

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN ALFAMART CABANG
KERTAPATI PALEMBANG**

SKRIPSI



OLEH :

NAMA : TRI PURWANTO

NIM : 21 2 013447.K

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN ALFAMART CABANG
KERTAPATI PALEMBANG**

SKRIPSI

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



**NAMA : TRI PURWANTO
NIM : 21 2013 447.K**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tri purwanto

NIM : 212013.447. K

Program Studi : Manajemen

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

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

Palembang, 9 Februari 2017



Tri purwanto

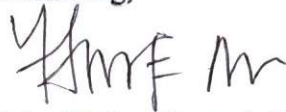
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKIPSI

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Cabang
Kertapati Palembang
Nama : Tri Purwanto
NIM : 212013447.K
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal,

Pembimbing,



Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN/NBM : 0222045802/

Mengetahui
Dekan
u.b Program Studi Manajemen



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

Motto dan Persembahan

Motto:

- ❖ *Usaha yang terbaik adalah jangan pernah takut untuk mencoba Karna mencoba adalah pintu sukses kita.*
- ❖ *Sesulit apapun masalah yang kita hadapi tetaplah berikan seyuman kepada orang tercinta.*

Kupersembahkan Skripsi ini

Untuk :

- *Ibuku Tercinta (NURMA LELA)*
- *Ayahku Tercinta (Edi
Er Hanudin)*
- *Semua Keluargaku
Tercinta*

PRAKATA

ASSALAMU'ALAIKUM Wr.Wb

Allhamdulillah dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas Limpahan rahmat dan hidayah -Nya kepada penulis sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang**. Yang mana skripsi ini ditunjukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku yaitu ayahanda Edi dan ibunda Nurma. Ya Allah berikan lah rahmad dan hidayahmu yang sebesar-besarnya kepada orang-orang yang saya sayangi, ayah dan ibuku, lindungilah mereka selalu, Amin. Maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak H. M. Idris, SE., M.Si, sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Abid Djazuli, S.E.,M.Si, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si, sebagai Ketua Prodi Studi Manajemen dan Dosen pembimbing akademi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Zaleha Trihandayani, SE.,M.Si, sebagai Dosen Pembimbing Skripsi, terimakasih atas kesediaannya membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Pimpinan serta karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang, terimakasih atas semua bantuannya yang bersifat formal atau pun non formal.
6. Bapak dan Dosen serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Orang tercinta dan tersayang Mersi Ayuranila, dan saudara kandung saya Aris Kristianto, Ari Kurniawan, dan Indra Wardana.
8. Teman-teman seperjuangan (Bagus, Hasnul, Febbri, refi, Desi, Elly, Rizky, Afriza, Seri, Iwan, Dede, Fitri, Desi, Fauzan,) dll yang tidak bisa penulisan sebutkan satu persatu.

Semoga Skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi kita semua, Amin
Ya Rabbal Alamin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, 2017

Penulis



Tri purwanto (212013.447.k)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL/ COVER	i
HALAMAN PERNTAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKARTA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
Tujuan Penelitian	7
C. Manfaat penelitian	7

BAB II KAJAIN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya	9
B. Landasan Teori	10
1. Pengertian Kinerja	10
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
3. Manfaat Penilaian Kinerja	12
4. Unsur-unsur Kinerja Karyawan	13
5. Pentingnya Penilaian Kinerja Karyawan	14
6. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	14

7. Pengertian Gaya Kepemimpinan	15
8. Fungsi dan Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi.....	15
9. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	17
10. Gaya Kepemimpinan	18
11. Pengertian Motivasi	19
12. Asas-asas Motivasi Kerja	19
13. Tujuan Motivasi	20
14. Metode Motivasi Kerja	21
15. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	22
16. Jenis-jenis Motivasi Kerja	24
C. Hipotesis	24

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian	25
B. Lokasi Penelitian	25
C. Operasionalisasi Variabel	26
D. Populasi dan Penelitian	27
E. Data yang diperlukan	27
F. Teknik Pengumpulan Data	28
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	35
B. Pembahasan Hasil Penelitian	39

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	60
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel I.1	Target Hasil Pencapaian Alfamart Cabang Kertapati	5
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel dan Indikator	26
Tabel IV.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel IV.3	Distribusi Berdasarkan Pendidikan	38
Tabel IV.4	Uji Validitas	50
Tabel IV.5	Uji Realibilitas	51
Tabel IV.6	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	52
Tabel IV.7	Hasil Uji F (Simultan)	53
Tabel IV.8	Hasil Uji t (Parsial)	54
Tabel IV.9	Hasil Uji Koefesien Determinasi	56

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Biodata Penulis
- Lampiran 2 Kuesioner
- Lampiran 3 Jawaban Responden Terhadap Kuesioner yang dikuantitatifkan
- Lampiran 4 Data SPSS
- Lampiran 5 Surat Keterangan Selesai Riset dari Tempat Penelitian
- Lampiran 6 Bimbingan Skripsi
- Lampiran 7 Foto Copy Sertifikat Hapalan Membaca Surat-surat Pendek Alquran
- Lampiran 8 Foto Copy Sertifikat Toefl

ABSTRAK

Tri purwanto / 212013.447.K/2017 **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang.**

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah : Adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang? Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah : untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang. Penelitian termasuk penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi linier berganda $Y = 1,943 + 0,070 + 0,379 X_2$. Untuk variabel Nilai $F_{hitung} (7,551) > F_{tabel} (3,15)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 2,708, hal ini berarti $t_{hitung} (2,708) > t_{tabel} (2,001)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan hasil koefisien determinasi dari penelitian ini adalah $R=0,207$, artinya variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan 80,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Tri purwanto/ 212013.447.k/2017. The Influence of Leadership Style and Work Motivasion toward Employee's Performance at Alfamart, Kertapati Branch, Palembang.

This research is formulated whether or not there was significant influence of Leadership Style and Work Motivasion toward Employee's Performance at Alfamart, Kertapati Branch, Palembang. This research is aimed at determining the significant influence of Leadership Style and Work Motivasion toward Employee's Performance at Alfamart, Kertapati Branch, Palembang. This research was such an associative research. Primary data was used in this research was a qualitative-quantitative analysis. To analyze the researcher used multiple linear regression analysis.

The results of analyzing through multiple linear regression berganda $Y = 1,943 + 0,070 + 0,379 X_2$. And F_{count} was $(7.55) > F_{table}$ (3.15) , then H_0 was rejected and H_a was accepted, which means that there was significant influence between leadership Style(X_1) and work motivation (X_2) simultaneously toward employee's performance(Y). While, the results of hypothesis testing showed t_{count} for leadership style (X_1) toward Employee's performance (Y) was equal to 2.708, wich means that t_{count} $(2.708) > t_{table}$ (2.001) in this case H_0 was rejected and H_a was accepted. In onther words, there was significant influence between leadership styles (X_1) and the employee performance (Y). And the coefficiient of determination of the study is $R=0,207$, form this research is that leadership style variable means and motivation to work has an influence on the performance of employee's, while 80,3% are influenced by other factors outside the research.

Keywords : Leadership Style, Work Motivation, Employee's Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting. Kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang di hasilkan selama satu periode.

Kinerja karyawan atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja yang baik jika karyawan telah melaksanakan unsur-unsur yg ter

diri komitmen yang tinggi pada tugasnya masing-masing, menguasai dan mengembangkan sumber daya manusianya, kedisiplinan dalam bekerja dan kreatifitas dalam melaksanakan tugas produktivitas serta tujuan lainnya. Mangkunegara mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung yang diberikan kepadanya. Kinerja yang dilakukan para karyawan alfamart cabang kertapati Palembang pun masih tergolong belum efektif terbukti dengan adanya target penjualan yang belum tercapai dalam kurun waktu 4 bulan belakang ini, hal ini juga didasari dari alat dan sarana yang digunakan karyawan belum ada yang maksimal saat digunakan sehingga menghambat karyawan menjalan pekerjaannya.

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan didalam perusahaan ini dipegang oleh para pemimpinnya sehingga karyawan hanya dapat menjalankan intruksi dari para pemimpinnya saja dan karyawan tidak dapat mengeluarkan ide-idenya karna karyawan tidak diikut sertakan dalam mengambil keputusan, gaya kepemimpinan ini dapat pula disebut dengan gaya kepemimpinan otoriter. Gaya kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan, pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya di tetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahannya tidak diikut sertakan dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan adalah pengarahan terhadap bawahan di lakukan dengan memberikan intruksi atau perintah. Kemampuan pemimpin yang memegang

Alfamart Palembang Cabang Kertapati kurang dirasakan oleh para karyawannya, dalam menjalankan gaya kepemimpinannya pun pemimpin masih kurang percaya diri dalam mengambil keputusan.

