpinan (X1) akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) .

X2 = Nilai koefisien regresi motivasi (X2) adalah 0.428 (positif), artinya jika ada peningkatan terhadap motivasi (X2) maka mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variable kepemimpinan (X1) tetap. Jika ada penurunan terhadap motivasi (X2) akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) .

4. Uji F

Anova (Uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah variable kepemimpinan (X1) dan variable motivasi (X2) secara keseluruhan (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis:

Ho: tidak ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.

Ha: ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.

- b. Menentukan nilai Ftabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat bebas (df) = n-k-1

$$df = 119 - 2 - 1$$

df = 116, maka F table adalah 3,92

- c. F hitung

Hasil analisis F hitung dengan program SPSS 16.00, dapat dilihat nilai

F hitung sebesar 51,643

- d. Menarik kesimpulan

Jika F hitung \geq F table Ho ditolak dan Ha diterima, sedangkan jika F

hitung $<$ F table Ho diterima dan Ha ditolak.

Adapun hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel IV. 28

Hasil Pengujian Hipotesis F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1298.366	2	649.183	51.643	.000 ^a
	Residual	1458.188	116	12.571		
	Total	2756.555	118			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

umber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 16.00.2015

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung 51,643 > F table 3,92, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal tersebut bearti adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan (X1) dan variable motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.

5. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji variable kepemimpinan (X2) dan variable motivasi (X2) secara satu-persatu (parsial) berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan (Y). Uji t dengan langkah-langkah sebagai berikut:

dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis:

Ho: tidak ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.

Ha: ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.

b. Menentukan nilai t tabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat bebas (df) = n-2

$$df = 119 - 2$$

df = 117, maka t table adalah 1,980

c. t hitung

Hasil analisis t hitung dengan program SPSS 16.00, dapat dilihat nilai t hitung sebesar untuk variable kepemimpinan (X1) sebesar = 4,626 dan t hitung untuk variable motivasi sebesar = 5,719

d. Menarik kesimpulan

Jika t hitung \geq t table Ho ditolak dan Ha diterima, sedangkan jika t hitung $<$ t table Ho diterima dan Ha ditolak.

Adapun hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel IV. 29
Hasil Pengujian Hipotesis t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.012	1.775		2.823	.006
	Kepemimpinan	.366	.079	.356	4.626	.000
	Motivasi	.428	.075	.440	5.719	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 16.00.2015

Berdasarkan table diatas, nilai t table adalah sebesar = 1,980 maka dapat dijelaskan masing – masing variabel kepemimpinan (X1) dan variable motivasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang sebagai berikut:

1). Pengaruh variable kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan table IV. 29, maka dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variable kepemimpinan (X1) sebesar = 4,626 terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar = 1,980. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{table}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

2). Pengaruh variable motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan table IV. 29, maka dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variable motivasi (X2) sebesar = 5,719 terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar = 1,980. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{table}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

C. Perbandingan Hasil Penelitian dengan Hasil Penelitian Sebelumnya

Tabel IV. 30

	Maria Duwi Susanti (2014)	Senja Wulandari (2014)	Fandy Ahmad (2015)
Teknik pengumpulan data	Kuesioner	Kuesioner	Kuesioner
Analisis regresi	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda
Teknik pengambilan sampel	<i>Nonprobability sampling</i>	<i>Nonprobability sampling</i>	<i>Nonprobability sampling</i>
Lokasi	PT. Indofood Palembang, yang beralamat JL. Kol H. Burlian Km8 Palembang.	PT. Melania Indonesia yang beralamat di jln. Palembang – Betung KM 25 Desa Mainan Banyuasin 3	PT. Cahaya Murni Sriwindo yang beralamat di jalan Pangeran Ayin No. 147 RT. 14 RW. 01 Palembang
Hasil	Variable kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan $Y=1,7255 + 0,279 X1$ $+0,265 X2$	Variable kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan $Y= 6,037 + 0,187 X1 +$ $0,474 X2$	Variable kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan $Y = 5,012 + 0,366X1 +$ $0,428X2$

Sumber : Maria Duwi Susanti (2014), Senja Wulandari (2014), Fandy Ahmad (2015)

Pada tabel IV.30, hasil perbandingan menunjukkan adanya kesamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian ini yaitu mempunyai kesamaan pada teknik pengumpulan data dengan kuesioner, analisis menggunakan regresi linier berganda, Maria Duwi Susanti (2014) $Y=1,7255 + 0,279 X_1 + 0,265 X_2$, Senja Wulandari (2014) $Y= 6,037 + 0,187 X_1 + 0,474 X_2$ dan Fandy Ahmad $Y = 5,012 + 0,366X_1 + 0,428X_2$, pada penelitian sebelumnya dan penelitian ini semua variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Teknik pengambilan sampel dengan *nonprobability sampling*. Perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu hanya pada lokasi penelitian.