Ketegasan pemimpin dalam menjalankan gaya kepemimpinannya didalam mengendalikan karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang kurang terlihat disaat menjalankan tugasnya. Hal ini mungkin bisa jadi kebijakan yang di buat pimpinan belum sesuai dengan prosedur Alfamart. Tanpa instruksi pimpinan, karyawan sering keluar saat jam kerja untuk urusan pribadi, dan karyawan juga sering terlambat masuk kerja, hal ini disebabkan karena pimpinan sering terlambat pada saat meeting karyawan dan pimpinan sering kali tidak ada di area kerja dengan alasan urusan pribadinya. Pada hal sesuai agenda perusahaan Alfamart pemimpin harus selalu ada di wilayahnya. Motivasi kerja adalah pemberian daya penerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya pimpinan mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan perusahaan. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi kerja yang diinginkan karyawan, karena orang yang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun kebutuhan rohani.

Memotivasi karyawan sangatlah penting karena dengan memotivasi kinerja karyawan akan meningkat, maka dari itu perlunya perhatian dari manajemen perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja karyawannya. Kurangnya motivasi kerja pada karyawan akan menurunkan kinerjanya dan karyawan tidak bekerja sesuai peraturan dan prosedur perusahaan yang akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Motivasi kerja salah satu faktor yang sangat penting dalam mendorong seorang karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Salah satu aktivitas kerja pimpinan adalah memberikan motivasi kerja semaksimal mungkin yakni proses pemberian kegairahan untuk dapat bekerja dengan baik pada setiap organisasi.

Alfamart Cabang Kertapati Palembang adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang ritel modern. Perusahaan ini termasuk perusahaan ritel yang cukup baik pencapaiannya dalam 3 tahun belakang, namun didalam 4 bulan terakhir perusahaan ini mengalami penurunan, penurunan itu berupa penurunan target penjualan yang tidak pernah tercapai. Dimana pada awal bulan September 2016 perusahaan meberikan target 500 juta namun hanya tercapai 350 juta pada akhir bulan. Bulan Oktober 2016 target penjualan 400 juta target yang tercapai hanya 200 juta pada akhir bulan. Awal bulan November 2016 target penjualan 500 juta target tercapai 150 juta, dan pada awal bulan desember 2016 target penjualan 300 juta target tercapai 120 juta saja sampai akhir bulan.

Tabel 1.1
Target Hasil Pencapaian Afamart Cabang Kertapati Palembang
Selama 4 Bulan ditahun 2016.

No	Bulan	Jumlah Target	Pencapaian	% (Kegagalan)
1	September	500 juta	350 juta	30 %
2	Oktober	400 juta	200 juta	50 %
3	November	500 juta	150 juta	70 %
4	Desember	300 juta	120 juta	60 %

Sumber: Afamart Cabang Kertapati Palembang Tahun2016

Selama 4 bulan terakhir perusahaan mengalami penurunan penjualan yang sangat cepat, karena pelayanan karyawan terhadap pengunjung kurang baik sehingga pengunjung merasa kurang maksimal dalam menerima pelayanan. Kondisi toko yang kotor, harga tidak sesuai, dan semangat kerja karyawan yang menurun juga menjadi faktor penurunan pencapaian target penjualan. Sehingga pengunjung memilih berbelanja ke tempat lain.

Gaya kepemimpinan didalam perusahaan ini menggunakan gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan, pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahannya tidak diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan. Otoritas kepemimpinannya hanya melihat produktivitas bawahannya tanpa memperhatikan kesejahteraan bawahannya, sistem kepemimpinan ini tidak disukai oleh para

karyawan dimana pun karyawan berada. Gaya kepemimpinan ini selalu tidak sepaham, maka dari karyawan yang berada di Alfamart Cabang Kertapati Palembang menginginkan pemimpin yang lebih memperhatikan pendapat karyawan yang ada sehingga karyawan merasa diperhatikan dan diakui oleh perusahaan tempat ia berkerja.

Kondisi lingkungan kerja karyawan alfamart masih kurang nyaman bagi karyawannya karena fasilitas toko seperti, alat pendingin ruangan (AC) tidak berfungsi dengan baik karena kerusakan yang belum diperbaiki, pada hal karyawan toko sudah memberi tahu kepada pemimpin Manajemen Area. Dan ini sangat berdampak kepada kenyamanan karyawan yang sering merasa kepanasan saat bekerja. Penghargaan terhadap karyawan belum terlihat signifikan belum ada pemberian seperti promosi jabatan, dikarenakan dari pihak pemimpin bukan prestasi yang dijadikan alat promosi jabatan merupakan jenjang pendidikan, bagi karyawan yang memiliki pendidikan yang tinggi maka ia akan dapat promosi jabatan namun jenjang pendidikannya tetap seperti awal maka ia sulit untuk promosi jabatan , sehingga karyawan tidak termotivasi karena mereka merasa untuk apa bekerja semaksimal mungkin tetapi kinerja mereka yang didapat tidak diberi penghargaan. Pemimpin juga lalai dalam mengurus hak karyawan yaitu setiap karyawan wajib memiliki jaminan kesehatan berupa BPJS, hal ini terbukti dari beberapa karyawan yang masa kerjanya sudah lebih dari 1 tahun belum terdaftar di BPJS dan belum memiliki kartu BPJS kesehatan.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang?

C. Tujuan penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui informasi yang di perlukan dengan menganalisis dan menjelaskan, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut:

a. Manfaat Bagi Penulis

Sebagai bahan masukan dan tambahan pengetahuan khususnya mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang.

b. Manfaat Bagi Tempat Penelitian

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen Alfamart Cabang Kertapati Palembang, dalam melakukan keputusan dan pemberian motivasi guna untuk prestasi kerja kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan produktifitas mereka yang dengan sudut pandang lebih luas yang secara kolektif dapat dipandang sebagai produktivitas perusahaan dalam pencapaian target perusahaan.

c. Manfaat Bagi Almamater

Sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Andika Tri Murti (2008) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Musi Griya Sakti Palembang, dengan rumusan masalah adalah bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Griya Sakti Palembang. Hasil analisis menunjukkan bahwa Adanya Pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Griya Sakti Palembang yang dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 95,673 + 0,457X_1 + 0,423x_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan F hitung (5,013) > F tabel (3,309) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian kedua dilakukan oleh Rio Mangatur (2008) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Berdikari Palembang. Hasil menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Berdikari Palembang yang dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 89,657 + 0,495X_1 + 0,420X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan F hitung (7,013) > F tabel (3,907) berarti H_0 dan H_a diterima yang

artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Landasan Teori

1. Pengertian Kinerja

Menurut Suparno Eko Widodo dalam buku Manajemen Pengembangan SDM (2015:131) mengemukakan definisi pendapat para ahli bahwa kinerja adalah:

- a. Mangkunegara bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.
- b. Nawawi kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material.
- c. Simanjuntak kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Kinerja merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk output dan kehadiran ditempat kerja Wibowo (2007:65).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut berdifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang di hasilkan selama satu periode waktu menurut Irham Fahmi (2014: 226).

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wibowo (2007:101:105) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. Tujuan

Maksudnya keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari dan diinginkan oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

b. Standar

Suatu ukuran apakah tujuan dapat oleh karyawan yang ditetapkan perusahaan.

c. Umpan balik

Laporan kemajuan berdasarkan proses kepemimpinan yang di lakukan dalam perusahaan.

d. Kompetensi

Persyaratan utama dalam kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

e. Alat atau Sarana

Sumber daya yang dapat digunakan oleh karyawan untuk membantu melaksanakan dan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan sukses, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, dan pada akhirnya karyawan dan perusahaan sama-sama diuntungkan.

f. Motivasi

Alasan untuk mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang.

g. Disiplin Kerja

Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku disekitarnya.

h. Peluang

Maksudnya peluang untuk mendapat kesempatan dalam menunjukkan prestasi dan kinerja.

3. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja bagi organisasi Edy Sutrisno (2009:77) :

a. Peningkatan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian kerja, baik manajer maupun pegawai memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka yang kurang baik.

b. Kesempatan kerja yang adil

Adanya penilaian kerja yang akurat dapat menjamin pegawai untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui kinerja akan terdeteksi yang mana karyawan berkemampuan rendah dan karyawan yang berkemampuan tinggi, sehingga adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya. Pelatihan dan pengembangan karyawan juga dibutuhkan untuk melakukan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi.

d. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kerja dapat membantu para manajer dalam hal untuk membantu mengambil sebuah keputusan dalam hal menentukan gaji.

e. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan pegawai yang berprestasi.