D. Pembahasan

Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variable kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berdasarkan hasil uji F pada table diperoleh F hitung sebesar 51,643 dengan tingkat signifikan 0,000 dan nilai F table sebesar 3,92, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai probabilitas $< 0,05$, yaitu $0,000 < 0,05$, dan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pada variable kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh positif, hal ini berarti bila variable kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung untuk variable kepemimpinan (X1) sebesar 4,626 sedangkan t tabel 1,980, maka $t \text{ hitung } 4,626 > t \text{ tabel } 1,980$ dan variable motivasi (X2) juga mempunyai pengaruh positif, hal ini berarti bila variable motivasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung untuk variable motivasi (X2) sebesar 5,719 sedangkan t tabel 1,980, maka $t \text{ hitung } 5,719 > t \text{ tabel } 1,980$.

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda didapat $Y = 5.012 + 0.366(X1) + 0.428(X2)$ yang diketahui bahwa variable bebas yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel motivasi (X2) sebesar 0,428, sedangkan variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,366.

Pada pengujian variabel pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan semakin tinggi maka akan berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang. Hal ini diperkuat dengan pernyataan responden pada variabel kepemimpinan yang memakai indikator informasi yang diberikan oleh atasan saya sudah sangat jelas, terjalannya komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan, atasan ditempat anda bekerja memiliki kemampuan untuk memimpin, anda merasa puas dengan cara atasan anda memimpin, keputusan yang diambil oleh atasan anda ditempat anda bekerja adalah keputusan yang tepat, dan keputusan yang diambil oleh atasan ditempat anda bekerja mampu memberikan kontribusi untuk peningkatan kerja anda, sangat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.

Kepemimpinan yang mampu menarik kinerja karyawan adalah sebagai berikut yang pertama informasi yang diberikan oleh atasan saya sudah sangat jelas, pada pertanyaan ini sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya sebagian besar responden sudah menerima informasi yang jelas dari atasan. Terjalannya komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan pada pertanyaan ini jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan netral, artinya sebagian besar responden merasa bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan hanya biasa – biasa saja. Atasan ditempat anda bekerja memiliki kemampuan untuk memimpin, jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya sebagian besar responden merasa bahwa atasan mereka memiliki kemampuan untuk memimpin. Anda

merasa puas dengan cara atasan anda memimpin, jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan sangat setuju dengan pertanyaan ini, artinya sebagian besar responden merasa puas dengan cara atasan memimpin. Keputusan yang diambil oleh atasan anda ditempat anda bekerja adalah keputusan yang tepat, Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan sangat setuju dengan pertanyaan ini, artinya sebagian responden merasa bahwa atasan mengambil keputusan yang tepat disetiap pekerjaan. Keputusan yang diambil oleh atasan ditempat anda bekerja mampu memberikan kontribusi untuk peningkatan kerja anda, Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya sebagian besar responden merasa bahwa keputusan yang diambil oleh atasan mampu memberikan kontribusi untuk peningkatan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya variabel motivasi yang pertama, kompensasi yang saya terima di tempat saya bekerja cukup memadai, pada pertanyaan ini sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya sebagian besar responden merasa bahwa kompensasi yang diterima karyawan cukup memadai. Kompensasi yang diberikan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, pada pertanyaan ini sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya sebagian besar responden merasa bahwa kompensasi yang diterima karyawan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Saya merasa puas dengan kondisi lingkungan tempat saya bekerja, jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan sangat setuju dengan pertanyaan ini, artinya

sebagian besar responden merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja, jika karyawan merasa puas dengan kondisi lingkungan kerjanya maka semangat kerja akan meningkat. Hubungan antara para karyawan dilingkungan tempat anda bekerja terjalin dengan baik, Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan sangat setuju dengan pertanyaan ini, artinya sebagian besar hubungan antara para karyawan terjalin dengan baik. Perusahaan ditempat anda bekerja memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan sangat setuju dengan pertanyaan ini, artinya hanya karyawan yang berprestasi diberikan penghargaan oleh perusahaan sehingga karyawan akan semakin semangat untuk meningkatkan kinerjanya. Kurangnya penghargaan atas masa pengabdian yang telah saya lakukan selama ini, jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan sangat setuju dengan pertanyaan ini, artinya karyawan yang memiliki masa pengabdian yang cukup lama mendapatkan penghargaan yang kurang sepadan dengan masa pengabdian mereka selama ini, karyawan ingin penghargaan disesuaikan dengan masa pengabdian mereka.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Kesimpulan berdasarkan analisis pada bab terdahulu dapat disimpulkan:

1. Ada pengaruh secara simultan variable kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh F hitung $51,643 > F$ table maka H_0 ditolak dan H_a diterima bearti ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.
2. Ada pengaruh secara parsial variable kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan oleh t hitung $> t$ table maka H_0 ditolak dan H_a diterima bearti ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil analisis linier berganda terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu, pimpinan di PT. Cahaya Murni Sriwindo hendaknya lebih mengoptimalkan perannya sebagai pemimpin khususnya dalam hal berkomunikasi dengan bawahan tidak hanya menggunakan kegiatan formal saja, akan tetapi komunikasi informal pun perlu sehingga dapat memberikan daya tarik kepada bawahan agar dapat bekerja lebih baik lagi dan Motivasi kerja sebaiknya harus lebih diperhatikan lagi di dalam perusahaan.

2. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai pengaruh motivasi kerja lebih besar dari pada kepemimpinan, maka dalam hal ini karyawan hendaknya dapat menjaga dan meningkatkan motivasinya.
3. Pimpinan di PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang hendaknya lebih mengoptimalkan perannya sebagai pemimpin khususnya dalam hal membantu menyelesaikan tugas, dan berkomunikasi dengan bawahan tidak hanya menggunakan kegiatan formal saja, akan tetapi komunikasi informal pun perlu sehingga dapat memberikan daya tarik kepada bawahan agar dapat bekerja lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasan, M. Iqbal. (2010). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rifai, Rusdy A. (2009). *Manajemen*. Palembang: Lemabaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang
- Rivai, Veittzhai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Susanti, Maria Duwi. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood Palembang*. Skripsi, tidak diterbitkan. Palembang: Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana..

Tika, Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.*

Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Wulandari, Senja. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap*

Kinerja Karyawan PT. Melania Indonesia. Skripsi, tidak diterbitkan.

Palembang: Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah

Palembang.

Hasil Jawaban Responden

No	Kepemimpinan (X1)							Motivasi (X2)							Kinerja Karyawan (Y)						
	1	2	3	4	5	6	TOTAL	1	2	3	4	5	6	Total	1	2	3	4	5	6	Total
1	5	5	3	2	5	3	23	1	3	2	2	4	4	16	3	3	2	3	2	3	16
2	5	5	4	5	5	4	28	5	4	5	2	4	5	25	4	4	5	4	5	4	26
3	3	3	5	5	4	4	24	4	5	5	5	2	4	25	4	5	5	5	5	4	28
4	3	4	4	4	3	4	22	3	4	4	5	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	3	5	5	3	26	5	3	5	5	5	4	27	5	3	5	3	5	4	25
6	5	5	4	4	5	3	26	4	4	4	5	3	4	24	4	4	4	4	4	4	24
7	1	3	3	4	3	4	18	3	3	4	2	2	4	18	3	3	4	3	4	4	21
8	5	5	4	4	3	4	25	3	4	4	2	5	5	23	4	4	4	4	4	4	24
9	3	5	5	5	5	3	26	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	5	4	28
10	5	5	4	5	3	5	27	5	4	5	4	5	5	28	5	4	5	4	5	5	28
11	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	3	4	5	26	5	4	5	4	5	5	28
12	5	5	3	4	3	3	23	3	3	4	2	2	3	17	4	3	4	3	4	3	21
13	3	3	4	5	5	5	25	5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	4	5	5	28
14	1	2	2	2	1	2	10	5	2	2	5	1	2	17	1	2	2	2	2	2	11
15	3	3	4	4	4	3	21	5	4	4	3	5	5	26	5	4	4	4	4	3	24
16	5	3	4	3	5	5	25	1	4	3	3	5	5	21	5	4	3	4	3	5	24
17	5	5	4	5	4	4	27	4	4	5	4	4	4	25	5	4	5	4	5	4	27
18	5	3	4	3	5	5	25	4	4	3	4	5	5	25	4	4	3	4	3	5	23
19	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
20	2	3	3	3	2	4	17	5	3	3	1	2	2	16	4	3	3	3	3	4	20
21	5	4	5	4	4	4	26	5	5	4	4	4	4	26	5	5	4	5	4	4	27
22	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	24
23	2	3	4	3	2	2	16	1	4	3	1	1	2	12	1	4	3	4	3	2	17
24	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	1	2	2	2	2	2	11
25	5	5	4	5	4	4	27	5	4	5	5	5	4	28	5	4	5	4	5	4	27
26	3	3	4	3	4	5	22	5	4	3	5	5	5	27	5	4	3	4	3	5	24
27	5	3	4	3	4	3	22	2	4	3	5	5	3	22	5	4	3	4	3	3	22
28	4	4	4	4	3	5	24	2	4	4	5	5	5	25	4	4	4	4	4	5	25
29	5	5	4	5	3	3	25	5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	4	5	3	26
30	4	4	4	4	3	4	23	5	4	4	5	5	5	28	4	4	4	4	4	4	24
31	3	3	4	3	2	3	18	3	4	3	5	2	3	20	5	4	3	4	3	3	22
32	5	4	4	4	5	4	26	5	4	4	5	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25
33	5	5	3	5	3	1	22	2	3	5	2	3	1	16	3	3	5	3	5	1	20
34	4	2	3	2	3	1	15	4	3	2	2	3	1	15	3	3	2	3	2	1	14
35	4	3	4	3	2	2	18	4	4	3	1	4	2	18	5	4	3	4	3	2	21
36	3	4	3	4	3	4	21	3	3	4	4	1	4	19	3	3	4	3	4	4	21
37	5	4	4	4	4	3	24	2	4	4	5	5	1	21	4	4	4	4	4	3	23
38	2	2	3	2	1	2	12	1	3	2	1	1	2	10	2	3	2	3	2	2	14
39	4	5	5	5	5	2	26	5	5	5	5	5	2	27	5	5	5	5	5	2	27
40	5	3	3	3	3	3	20	1	3	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18
41	5	5	4	5	5	3	27	4	4	5	4	5	5	27	5	4	5	4	5	5	28
42	5	5	4	5	5	4	28	5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	4	5	5	28
43	3	3	3	4	4	4	21	4	3	4	5	1	1	18	4	3	4	3	4	3	21
44	3	4	4	5	3	4	23	5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	4	5	5	28
45	3	3	2	2	5	3	18	4	2	2	5	5	4	22	1	2	2	2	2	2	11
46	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	5	3	4	24	5	4	4	4	4	3	24
47	4	3	4	3	3	4	21	5	4	3	5	5	4	26	5	4	3	4	3	5	24