4. Unsur-unsur Kinerja Karyawan

Menurut B.Siswanto Sastrohadiwiryo (2002:234) diketahui unsur-unsur yang ada dalam kinerja adalah:

- a. Kesetiaan : Tekad dan kesanggupan menati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- b. Prestasi kerja : kinerja yang telah dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang di berikan kepadanya dan dilaksanakan dengan tepat waktu sesuai standar kinerja perusahaan yang telah di tetapkan.
- c. Tanggung jawab : kesanggupan tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.
- d. Ketaatan : kesanggupan tenaga kerja dalam menaati segala ketentuan, peraturan kedinasan yang berlaku.

5. Pentingnya Penilaian Kinerja Karyawan

Pentingnya penilaian keinerja menurut Sedarwati (2009:21):

- a. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat maksimal.
- b. Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan apabila ia melaksanakan pekerjaan yang baik.
- c. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tentang karier yang akan diraihny apabila ia dapat melaksanakan tugas yang baik.
- d. Setiap orang ingin mendapatkan perlakuan yang objektif dan penilaian atas dasar prestasi kerja.

6. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti tujuan dari penilaian kinerja (Suparno Eko Widodo 2015:138) adalah :

- a. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat di arahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaiakan jabatan.
- d. Mendorong hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.

7. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kesanggupan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan Rusdy A Rifai (2009:174).

Gaya kepemimpinan adalah cara mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi Malayu S.P Hasibuan (2016:170).

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu menurut Dr. Emron Edison (2016:93).

8. Fungsi dan Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi

Menurut Edy Sutrisno (2009:219) peranan gaya kepemimpinan dalam organisasi ada tiga bentuk, yaitu:

a. Peranan yang bersifat interposional

Dimasa ini telah umum diterima pendapat bahwa salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang manajer ialah keterampilan insani. Keterampilan ini perlu mutlak dimiliki seorang pemimpin karena pada dasarnya dalam menjalankan gaya kepemimpinannya, seorang manajer harus berinteraksi dengan manusia lain baik karyawan atau pun pathner kerja bukan hanya dengan para bawahan, akan tetapi juga berbagai pihak yang berkepentingan, yang dikenal dengan istilah

stakeholder, didalam dan diluar organisasi ituulah yang dimaksud dengan peran interpersonal yang menmpakan diri.

b. Peran yang bersifat informasional

Informasional merupakan aset organisasi yang kartikal sifatnya. Di katakan demikian karna dimasa ini dan masa yang akan akan datang sukar membayangkan adanya kegiatan organisasi yang dapat terlaksana dengan efisien dan efektif tanpa dukungan informasi yang mutakhir, lengkap, dan dapat dipercaya karena diolah dengan benar. Peranan ini perlu kemampuan meyalurkan informasi secara tepat kepada berbagai pihak diluar organisasi.

c. Peranan pengambilan keputusan

Peranan ini mengambil tiga bentuk putusan yaitu: Sebagai interpreneur, seorang pemimpin harus terus menerus mengkaj situasi yang dihadapi oleh perusahaan, untuk mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan, meskipun kajaian itu menuntun perubahan. Kedua peran peredam gangguan, perana ini kesediaannya memikul peran korektif apabila organisasi menghadapi gangguan serius yang apabila tidak ditangani akan berdampak negative bagi perusahaan yang dapat mengakibatkan kerugian didalam perusahaan. Ketiga pembagi sumber dana dan daya, tidak jarang orang berpendapat bahwa, makin tinggi posisi manajerial seseorang, wewenang pun semakin besar tanggung jawab.

9. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan Rusdy A. Rifai (2009:175) yaitu :

a. Kelebihan Kemampuan

Pemimpin haruslah identik dengan ke sanggupannya untuk melaksanakan sesuatu melebihi orang lain, dengan mana pemimpin dapat mempengaruhi segala kegiatan yang dilakukan dalam organisasi atau perusahaan yang sedang dipimpin sehingga perusahaan tersebut mencapai tujuannya dan menghabiskan dan menghasilkan profit yang maksimal dan kebutuhan karyawan pun akan terpenuhi dengan tercapainya tujuan perusahaan.

b. Ketegasan

Mampu memecah masalah dengan cepat dan cakap.

c. Kepercayaan diri

Kepercayaan diri yang didukung oleh kecerdasan, ilmu pengetahuan dan pengalaman.

d. Adanya inisiatif

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

10. Gaya kepemimpinan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:170) gaya kepemimpinan, yaitu:

a. Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya di tetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak di ikut sertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan proses dalam pengambilan keputusan.

b. Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya di lakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

c. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif adalah apabila seorang pemimpin mendelegasiakan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengabil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.

11. Pengertian Motivasi Kerja

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

Menurut Irham Fahmi (2014:190) motivasi kerja adalah aktivitas perilaku yang berkerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Menurut Prof.Dr.Suparno Eko Widodo, M.M (motivasi kerja adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan.

Bernard Berelson dan Gary A. Steiner motivasi kerja adalah sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan, Dr.H.B. Siswanto, M,Si. (2015: 119).

12. Asas-asas Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:146) asas-asas motivasi antara lain:

a. Asas mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut serta berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

b. Asas komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menyampaikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, cara mengerjakannya dan kendala yang sedang dihadapi oleh setiap karyawan maupun yang sedang di hadapi oleh perusahaan.

c. Asas pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan yang berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Asas wewenang yang dideliasikan

Asas wewenang yang dideliasikan merupakan mengdeliasikan wewenang atau kebebasan karyawan serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkeaktivitas dan melaksanakan tugas itu dengan baik.

e. Asas timbal balik

Asas timbal balik adalah memotivasi mengemukakan keinginan dan tujuan perusahaan disamping berusaha sambil memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan dari perusahaan.

13. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:146) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktifitas kinerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.

- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- i. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

14. Metode Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:149) ada dua metode motivasi kerja antara lain:

a. Motivasi kerja langsung

Motivasi kerja langsung adalah motivasi (material & non material) yang diberikan langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya dan bintang jasa.

b. Motivasi kerja tak langsung

Motivasi kerja tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung gairah kerja para karyawan dan semangat pekerjaannya. Misalnya kursi empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat dan sesuai dengan bidang-bidang tersendiri bagi karyawan.

15. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2013:456) Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Untuk memperoleh status sosial yang tinggi dapat membuat seseorang bekerja keras, status sosial yang tinggi dapat diukur dengan pembelian barang mewah yang mahal. Sehingga mau tidak mau membuat seseorang itu harus bekerja untuk mendapat uang tersebut.

b. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan hal ini untuk memperoleh itu dapat meliputi adanya penghargaan, pimpinan yang adil terhadap karyawan, ada hubungan kerja yang harmonis dan kompak dalam perusahaan tempat bekerja, perusahaan tempatnya bekerja di hargai oleh masyarakat.

c. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah dukungan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat-alat prasarana yang dapat membantu pekerjaan, kebersihan didalam ruangan tempat karyawan bekerja, pencahayaan dalam ruangan, ketenangan atau suasana, termasuk juga meliputi hubungan yang baik antara karyawan-karyawan yang berada di tempat bekerja tersebut.

d. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik

e. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi adalah memberikan arahan, membimbing kerja karyawan kearah yang lebih baik tanpa membuat kesalahan.

f. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan bekerja mati-matian mengorbankan yang ada didiri mereka untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan ada jaminan karier. Hal ini akan terwujud apabila perusahaan memberikan jaminan karier, pangkat, jaminan kesempatan mengembangkan diri dan jaminan kesehatan bagi karyawan, dan jaminan hari tua bagi karyawan yang pensiun.

g. Status dan tanggung jawab

Status dan jabatan tertentu merupakan semua dambaan semua karyawan dalam bekerja, mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi saja namun mereka juga menginginkan suatu saat mereka menduduki jabatan tertentu diperusahaan tersebut.

16. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:150) jenis-jenis motivasi kerja adalah:

a. Motivasi kerja Positif

Cara untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.

b. Motivasi Kerja Negatif

Proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan dengan kekuatan dan ketakutan.

C. Hipotesis

Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2016 :66) jenis penelitian dilihat dari tingkat eksplanasinya dibagi menjadi 3 macam, yaitu:

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap keberadaan variabel sendiri, baik hanya pada suatu variabel atau lebih.