48	3	3	4	5	3	4	22	5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	4	5	4	27
49	3	3	4	3	3	3	19	5	4	3	5	5	1	23	4	4	3	4	3	5	23
50	1	2	5	5	3	5	21	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30
51	3	3	3	3	5	5	22	5	3	3	5	1	1	18	4	3	3	3	3	4	20
52	3	3	5	4	3	3	21	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	5	4	4	27
53	3	3	4	4	5	5	24	5	4	4	2	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24
54	1	2	4	3	1	2	13	5	4	3	5	5	2	24	1	4	3	4	3	2	17
55	3	3	2	2	4	3	17	2	2	2	2	1	2	11	1	2	2	2	2	2	11
56	5	3	4	5	5	5	27	2	4	5	3	5	5	24	5	4	5	4	5	4	27
57	3	3	4	3	5	4	22	2	4	3	2	5	5	21	5	4	3	4	3	5	24
58	5	3	4	3	5	5	25	2	4	3	5	5	5	24	5	4	3	4	3	3	22
59	3	5	4	4	5	5	26	5	4	4	5	5	5	28	4	4	4	4	4	5	25
60	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	4	5	3	26
61	4	4	4	4	4	4	24	2	4	4	2	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
62	4	4	4	3	5	4	24	4	4	3	4	2	2	19	5	4	3	4	3	3	22
63	5	5	4	4	5	5	28	5	4	4	5	5	5	28	5	4	4	4	4	4	25
64	4	2	3	5	2	2	18	2	3	5	2	5	5	22	3	3	5	3	5	1	20
65	5	5	3	2	4	4	23	1	3	2	1	1	4	12	3	3	2	3	2	1	14
66	3	3	4	3	4	5	22	2	4	3	3	5	5	22	5	4	3	4	3	2	21
67	5	3	3	4	4	3	22	2	3	4	3	3	3	18	3	3	4	3	4	4	21
68	4	4	4	4	3	5	24	2	4	4	1	5	5	21	4	4	4	4	4	3	23
69	1	1	3	2	1	1	9	5	3	2	1	3	3	17	2	3	2	3	2	2	14
70	5	5	5	5	3	4	27	1	5	5	4	3	4	22	5	5	5	5	5	2	27
71	3	1	3	3	1	1	12	2	3	3	1	1	1	11	3	3	3	3	3	3	18
72	5	5	4	3	5	4	26	5	4	3	1	5	4	22	5	4	3	4	3	5	24
73	5	5	4	5	5	1	25	5	4	5	2	5	5	26	5	4	5	4	5	5	28
74	5	5	4	5	3	2	24	4	4	5	5	5	5	28	5	4	5	4	5	5	28
75	2	2	3	4	2	3	16	4	3	4	3	4	2	20	3	3	4	3	4	3	20
76	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	4	3	4	26	5	5	5	5	5	5	30
77	5	4	3	5	4	3	24	5	3	5	4	5	3	25	5	3	5	3	5	3	24
78	5	5	5	5	3	3	26	5	5	5	2	4	4	25	5	5	5	5	5	5	30
79	5	1	3	5	5	5	24	5	3	5	5	5	2	25	5	3	5	3	5	5	26
80	5	5	3	4	3	5	25	2	3	4	3	3	4	19	4	3	4	3	4	5	23
81	4	2	3	3	2	3	17	5	3	3	3	2	1	17	5	3	3	3	3	3	20
82	2	2	3	2	1	2	12	5	3	3	5	1	1	18	3	3	3	3	3	3	18
83	4	5	5	5	5	2	26	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	4	5	5	28
84	5	3	3	3	3	3	20	5	4	4	2	5	5	25	5	4	5	4	5	5	28
85	5	5	4	5	5	3	27	5	4	3	5	5	2	24	4	3	4	3	4	3	21
86	5	5	4	5	5	4	28	2	2	2	2	1	2	11	5	4	5	4	5	5	28
87	3	3	3	4	4	4	21	2	4	5	3	5	5	24	1	2	2	2	2	2	11
88	3	4	4	5	3	4	23	2	4	3	2	5	5	21	5	4	4	4	4	3	24
89	3	3	2	2	5	3	18	2	4	3	5	5	5	24	5	4	3	4	3	5	24
90	4	4	4	4	3	3	22	5	4	4	5	5	5	28	5	4	5	4	5	4	27
91	4	3	4	3	3	4	21	5	4	5	5	5	5	29	4	4	3	4	3	5	23
92	3	3	4	5	3	4	22	2	4	4	2	4	4	20	5	5	5	5	5	5	30
93	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	2	2	19	4	3	3	3	3	4	20
94	1	2	5	5	3	5	21	5	4	4	5	5	5	28	5	5	4	5	4	4	27
95	3	3	3	3	5	5	22	2	3	5	2	5	5	22	4	4	4	4	4	4	24
96	3	3	5	4	3	3	21	1	3	2	1	1	4	12	1	4	3	4	3	2	17
97	3	3	4	4	5	5	24	2	4	3	3	5	5	22	1	2	2	1	2	2	10
98	1	2	4	3	1	2	13	2	3	4	3	3	3	18	5	4	5	4	5	4	27
99	3	3	3	3	4	3	19	2	4	4	1	5	5	21	5	4	3	4	3	5	24
100	5	3	4	5	5	5	27	5	3	2	1	3	3	17	5	4	3	4	3	3	22

101	3	3	4	3	5	4	22	1	5	5	4	3	4	22	4	4	4	4	4	5	25
102	5	5	4	3	5	5	27	2	3	3	1	1	1	11	5	4	5	4	5	3	26
103	3	5	3	4	5	5	25	5	4	3	1	5	4	22	4	4	4	4	4	4	24
104	5	5	5	3	2	5	25	5	4	5	2	5	5	26	5	4	3	4	3	3	22
105	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	5	5	28	5	4	4	4	4	4	25
106	4	4	3	3	5	4	23	4	3	4	3	4	2	20	3	3	5	3	5	1	20
107	3	3	4	5	2	2	19	5	5	5	4	3	4	26	3	3	2	3	2	1	14
108	1	1	3	4	1	2	12	5	3	5	4	5	3	25	5	4	3	4	3	2	21
109	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	2	4	4	25	3	3	4	1	4	4	19
110	2	3	3	5	1	1	15	5	3	5	5	5	2	25	4	4	4	4	5	3	24
111	4	4	5	5	5	5	28	4	4	3	1	2	5	19	2	3	2	3	2	2	14
112	1	1	3	5	1	3	14	2	4	5	2	3	3	19	5	5	5	5	5	2	27
113	5	2	3	4	1	2	17	4	4	5	5	3	2	23	4	4	2	4	2	2	18
114	3	3	3	3	5	3	20	3	3	4	3	5	3	21	5	4	3	4	3	3	22
115	5	5	3	2	4	5	24	5	5	5	4	2	4	25	5	4	5	4	5	4	27
116	2	1	5	5	1	1	15	2	3	5	4	1	1	16	3	3	1	3	3	1	14
117	2	2	3	3	2	1	13	4	5	5	2	3	1	20	3	3	3	3	3	1	16
118	5	5	4	5	4	5	28	3	3	5	5	4	5	25	5	4	3	4	3	5	24
119	1	1	4	5	5	4	20	3	4	3	4	5	4	23	3	3	4	3	4	4	21

Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1)

pertanyaan_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	10	8.4	8.4	8.4
	Tidak Setuju	9	7.6	7.6	16.0
	Netral	35	29.4	29.4	45.4
	Setuju	19	16.0	16.0	61.3
	Sangat Setuju	46	38.7	38.7	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

pertanyaan_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	5.9	5.9	5.9
	Tidak Setuju	14	11.8	11.8	17.6
	Netral	42	35.3	35.3	52.9
	Setuju	19	16.0	16.0	68.9
	Sangat Setuju	37	31.1	31.1	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

pertanyaan_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	4.2	4.2	4.2
	Netral	36	30.3	30.3	34.5
	Setuju	61	51.3	51.3	85.7
	Sangat Setuju	17	14.3	14.3	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

pertanyaan_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	10.1	10.1	10.1
	Netral	32	26.9	26.9	37.0
	Setuju	32	26.9	26.9	63.9
	Sangat Setuju	43	36.1	36.1	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

pertanyaan_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	12	10.1	10.1	10.1
	Tidak Setuju	11	9.2	9.2	19.3
	Netral	32	26.9	26.9	46.2
	Setuju	21	17.6	17.6	63.9
	Sangat Setuju	43	36.1	36.1	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

pertanyaan_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	6.7	6.7	6.7
	Tidak Setuju	15	12.6	12.6	19.3
	Netral	31	26.1	26.1	45.4
	Setuju	33	27.7	27.7	73.1
	Sangat Setuju	32	26.9	26.9	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)

pertanyaan_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	9	7.6	7.6	7.6
	Tidak Setuju	28	23.5	23.5	31.1
	Netral	10	8.4	8.4	39.5
	Setuju	20	16.8	16.8	56.3
	Sangat Setuju	52	43.7	43.7	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

pertanyaan_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	4.2	4.2	4.2
	Netral	34	28.6	28.6	32.8
	Setuju	64	53.8	53.8	86.6
	Sangat Setuju	16	13.4	13.4	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

pertanyaan_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	10.1	10.1	10.1
	Netral	30	25.2	25.2	35.3
	Setuju	33	27.7	27.7	63.0
	Sangat Setuju	44	37.0	37.0	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

pertanyaan_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	15	12.6	12.6	12.6
	Tidak Setuju	24	20.2	20.2	32.8
	Netral	15	12.6	12.6	45.4
	Setuju	18	15.1	15.1	60.5
	Sangat Setuju	47	39.5	39.5	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

pertanyaan_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	14	11.8	11.8	11.8
	Tidak Setuju	11	9.2	9.2	21.0
	Netral	17	14.3	14.3	35.3
	Setuju	15	12.6	12.6	47.9
	Sangat Setuju	62	52.1	52.1	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

pertanyaan_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	12	10.1	10.1	10.1
	Tidak Setuju	18	15.1	15.1	25.2
	Netral	12	10.1	10.1	35.3
	Setuju	30	25.2	25.2	60.5
	Sangat Setuju	47	39.5	39.5	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

pertanyaan_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	9	7.6	7.6	7.6
	Tidak Setuju	3	2.5	2.5	10.1
	Netral	18	15.1	15.1	25.2
	Setuju	29	24.4	24.4	49.6
	Sangat Setuju	60	50.4	50.4	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

pertanyaan_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	5.0	5.0	5.0
	Netral	32	26.9	26.9	31.9
	Setuju	68	57.1	57.1	89.1
	Sangat Setuju	13	10.9	10.9	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

pertanyaan_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Tidak Setuju	14	11.8	11.8	12.6
	Netral	32	26.9	26.9	39.5
	Setuju	34	28.6	28.6	68.1
	Sangat Setuju	38	31.9	31.9	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

pertanyaan_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	5	4.2	4.2	5.9
	Netral	31	26.1	26.1	31.9
	Setuju	68	57.1	57.1	89.1
	Sangat Setuju	13	10.9	10.9	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

pertanyaan_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	11.8	11.8	11.8
	Netral	33	27.7	27.7	39.5
	Setuju	33	27.7	27.7	67.2
	Sangat Setuju	39	32.8	32.8	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