2. Penelitian Komparatif

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

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu untuk mengetahui nilai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Alfamart Cabang Kertapati Palembang dan lokasi ini berada di 6 Toko Alfamart wilayah Kertapati Kota Palembang Sumatera Selatan.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel 1.2
Variabel, Definisi, Dan Indikator

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja karyawan (Y)	Segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada Alfamart Cabang Kertapati Palembang.	<ul style="list-style-type: none"> a. Tujuan b. Standar c. Kompetensi d. Alat atau sarana
Gaya kepemimpinan(X1)	Kesanggupan seseorang untuk mempengaruhi karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang melalui komunikasi langsung dan tidak langsung, demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan	<ul style="list-style-type: none"> a. Kelebihan kemampuan dan kesanggupan b. Ketegasan c. Kepercayaan diri d. Adanya inisiatif
Motivasi kerja (X2)	Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang dan agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan	<ul style="list-style-type: none"> a. Kondisi lingkungan kerja b. Penghargaan atas prestasi c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan d. Adanya jaminan kerja

Sumber :Gagasan penulis berdasarkan teori 2016

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi (N) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan, Sugiyono (2016:148). Penelitian yang dimaksud dengan penelitian ini adalah karyawan Afamart Cabang Kertapati Palembang sebanyak 60 orang.

2. Sampel

Sampel (n) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2016:149). Jumlah sampel pada penelitian adalah 60 orang dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Data yang diperlukan

Menurut Sugiyono (2016:223) teknik pengumpulan data dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu:

1. Data Primer

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

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulnya, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa kuesioner yaitu berupa jawaban responden terhadap pertanyaan yang di berikan kepada karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang.

F. Teknik pengumpulan data

Menurut Sugiyono (2016:224-235) dilihat dari segi cara atau tehnik pengumpulan data dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengann cara memberi seperangkat atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

3. Observasi

Observasi merupakan proses untuk memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat dilakukan penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik kuesioner. Kuesioner adalah pertanyaan tertulis yang dilakukan dengan menyebar kepada karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang.

G. Analisis data dan teknik analisis

1. Analisis Data

Menurut Isjianto (2016:85) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu :

- a. Analisis kualitatif adalah analisis yang tidak menggunakan model matematika, model statistik dan ekonometrik atau model-model tertentu.
- b. Analisis kuantitatif adalah analisis data dengan menggunakan dasar pendekatan angka.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Untuk mengkuantitatifkan data kualitatif maka digunakan skala Likert dengan pilihan jawaban responden sebagai berikut :

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

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut:

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

2. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Menurut Sugiyono (2009:15) uji validitas yang di gunakan adalah *Cronbach's Alpha*, yaitu analisis dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan sekor total yang merupakan jumlah tiap sekor butir dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang *overestimatif*. Pada metode *Cronbach's Alpha* nilai R- hitung diwakili oleh nilai *Corrected Item -Total Correlation*, dengan bantuan *SPSS for Windows Versi 22.00*.

Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 60 responden, maka r-tabel $df=n-2$ dengan taraf signifikan 5% $df= 60-2= 58$, maka r-tabel=0,2542. Sedangkan kriteria pengujian menurut sugiyono (2009:116) adalah sebagai berikut:

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

- 2) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r -hitung) $<$ r -tabel, maka instrumen di katakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut sugiyono (2009:183) untuk mengetahui apakah instrumen menunjukkan konstruksi yang sebenarnya dalam arti, koesioner sudah mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Pengujian reliabilitas data yang digunakan dalam penelitian ini akan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*.

Menurut sugiyono (2009:121) *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4,1-5) atau skor rentang (misal 0-20,0-5) untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu dengan seperti 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat di terima dan diatas 0,8 adalah baik sehingga dapat diketahui hasilnya.

3. Teknik analisis

a. Regresi Linier Berganda

Menurut M. Iqbal Hasan (2010: 269) Regresi linear berganda adalah regresi dimana varabel bebas terkait (Y) dihubungkan dengan lebih dari satu variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1) Motivasi kerja (X_2), atau di jelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya. Variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear. Bentuk persamaan linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Motivasi Kerja

b₁, b₂ = Koefisien masing-masing variabel X₁X₂

e = Error

b. Uji F

Digunakan untuk menguji variabel-variabel secara keseluruhan atau secara bersama-sama antara variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang.

Ha : ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang.

2) Menentukan F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (a) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = (n-k-1) dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan variabel X₁X₂, terhadap Y.

3) Untuk menentukan nilai F menggunakan program *SPSS for Windows* Versi 22.00

4) Menarik Kesimpulan

H_0 : ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang.

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang.

c. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji variabel secara parsial atau satu persatu. Apakah ada pengaruh atau tidak antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Motivasi Kerja (X_2) dengan variabel Kinerja (Y) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang.

H_a : Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang.

2) Menentukan Uji t_{tabel} dengan tingkat derajat bebas $(df)=n-2$ dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan variabel X_1, X_2 terhadap Y .

3) menentukan Uji t menggunakan program *SPSS for windows* versi 22.00.

4) Kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang.

H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ artinya tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang.

d. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui uraian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi yaitu mengetahui seberapa besar variabel yang dapat diterangkan oleh Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y_1). Besar variabel terkait dijelaskan oleh melihat R^2 .

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

Keterangan:

R = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Singkat Perusahaan

Alfamart didirikan pada tahun 1989 oleh Djoko Susanto dan keluarga PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart), mengawali usahanya di bidang perdagangan dan distribusi, kemudian pada 1999 mulai memasuki sektor minimarket. Ekspansi secara eksponensial dimulai Perseroan pada tahun 2002 dengan mengakuisisi 141 gerai Alfaminimart dan membawa nama baru Alfamart.

Saat ini Alfamart merupakan salah satu yang terdepan dalam usaha ritel, dengan melayani lebih dari 2,1 juta pelanggan setiap harinya di hampir 6.000 gerai yang tersebar di Indonesia. Alfamart menyediakan barang-barang kebutuhan pokok dengan harga yang terjangkau, tempat belanja yang nyaman, serta lokasi yang mudah dijangkau. Didukung lebih dari 60.000 karyawan menjadikan Alfamart sebagai salah satu pembuka lapangan kerja terbesar di Indonesia.

Alfamart senantiasa melakukan perbaikan terus menerus yang di landasi dengan Visi, Misi dan Budaya sebagai berikut:

1) **Visi Alfamart**

Menjadi jaringan distribusi retail terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global.

2) **Misi Alfamart**

- a) Memberikan kepuasan kepada pelanggan / konsumen dengan berfokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas unggul.
- b) Selalu menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan dan selalu menegakkan tingkah laku / etika bisnis yang tertinggi.
- c) Ikut berpartisipasi dalam membangun negara dengan menumbuh kembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha.
- d) Membangun organisasi global yang terpercaya, tersehat dan terus bertumbuh dan bermanfaat bagi pelanggan , pemasok, karyawan, pemegang saham dan masyarakat pada umumnya

2. **Distribusi Responden**

a. **Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaa, di peroleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel IV.1 berikut :

Tabel IV.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	42	70%
2	Perempuan	18	30%
Jumlah		60	100%

Sumber : Alfamart Cabang Kertapati Palembang 2016

Jadi responden terbanyak adalah laki-laki, dikarenakan perusahaan sangat membutuhkan karyawan laki-laki untuk ditempatkan dibagian Pramuniaga dan Kasir untuk merapikan barang di area sales atau pun gudang dan untuk melayani customer yang datang di Alfamart Cabang Kertapati Palembang.

b. Berdasarkan Usia

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden, diperoleh data antara lain mengenai usia responden mulai dari yang termuda sampai yang tertua, sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel IV. 2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	18 – 24	48	80 %
2	25 - 35	10	16,7 %
3	36 - 40	2	3,3 %
Jumlah		60	100%

Sumber : Alfamart Cabang Kertapati Palembang 2016

jadi responden terbanyak adalah 18-24 tahun dan 25-35 tahun, dikarenakan pada usia tersebut perusahaan menyebutkan usia produktif dan cukup menantang dalam dunia kerja, sehingga mereka sanggup menerima segala konsekuensinya menjadi seorang karyawan.

c. Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan berdasarkan faktor penting dalam menjelankan perekrutan karyawan baru. Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Berdasarkan Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase %
SLTA/Sederajat	44	73.4 %
Diploma	12	20 %
S1	4	6.6 %
Jumlah	60	100%

Sumber : Alfamart Cabang Kertapati Palembang 2016

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis jawaban responden dari kuesioner variabel kinerja

a. Karyawan mampu mencapai tujuan perusahaan.