pertanyaan_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	6.7	6.7	6.7
	Tidak Setuju	19	16.0	16.0	22.7
	Netral	26	21.8	21.8	44.5
	Setuju	34	28.6	28.6	73.1
	Sangat Setuju	32	26.9	26.9	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	Total
item_1	Pearson Correlation	1	.685**	.176	.220*	.487**	.271**	.734**
	Sig. (2-tailed)		.000	.056	.016	.000	.003	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
item_2	Pearson Correlation	.685**	1	.326**	.331**	.519**	.336**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
item_3	Pearson Correlation	.176	.326**	1	.523**	.201*	.292**	.536**
	Sig. (2-tailed)	.056	.000		.000	.029	.001	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
item_4	Pearson Correlation	.220*	.331**	.523**	1	.194*	.182*	.547**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.000		.035	.048	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
item_5	Pearson Correlation	.487**	.519**	.201*	.194*	1	.566**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.029	.035		.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
item_6	Pearson Correlation	.271**	.336**	.292**	.182*	.566**	1	.664**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.048	.000		.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
Total	Pearson Correlation	.734**	.802**	.536**	.547**	.770**	.664**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	119	119	119	119	119	119	119

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

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

Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	x2
item_1	Pearson Correlation	1	.254**	.284**	.398**	.294**	.069	.607**
	Sig. (2-tailed)		.005	.002	.000	.001	.453	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
item_2	Pearson Correlation	.254**	1	.475**	.261**	.405**	.427**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.004	.000	.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
item_3	Pearson Correlation	.284**	.475**	1	.336**	.379**	.325**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000	.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
item_4	Pearson Correlation	.398**	.261**	.336**	1	.312**	.127	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000		.001	.168	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
item_5	Pearson Correlation	.294**	.405**	.379**	.312**	1	.596**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001		.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
item_6	Pearson Correlation	.069	.427**	.325**	.127	.596**	1	.640**
	Sig. (2-tailed)	.453	.000	.000	.168	.000		.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
x2	Pearson Correlation	.607**	.633**	.658**	.648**	.773**	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	119	119	119	119	119	119	119

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

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	total
item_1	Pearson Correlation	1	.681**	.564**	.672**	.562**	.556**	.842**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
item_2	Pearson Correlation	.681**	1	.523**	.967**	.521**	.444**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
item_3	Pearson Correlation	.564**	.523**	1	.494**	.981**	.460**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
item_4	Pearson Correlation	.672**	.967**	.494**	1	.494**	.412**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
item_5	Pearson Correlation	.562**	.521**	.981**	.494**	1	.433**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
item_6	Pearson Correlation	.556**	.444**	.460**	.412**	.433**	1	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
Total	Pearson Correlation	.842**	.812**	.840**	.790**	.833**	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	119	119	119	119	119	119	119

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

Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	119	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	119	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.768	.767	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	18.35	14.840	.561	.497	.721
item_2	18.50	14.388	.674	.555	.688
item_3	18.29	18.850	.408	.332	.761
item_4	18.15	17.875	.367	.303	.767
item_5	18.44	14.214	.606	.469	.708
item_6	18.49	15.998	.478	.355	.743

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	119	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	119	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.722	.747	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	18.70	18.094	.373	.227	.712
item_2	18.59	20.600	.531	.334	.686
item_3	18.44	19.079	.516	.309	.673
item_4	18.87	17.304	.416	.238	.700
item_5	18.51	15.676	.604	.455	.632
item_6	18.66	17.767	.425	.424	.694

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	119	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	119	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.879	.894	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	18.59	15.024	.740	.581	.851
item_2	18.92	18.240	.750	.938	.857
item_3	18.87	15.942	.755	.964	.847
item_4	18.95	17.997	.715	.936	.859
item_5	18.85	16.163	.746	.963	.848
item_6	19.13	16.321	.553	.361	.888

Uji Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Kepemimpinan ^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	.686 ^a	.471	.462	3.546

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1298.366	2	649.183	51.643	.000 ^a
	Residual	1458.188	116	12.571		
	Total	2756.555	118			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.012	1.775		2.823	.006
	Kepemimpinan	.366	.079	.356	4.626	.000
	Motivasi	.428	.075	.440	5.719	.000

a. Dependent Variable: Kinerja



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Fandy Ahmad	PEMBIMBING
NIM : 21 2011 171	KETUA : Edy Liswani, S.E., M.Si
PROGRAM STUDI : Manajemen SDM	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. CAHAYA MURNI SRIWINDO PALEMBANG	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	8-12-2015	1/1			presentasi 1
2					
3	12-7-2015	1/1			presentasi IT
4	22-7-2015	1/1			presentasi III/IV
5					
6	22-7-11	1/1			fundamental
7					
8	22-7-11	1/1			fundamental
9	22-7-11	1/1			presentasi 1/2 & V
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					

CATATAN :

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

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

a.n. Dekan

Program Studi :



Murray



**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)

Website: umpalembang.net/feump

Email: feumplg@gmail.com

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



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Hari/Tanggal : Rabu, 12 Agustus 2015
 Waktu : 08.00-12.00WIB
 Nama : Fandi Ahmad
 NIM : 21 2011 171
 Program Studi : Manajemen
 Bidang Skripsi : Sumber Daya Manusia
 Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. CAHAYA MURNI SRIWINDO PALEMBANG**

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

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Edi Liswani, SE.,M.Si	Pembimbing	12-08-2015	
2	DR. Trisniarty Adjeng Moelyani, SE.,M.M	Ketua Penguji	18-08-2015	
3	Amidi, SE.,M.Si	Penguji I	19-08-2015	
4	Edi Liswani, SE.,M.Si	Penguji II	12-08-2015	

Palembang, Agustus 2015

Mengetahui,
 u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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



PT. CAHAYA MURNI SRIWINDO

Jalan Pangeran Ayin No. 147 Rt. 13 Kelurahan Sako - Palembang - 30163
Telp. 0711 - 811257, 811554, 811936 Fax. 0711 - 813309

Palembang, 8 Juli 2015

Kepada Yth

Bpk. Paryana, S.Pd

Dekan/ Kepala Tata Usaha

di

Tempat

No : 039/CMS/PGA/VII/2015

Hal : Surat Selesai Melakukan
Pengambilan Data

Striving for Excellence & Satisfaction

Sehubungan dengan surat masuk No.484/H-5/FEB-UWP/XII/2014 pada tanggal 10 Desember 2014 perihal permohonan pengambilan data untuk kebutuhan skripsi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis atas nama Mahasiswa sebagai berikut:

Nama : Fandy Ahmad

NIM : 21 2011 171

Program Studi : Managemen

memang benar Mahasiswa tersebut telah melakukan pengambilan data di perusahaan kami PT. Cahaya Murni Sriwindo per tanggal 12 Desember 2014 s/d 26 Desember 2014 sebagai persyaratan tugas akhir dalam menempuh Srtata I.

Demikianlah surat ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,



Windha

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Unggul dan Islami

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : FANDI AHMAD
NIM : 212011171
PROGRAM STUDI : Manajemen

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

Palembang, 09 Juli 2015
an. Dekan



M. HAMMAM WAKIL DEKAN IV



Dis. Antoni, M.H.I.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
LABORATORIUM BAHASA

Jl. Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Telp. (0711) 512637

TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Fandy Ahmad
Place/Date of Birth : Palembang, February 25th, 1992
Test Times Taken : +1
Test Date : February 17th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension : 51
Structure Grammar : 44
Reading Comprehension : 45
OVERALL SCORE : 466

Palembang, March 5th, 2015
Head of Language Laboratory

Rimi Susanti, S.Pd., M.A

NBM?NIDN. 1164932/0210098402

123456789101112



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI

رسالة التميز

PIGAM

No.259/H-4/LPKKN/UMP/IX/2014

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa :

Nama : **FANDY AHMAD**
Nomor Pokok Mahasiswa : 21 2011 171
Fakultas : Ekonomi
Tempat Tgl. Lahir : Palembang, 25-02-1992
Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-7 yang dilaksanakan dari tanggal 16 Juli sampai dengan 2 September 2014 bertempat di:
Kelurahan/Desa : **SRI BANDUNG**
Kecamatan : Banyuasin III
Kota/Kabupaten : Banyuasin
Dinyatakan : **LULUS**

Mengetahui
Rektor,

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



Palembang, 15 September 2014
Ketua LPKKN,

Dr. Alhanannasir, M.Si.

BIODATA PENELITI

DATA PRIBADI

Nama : Fandy Ahmad
NIM : 21 2011 171
Tempat, Tanggal Lahir: Palembang 25 Februari 1992
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat : Komp. Kenten Indah, Blok E No. 10 Rt. 21, Rw,
04, Sukamaju Sako Palembang
No. Telpon : 082179406036
Status : Belum Menikah
E-mail : fandifebruari@gmail.com
Nama Orang Tua
Ayah : Khairul Fahmi
Ibu : Elly
Pekerjaan Orang Tua
Ayah : Pedagang
Ibu : Pedagang

RIWAYAT PENDIDIKAN

1999 – 2005 : SD Negeri 306 Palembang
2005 – 2008 : SMP Negeri 4 Palembang
2008 – 2011 : SMK Muhammadiyah 2 Kediri
2011 – Sekarang : Universitas Muhammadiyah Palembang