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Kinerja Karyawan indikator tujuan pernyataan karyawan mampu mencapai tujuan perusahaan. Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah setuju sebesar (73,3%), artinya karyawan sudah yakin bahwa karyawan telah mencapai kinerja yang maksimal sehingga tujuan perusahaan telah dapat dicapai, dimana mereka bekerja dengan semangat dan integritas tinggi dan didukung peralatan yang memadai. Dapat dijelaskan juga jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebesar (1,7), artinya karyawan tersebut belum yakin dengan hasil kerjanya, dimana mereka bekerja tidak bersemangat dan tidak terintegrasi dan tidak didukung peralatan yang memadai, sehingga mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dan tujuan perusahaan pun tidak tercapai secara maksimal sehingga menghasilkan profit bagi perusahaan. Pemimpin yang baik selalu memotivasi karyawannya agar terus bekerja sesuai dengan standar perusahaan sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya ialah untuk memuaskan kebutuhan dari konsumen dengan nilai-nilai tertentu apabila perusahaan mampu memenuhi kebutuhan tersebut otomatis perusahaan menghasilkan keuntungan, dengan begitu karyawan memperoleh keuntungan juga.

b. Pencapaian kinerja karyawan sudah sesuai standar kerja perusahaan

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Kinerja Karyawan indikator standar pernyataan pencapaian kinerja karyawan sudah dengan standar kerja perusahaan. Data dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah setuju sebesar (53,3%), artinya karyawan sudah yakin dengan pencapaian kinerja mereka yang sudah dengan standar perusahaan, karena mereka menjalankan pekerjaannya dengan semangat dengan integritas tinggi dan didukung pula dengan peralatan yang modern sehingga pekerjaan mereka sesuai standar perusahaan.

Dapat dijelaskan juga jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebesar (8,3%), artinya karyawan merasa belum yakin mencapai standar kerja perusahaan. Hal ini dapat dilihat hasil kerja mereka yang belum mencapai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang dirugikan sehingga perusahaan harus meningkatkan standar kerja karyawan dengan memberi berbagai bentuk motivasi dan arahan kepada karyawan agar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan. Pemimpin dalam perusahaan modern mampu memahami standar acuan, agar para karyawan memahami dan melakukan tugasnya sesuai standar dan kebijakan yang digariskan perusahaan, serta menyadari pentingnya suatu prosedur baku dalam mencapai tujuan perusahaan.

c. Pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh karyawan sudah sesuai dengan kompetensinya

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Kinerja Karyawan indikator kompetensi pernyataan pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh karyawan sudah sesuai dengan kopetensinya. Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju sebesar (61,7%), artinya karyawan sudah merasa pelaksanaan kinerja yang mereka lakukan sudah sesuai kompetensinya. Dapat di jelaskan juga, jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebesar (6,7%), artinya karyawan tidak yakin dengan tingkat kompetensi yang mereka miliki sehingga pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai dengan standar perusahaan, dalam hal ini perusahaan harus berupaya meningkatkan standar kompetensi yang di miliki oleh setiap karyawan nya, agar setiap karyawan mampu bekerja maksimal. Pemimpin yang memiliki kompetensi yang baik terlihat dari perilaku, sikap, dan kebiasaan yang muncul dari atau merupakan ekspresi diri yang melibatkan perpaduan tiga unsur penting, yakni karakter, pengetahuan, serta kecakapan/keahlian dari pemimpin.

d. Alat-alat yang tersedia membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya

Berikut data tanggapan responden tentang variabel kinerja karyawan indikator alat atau sarana pernyataan alat-alat yang tersedia membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya

Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju sebesar (60,0%), artinya karyawan sudah merasa terbantu dengan adanya alat-alat yang tersedia, dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dibantu dengan alat-alat yang tersedia diperusahaan dan alat-alat yang sudah berstandar nasional dan modern. Dapat dijelaskan juga jawaban terendah dari karyawan adalah sangat tidak setuju sebesar (1,7), artinya masih ada sebagian karyawan yang belum puas dengan alat-alat yang tersedia didalam perusahaan dikarenakan alat-alat tersebut tidak beroperasi secara maksimal. Perusahaan yang baik harus memberikan kelengkapan alat-alat kerja agar karyawan mampu bekerja dengan baik dan karyawan mampu memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan.

2. Analisis jawaban responden dari kuesioner variabel gaya kepemimpinan.

a. Pemimpin mampu mendorong karyawan agar dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berikut data tanggapan responden tentang variabel gaya kepemimpinan indikator kelebihan kemampuan dan kesanggupan pernyataan pemimpin mampu mendorong karyawan agar dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dapat dilihat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah setuju sebesar (60,0%), artinya karyawan sudah merasa terdorong dengan cara pemimpin memberikan arahan, dengan kelebihan dibidang kemampuan yang dimiliki pemimpin tersebut karyawan akan termotivasi karena mereka merasa senang dengan adanya pemimpin yang punya kompetensi diatas mereka. Dapat dijelaskan juga jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebesar (5,0%), berarti masih ada karyawan yang belum merasa terdorong dengan cara pemimpin dalam memberikan dorongan dan masukan didalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin yang baik adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan lebih disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi karyawan untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

b. Pemimpin mampu bersikap tegas untuk menentukan keputusan yang kompleks atau membingungkan karyawan.

Berikut data tanggapan responden tentang variabel gaya kepemimpinan indikator ketegasan pernyataan pemimpin mampu bersikap tegas untuk menentukan keputusan yang kompleks atau membingungkan karyawan.

Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah setuju sebesar (56,7%). Artinya pemimpin sudah terbukti selalu bersikap tegas dihadapan karyawan, yang dapat dilihat dari cara pemimpin memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, hukuman

benar-benar terbukti diberikan oleh pimpinan kepada karyawan yang melanggar. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah dari karyawan adalah sangat tidak setuju sebesar (1,7%), artinya pemimpin belum terbukti selalu bersikap tegas dihadapan karyawan yang melanggar peraturan yang ada, yang dapat dilihat dari cara pemimpin yang tidak memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak menaati peraturan yang ada diperusahaan sehingga karyawan lain ikut melanggar. Pemimpin yang baik harus berani dan tegas dalam mengambil keputusan, tindakan yang diambil seorang pemimpin akan mempengaruhi tanggapan orang disekelilingnya. Pemimpin juga harus optimis, bertindak dengan penuh kejujuran atau tidak setengah-setengah.

c. Pemimpin selalu percaya diri dalam mengambil keputusan

Berikut data tanggapan responden tentang variabel gaya kepemimpinan indikator kepercayaan diri pernyataan pemimpin selalu percaya diri dalam mengambil keputusan. Dapat dijelaskan bahwa jawaban terbanyak adalah setuju sebesar (53,3%). Artinya karyawan sudah yakin bahwa pimpinan selalu benar dalam mengambil keputusan. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebesar (6,7%), artinya karyawan kurang yakin bahwa pimpinan tidak selalu percaya diri dalam mengambil keputusan. Pemimpin yang baik haruslah percaya diri dalam setiap pengambilan keputusan namun sebelum membuat sebuah keputusan harus melakukan perencanaan dan

perhitungan yang matang sebelum mengeluarkan sebuah keputusan, hal ini untuk meminimalisir resiko-resiko yang akan terjadi dalam operasional perusahaan. Seorang pemimpin harus mau mendengarkan dan menilai pikiran-pikiran para bawahannya dan menerima sumbangan pikiran mereka, sejauh mana pikiran tersebut bisa dipraktekkan sehingga mampu menghasilkan energi positif bagi karyawan dan perusahaan.

d. Pemimpin mampu berinisiatif dengan baik

Berikut data tanggapan responden tentang variabel gaya kepemimpinan indikator adanya inisiatif pernyataan pemimpin mampu berinisiatif dengan baik. Dapat dijelaskan bahwa jawaban terbanyak adalah setuju sebesar (53,3%). Artinya karyawan merasa yakin bahwa pemimpin selalu menginginkan hal-hal yang baru dalam perusahaan, agar bisa membantu karyawan didalam pekerjaannya dengan efektif dan efisien demi berkembangnya perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan bersama. Dapat dijelaskan juga jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebesar (1,7%), artinya karyawan belum yakin dengan inisiatif-inisiatif baik yang dilakukan oleh pimpinannya, hal tersebut bisa terjadi karena pernah terjadi kegagalannya inisiatif baik yang dilakukan oleh pimpinan atau inisiatif itu lebih mengarah kepribadi pimpinan perusahaan sehingga karyawan merasa inisiatif itu tidak berkepentingan bagi pekerjaan mereka dan tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan apa yang di rencanakan sebelumnya.

3. Analisis jawaban responden dari kuesioner variabel motivasi kerja

a. Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan bekerja dengan baik

Berikut data tanggapan responden tentang variabel motivasi kerja indikator kondisi lingkungan kerja pernyataan lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan bekerja dengan baik. Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah setuju sebesar (73,3%) Artinya karyawan sudah merasa nyaman dengan kondisi lingkungan tempat mereka bekerja. Dapat dijelaskan pula jawaban terendah adalah tidak setuju sebesar (1,7%). Artinya masih ada karyawan yang kurang merasa nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja, dimana mereka belum terbiasa dengan situasi dan kondisi lingkungan tempat kerja mereka. Perusahaan yang baik harus dapat memberikan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi karyawan dalam bekerja. Pemimpin yang baik harus mengetahui lingkungan dan suasana yang seperti apa yang dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan karyawannya dapat dikeluarkan secara optimal.

b. Pemberian penghargaan diberikan kepada karyawan yang berprestasi

Berikut data tanggapan responden tentang variabel motivasi kerja indikator penghargaan atas prestasi pernyataan pemberian penghargaan diberikan kepada karyawan yang berprestasi. Dapat dijelaskan bahwa

jawaban tertinggi adalah setuju sebesar (55,5%), artinya karyawan sudah merasa dihargai apabila mereka bekerja dengan baik maka perusahaan akan memberikan penghargaan kepada mereka, karena dimana banyak karyawan yang berprestasi sudah terbukti diberi penghargaan atas prestasi mereka didalam bekerja. Dapat dijelaskan juga, jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebesar (6,7%), artinya masih ada karyawan yang belum diberi penghargaan tetapi masih saja ada karyawan yang belum teridentifikasi kinerjanya atau prestasinya sehingga mereka merasa belum diberi penghargaan oleh perusahaan.

c. Karyawan diakui jika mampu bekerja dengan baik

Berikut data tanggapan responden tentang variabel motivasi kerja indikator keinginan untuk memperoleh pengakuan pernyataan karyawan diakui jika mampu bekerja dengan baik.

Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah setuju sebesar (51,7%), artinya karyawan masih sangat percaya apabila kinerja dan ketelitian mereka dalam bekerja sehingga menghasilkan hasil yang baik dalam pekerjaannya maka perusahaan akan mengakui hasil kinerja mereka didalam bentuk-bentuk hal yang ada didalam pemberian prestasi kerja. Dapat di jelaskan juga hasil terendah adalah sangat tidak setuju sebesar (10,0%). Artinya masih ada sedikit karyawan yang merasa belum diakui kinerja mereka oleh perusahaan sehingga mereka merasa belum diakui hasil-hasil yang mereka kerjakan selama ini,

belum diakui hasil mereka itu dengan belum adanya pengakuan secara langsung atau tidak langsung dapat berupa penghargaan dan promosi jabatan.

d. Jaminan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sudah optimal

Berikut data tanggapan responden tentang variabel motivasi kerja indikator adanya jaminan pekerjaan pernyataan jaminan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sudah optimal. Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah setuju sebesar (45,0%), artinya karyawan merasa nyaman dengan jaminan pekerjaan yang diberikan Perusahaan, dimana keamanan didalam menjalankan pekerjaan memang sudah terlaksana. Dapat dijelaskan juga jawaban terendah tidak setuju sebesar (5,0%), artinya masih ada karyawan yang belum terjamin didalam menjalankan pekerjaannya, karena ada perbedaan ruang lingkup tempat mereka bekerja seperti karyawan yang selalu didalam ruangan dan karyawan bagian lapangan tentu berbeda bidang pekerjaannya sehingga karyawan tersebut belum ada jaminan pekerjaan yang diberikan perusahaan dalam bidang mereka, hal tersebut dapat mengubah pola kerja karyawan apabila jaminan-jaminan itu tidak diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan beranggapan telah diperhatikan oleh perusahaan sehingga mereka menjadi bekerja lebih baik dan lebih efektif lagi dan perusahaan mencapai tujuannya dan

menghasilkan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan sehingga antara pihak sama-sama diuntungkan.

4. Uji instrumen

a. Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau koesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} dengan menggunakan program SPSS.

Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 60 responden, maka $r_{tabel} df = n - 2$ dengan taraf signifikan 5%, $df = 60 - 2 = 58$, maka $r_{tabel} = 0,2542$.

Tingkat kevalidan indikator atau kuesinoer dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$ dan $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak Valid}$. Hasil uji validitas dapat dilihat selengkapnya dengan tabel dibawah sebagai berikut ini dengan menggunakan R hitung dan R tabel, sebagai berikut:

Tabel 1V.4
Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kinerja	Pertanyaan1	0,582	0,2542	Valid
	Pertanyaan2	0,714		
	Pertanyaan3	0,566		
	Pertanyaan4	0,598		
Gaya Kepemimpinan	Pertanyaan1	0,340	0,2542	Valid
	Pertanyaan2	0,753		
	Pertanyaan3	0,807		
	Pertanyaan4	0,700		
Motivasi Kerja	Pertanyaan1	0,383	0,2542	Valid
	Pertanyaan2	0,578		
	Pertanyaan3	0,597		
	Pertanyaan4	0,553		

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00

Dari tabel hasil uji validitas memperhatikan nilai r_{hitung} setiap indikator variabel Kinerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja lebih besar dibanding nilai r_{tabel} . Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel Kinerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang di gunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Tabel VI.5

Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Reliabilitas</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,198	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,765	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,675	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00

Nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel Kinerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja semua dinyatakan reliabilitas atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

5. Analisis Regri Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Setelah dilakukan penganalisisan dengan bantuan program SPSS, maka didapatkan output sebagai berikut:

Tabel IV.6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.943	.479		4.059	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.379	.118	.411	3.213	.002
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.070	.099	.090	2.708	.482

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas melalui program SPSS diperoleh persamaan sebagai berikut.

$$Y=1,943 + 0,070X_1+0,379X_2 + e$$

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 1.943 menyatakan bahwa jika mengabaikan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, maka skor Kinerja Karyawan adalah 1.943.

- a. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,379 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Gaya kepemimpinan (X_1) akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,379 dengan menjaga skor Motivasi kerja (X_2).

- b. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,070 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Motivasi Kerja (X_2) akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan Sebesar 0,070 dengan menjaga skor Gaya Kepemimpinan (X_1).

6. Uji F (Secara Simultan)

Selanjutnya untuk menguji F_{hitung} dan F_{tabel} , pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh antara variabel dependen dan independen secara keseluruhan (simultan). Setelah dilakukan penganalisisan dengan *SPSS* Versi 22, Maka didapat output sebagai berikut:

Tabel IV.7
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	4.918	2	2.459	7.551	.001 ^a
	Residual	18.886	58	.326		
	Total	23.803	60			

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 7,551. Lebih besar dari F_{tabel} (3,15), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,001 atau signifikan yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak H_a diterima,. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

7. Uji t (Secara Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.8
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.943	.479		4.059	.000
Gaya Kepemimpinan (X1)	.070	.099	.090	2.708	.482
Motivasi Kerja (X2)	.379	.118	.411	3.213	.002

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel coefficients diatas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 2,708, hal ini berarti $t_{hitung} (2,708) > t_{tabel} (2,001)$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel coefficients diatas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 3,213, hal ini berarti $t_{hitung} (3,213) > t_{tabel} (2,001)$, maka H_0 ditolak

dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian secara parsial hipotesis terbukti.

8. Pengaruh dari faktor yang dominan berdasarkan variabel yang diteliti

Faktor penentu bertujuan untuk mengetahui apakah faktor variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil *SPSS Versi 22* menunjukkan bahwa faktor penentu atau faktor dominan dalam penelitian ini yaitu variabel Motivasi Kerja dengan nilai (0,379), yang artinya bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh sangat besar dari pada variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel yang dipengaruhi dari faktor penentu atau faktor yang dominan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini, variabel motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan. Karyawan ingin adanya balas jasa yang diterima karyawan yang adil dan layak sebagai konsekuensinya dan statusnya sebagai seorang karyawan, yaitu yang memberikan kontribusi besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan akan merasa senang apabila kinerja karyawan yang mereka lakukan diberi penghargaan oleh perusahaan.

9. Koefisien Determinasi (R)

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang, sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.455 ^a	.207	.179	.571

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dengan menggunakan program *SPSS* dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai kolerasi (R) diperoleh sebesar = 0,445 yang berarti bahwa hubungan atau tingkat asosiasi variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan variabel terikat kinerja karyawan adalah sedang.
- b) Angka R Squer (nilai koefisien determinasi R²) sebesar 0,207 memberikan makna bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,207 sedangkan sisanya 80,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

10. Perbedaan dan persamaan dengan penelitian sebelumnya

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Andika Tri Murti (2008) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Musi Griya Sakti Palembang, dengan rumusan masalah adalah bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Griya Sakti Palembang. Hasil analisis menunjukkan bahwa Adanya Pengaruh ang signifikan antara Motivasi Kerja

dengan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Griya Sakti Palembang yang dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 95,673 + 0,457X_1 + 0,423X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan F hitung $(5,013) > F$ tabel $(3,309)$ berarti H_0 di tolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian kedua dilakukan oleh Rio Mangatur (2008) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Asuransi Berdikari Palembang. Hasil menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Asuransi Berdikari Palembang yang dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 89,657 + 0,495X_1 + 0,420X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan F hitung $(7,013) > F$ tabel $(3,907)$ berarti H_0 dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan sekarang dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang. Rumusan masalah Adakah Pekaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang. Dari perhitungan analisis regresi linier berganda yang peneliti lakukan pada variabel Gaya Kepemimpinan dan

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda $Y = 1.943 + 0.070X_1 + 0.379 X_2$.

Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan Nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 2,708, hal ini berarti $t_{hitung} (2,708) > t_{tabel} (2,001)$, maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 2,708, hal ini berarti $t_{hitung} (2,708) > t_{tabel} (2,001)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Nilai $F_{hitung} (7,551) > F_{tabel} (3,15)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antar gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan dari penelitian sebelumnya terletak pada nilai persamaan regresinya, dimana regresinya pada penelitian yang dilakukan oleh Andika Tri Murti (2008) $Y = 95,673 + 0,457X_1 + 0,423X_2$ dan persamaan regresi pada penelitian yang dilakukan oleh Rio Mangatur (2008) $Y = 89,657 + 0,495X_1 + 0,420X_2$. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis persamaan regresinya adalah $Y = 1.943 + 0.070 + 0.379X_2$.

Persamaan terletak pada variabel yang digunakan, dimana penelitian sebelumnya menggunakan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan, sama dengan variabel yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian. Di simpulakn Ho ditolak dan Ha diterima, menunjukan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sama dengan penelitian oleh Andika Trimurti dan Rio Mangatur.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil Analisis Regresi Linear Berganda $Y=1,943+0,070X_1+0,379X_2 + e$ nilai konstanta sebesar 1.943 menyatakan bahwa jika mengabaikan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, maka skor Kinerja Karyawan adalah 1.943. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,379 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Gaya kepemimpinan (X_1) akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,379 dengan menjaga skor Motivasi kerja (X_2). Koefisien regresi X_2 sebesar 0,070 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Motivasi Kerja (X_2) akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan Sebesar 0,070 dengan menjaga skor Gaya Kepemimpinan (X_1).

Berdasarkan hasil uji F (simultan) bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 7,551. Lebih besar dari F_{tabel} (3,15), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,001 atau signifikan yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak H_a diterima,. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uji t (parsial) bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 2,708, hal ini berarti $t_{hitung} (2,708) > t_{tabel} (2,001)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. nilai t_{hitung}

untuk variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 3,213, hal ini berarti $t_{hitung} (3,213) > t_{tabel} (2,001)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,207 memberikan makna bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,207 sedangkan sisanya 80,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

B. Saran

Berdasarkan simpulan, penulis ingin memberikan saran yang dapat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang agar tujuan perusahaan bisa tercapai, yaitu :

1. Seorang pemimpin harus mengutamakan tujuan dan standar kinerja karyawan yang baik pada perusahaan sehingga menghasilkan keuntungan antara perusahaan dan karyawan.
2. Pemimpin yang baik harus mempunyai kompetensi yang tinggi agar karyawan percaya atas kemampuan yang dimiliki pemimpin itu sendiri. Kelengkapan alat serta sarana yang baik dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan yang maksimal.
3. Seorang pemimpin harus memiliki kelebihan kemampuan dan kesanggupan untuk mendorong karyawannya agar dapat bekerja sama demi mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan ketegasan kepada karyawan agar

karyawan mematuhi peraturan yang ada dan bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan.

4. Seorang Pemimpin dalam setiap pengambilan keputusan harus dengan percaya diri agar karyawan percaya kepada pemimpin dan perusahaan. Pemimpin juga harus memiliki inisiatif yang besar agar mampu melakukan perubahan yang positif sehingga menghasilkan keuntungan terhadap perusahaan dan karyawannya.
5. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja dan perusahaan harus memberikan Penghargaan kepada karyawannya atas prestasi yang telah diberikan kepada perusahaan, agar karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi.
6. Seorang pemimpin harus mampu menyakinkan kepada perusahaan bahwa hasil kinerja karyawan yang baik patut memperoleh pengakuan, serta karyawan berhak memiliki jaminan kerja yang layak sehingga karyawan merasa senang.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham, dkk. (2014). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Edisi Revisi, Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara.
- Isjianto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia dan Cara Praktis*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Mangatur, Rio.(2008). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asuransi Berdikari Palembang*. Palembang: FE-UMP, Skripsi Tidak Di Publikasikan.
- Murti, Andika Tri.(2008). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada PT Griya Sakti Palembang*, FE-UMP, Skripsi Tidak dipublikasikan.
- Rivai, Viethzal. (2013). *Manajemen SDM untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Rifai, Rusdy A. (2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP.
- Sedarwati. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Cetakan ke 3, Penerbit PT. Mandar Maju.
- Sugiyono.(2016).*Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: cetakan ke 5 CV Alfabeta.
- Sastrohadwiryo, B. Siswanto.(2002). *Riset Sumber Daya Manusia Dan Cara Praktis*. Jakarta :Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Widodo, Suparno Eko, dkk.(2015). *Manajemen Pengembangan SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Edisi I, PT.Raja Grafindo Persada.

BIODATA PENELITI

DATA PRIBADI

- Nama : Tri purwanto
- NIM : 212013447.k
- Tempat , Tanggal Lahir : Beringin, 05 November 1994
- Jenis Kelamin : Laki-laki
- Agama : Islam
- Alamat : Jl. Prabumulih – Batu Raja, Desa Beringin, Kec lubai,
Kabupaten Muara Enim, RT/RW 00/00
- Status : Belum Menikah
- Nama Orang Tua
- Ayah : Edi Erhanudin
- Ibu : Nurma Lela
- Pekerjaan Orang Tua
- Ayah : Bisnismen
- Ibu : Ibu Rumah Tangga

RIWAYAT PENDIDIKAN

- 2000-2006 : SD Negri 2 Lubai Desa Beringin Kabupaten Muara Enim
- 2006-2009 : SMP PGRI Karang Agung Kabupaten Muara Enim
- 2009-2012 : SMK YPS Prabumulih
- 2013-Sekarang : Universitas Muhammadiyah Palembang

KUESIONER

Judul : Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan alfamart cabang kertapati Palembang

Profil Responden

Mohon di jawab pertanyaan-pertanyaan berikut dengan memberi tanda check list() pada kolom yang tersedia.

1. Jenis kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Usia
 - a. 18-24 th
 - b. 25-35 th
 - c. 36-45 th
 - d. 46-50 th
3. Pendidikan Terakhir
 - a. SMA
 - b. Diplomat (D1-D3)
 - c. S1/S2/S3

Lembaran Kuesioner

Kinerja

No	Daftar pertanyaan	Alternatif jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan mampu mencapai tujuan perusahaan.					
2	Pecapaian kinerja karyawan sudah sesuai standar kerja perusahaan.					
3	Pelaksanaan kerja yang di lakukan oleh karyawan sudah sesuai dengan kompetensinya.					
4	Alat-alat yang tersediaan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.					

Keterangan :

Sangat Setuju : SS

Tidak Setuju : TS

Setuju : S

Sangat Tidak Setuju : STS

Netral : N

Lembaran Kuesioner

Gaya Kepemimpinan

No	Daftar pertanyaan	Alternatif jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pemimpin mampu mendorong karyawan agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.					
2	Pimpinan mampu bersikap tegas untuk menentukan keputusan yang kompleks atau membingungkan karyawan.					
3	Pemimpin selalu percaya diri dalam mengabil keputusan.					
4	Pemimpin mampu berinisiatif dengan baik.					

Keterangan :

Sangat Setuju : SS

Tidak Setuju : TS

Setuju : S

Sangat Tidak Setuju : STS

Netral : N

Lembaran Kuesioner

Motivasi Kerja

No	Daftar pertanyaan	Alternatif jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan bekerja dengan baik.					
2	Pemberian penghargaan diberikan kepada karyawan yang berprestasi.					
3	Karyawan diakui jika mampu bekerja dengan baik					
4	Jaminan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sudah optimal.					

Keterangan :

Sangat Setuju : SS

Tidak Setuju : TS

Setuju : S

Sangat Tidak Setuju : STS

Netral : N

Jawaban Responden

Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

Responden	Gaya Kepemimpinan (X1)				Total
	1	2	3	4	
1	4	4	4	4	16
2	3	4	4	3	14
3	4	4	4	4	16
4	3	4	4	3	14
5	3	4	3	3	13
6	4	5	3	5	17
7	5	5	3	4	17
8	4	4	3	4	15
9	3	3	3	3	12
10	3	2	3	3	10
11	4	5	3	3	15
12	4	3	2	4	13
13	3	4	4	4	15
14	4	3	2	3	12
15	5	4	4	4	17
16	3	3	3	4	13
17	4	3	3	3	13
18	4	3	3	3	13
19	4	3	3	3	13
20	4	5	4	5	18
21	4	3	4	5	16
22	4	3	4	4	15
23	3	3	3	4	13
24	3	3	3	4	13
25	3	3	4	4	14

26	4	4	4	3	15
27	2	3	4	4	13
28	4	4	4	4	16
29	4	4	4	4	16
30	4	4	4	4	16
31	5	4	3	5	17
32	4	4	5	4	17
33	4	4	5	4	17
34	5	5	4	5	19
35	5	4	4	4	17
36	4	3	4	5	16
37	4	4	4	3	15
38	5	4	4	3	16
39	4	4	3	5	16
40	4	3	4	4	15
41	5	4	3	4	16
42	4	3	4	4	15
43	4	4	2	4	14
44	3	5	5	4	17
45	4	4	5	4	17
46	4	4	3	4	15
47	2	4	4	5	15
48	4	5	4	4	17
49	4	4	5	4	17
50	4	4	5	4	17
51	4	4	4	2	14
52	5	4	3	5	17
53	4	4	4	4	16
54	2	3	3	5	13

55	4	4	4	4	16
56	4	4	4	5	17
57	4	4	4	5	17
58	4	4	4	4	16
59	3	5	4	5	17
60	5	4	4	5	18

Jawaban Responden
Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Responden	Motivasi Kinerja(X2)				Total
	1	2	3	4	
1	4	3	4	3	14
2	4	3	3	3	13
3	4	3	2	2	11
4	4	4	4	5	17
5	4	2	3	4	13
6	5	3	3	3	14
7	4	4	4	4	16
8	3	3	3	3	12
9	2	3	3	3	11
10	4	3	4	3	14
11	4	4	4	4	16
12	4	2	3	3	12
13	4	2	3	4	13
14	4	3	3	5	15
15	4	3	5	5	17
16	5	4	4	3	16
17	5	4	4	2	17
18	5	4	5	3	15
19	5	3	2	4	14
20	4	3	4	3	14
21	4	3	2	3	12
22	4	3	2	3	12
23	4	2	2	3	11
24	4	4	4	3	15
25	4	3	4	4	15

26	4	4	4	3	15
27	4	5	3	4	16
28	4	4	3	3	14
29	5	4	5	4	18
30	4	4	4	3	15
31	4	4	4	4	16
32	4	4	4	4	16
33	3	5	4	4	16
34	4	5	4	4	17
35	5	4	5	5	19
36	4	3	3	2	12
37	4	3	4	4	15
38	4	4	4	3	15
39	4	4	3	4	15
40	4	4	4	4	16
41	4	4	4	4	16
42	5	4	4	4	17
43	4	4	4	4	16
44	3	4	4	5	16
45	4	4	4	4	16
46	4	3	3	4	14
47	4	5	5	5	19
48	3	4	4	5	16
49	4	4	4	4	16
50	4	4	4	4	16
51	4	4	4	4	16
52	5	4	4	5	18
53	4	4	4	5	18
54	4	3	2	4	13

55	4	4	4	5	4
56	4	4	4	4	17
57	4	4	4	4	17
58	4	4	3	3	14
59	5	4	5	4	18
60	5	5	3	4	17

Jawaban Responden
Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Responden	Kinerja Karyawan(Y)				Total
	1	2	3	4	
1	4	4	3	3	14
2	3	4	4	4	15
3	4	4	4	4	16
4	3	3	4	4	14
5	4	5	4	5	18
6	4	4	4	4	16
7	3	4	4	4	15
8	4	4	4	4	16
9	2	4	4	4	14
10	3	4	3	4	14
11	4	4	4	5	17
12	4	2	4	4	14
13	4	3	3	4	14
14	4	4	4	3	15
15	4	3	4	3	14
16	3	3	4	4	14
17	4	2	4	4	14
18	4	3	3	5	15
19	4	3	3	4	14
20	3	3	3	3	12
21	4	4	4	4	16
22	4	2	3	3	12
23	3	3	3	3	12
24	4	3	4	4	15
25	4	4	4	4	16

26	3	4	4	4	15
27	4	4	3	3	14
28	4	3	4	4	15
29	4	4	3	3	14
30	4	4	2	2	12
31	3	3	2	4	12
32	4	4	3	3	14
33	4	2	4	4	14
34	4	4	4	4	16
35	4	5	4	4	17
36	5	5	3	4	17
37	4	4	4	4	16
38	4	4	4	5	17
39	4	4	4	3	15
40	4	3	2	4	13
41	4	4	4	3	15
42	4	3	4	4	15
43	4	4	4	4	16
44	4	3	3	4	14
45	4	3	4	4	15
46	3	3	3	4	13
47	4	5	3	3	15
48	4	3	4	4	15
49	4	4	4	5	17
50	3	4	4	4	15
51	4	4	4	4	16
52	3	4	4	3	14
53	4	4	4	4	16
54	5	3	3	4	15

55	4	4	2	3	13
56	4	3	5	4	16
57	3	4	5	3	15
58	4	4	5	3	16
59	4	4	4	5	17
60	4	2	4	3	13

Frekuensi Tabel

PX1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.0	5.0	5.0
	3	12	20.0	20.0	25.0
	4	36	60.0	60.0	85.0
	5	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PX2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	17	28.3	28.3	30.0
	4	34	56.7	56.7	86.7
	5	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PX3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6.7	6.7	6.7
	3	18	30.0	30.0	36.7
	4	32	53.3	53.3	90.0
	5	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PX4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	13	21.7	21.7	23.3
	4	32	53.3	53.3	76.7
	5	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PX2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	4	6.7	6.7	8.3
	4	44	73.3	73.3	81.7
	5	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PX2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6.7	6.7	6.7
	3	18	30.0	30.0	36.7
	4	33	55.0	55.0	91.7
	5	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PX2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	10.0	10.0	10.0
	3	15	25.0	25.0	35.0
	4	31	51.7	51.7	86.7
	5	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PX2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.0	5.0	5.0
	3	19	31.7	31.7	36.7
	4	27	45.0	45.0	81.7
	5	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PY1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	13	21.7	21.7	23.3
	4	44	73.3	73.3	96.7
	5	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PY2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	8.3	8.3	8.3
	3	19	31.7	31.7	40.0
	4	32	53.3	53.3	93.3
	5	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PY3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6.7	6.7	6.7
	3	16	26.7	26.7	33.3
	4	37	61.7	61.7	95.0
	5	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PY4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	17	28.3	28.3	30.0
	4	36	60.0	60.0	90.0
	5	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.455 ^a	.207	.179	.571

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.918	2	2.459	7.551	.001 ^a
	Residual	18.886	58	.326		
	Total	23.803	60			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.918	2	2.459	7.551	.001 ^a
Residual	18.886	58	.326		
Total	23.803	60			

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.943	.479		4.059	.000
Gaya Kepemimpinan (X1)	.070	.099	.090	2.708	.482
Motivasi, Kerja (X2)	.379	.118	.411	3.213	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Y1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.198	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	30.63	13.084	.425	.738
y2	57.28	366.003	.188	.192
y3	57.32	364.390	.270	.187
y4	57.47	359.575	.409	.173
total	57.15	359.418	.432	.172

X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	26.28	14.545	.250	.795
x2	26.72	12.139	.638	.713
x3	26.68	11.169	.730	.678
x4	26.60	12.142	.555	.726
total	15.18	3.983	1.000	.596

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.675	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	25.82	7.271	.199	.699
x2	26.02	6.220	.360	.652
x3	25.95	6.218	.417	.634
x4	25.82	6.322	.428	.633
total	14.80	2.027	1.000	.212

Uji Validitas Variabel Y

Correlations

			p1	p2	p3	p4	total
Spearman's rho	p1	Correlation Coefficient	1.000	.322*	.035	.157	.582**
		Sig. (2-tailed)	.	.012	.789	.230	.000
		N	60	60	60	60	60
	p2	Correlation Coefficient	.322*	1.000	.317*	.230	.714**
		Sig. (2-tailed)	.012	.	.014	.077	.000
		N	60	60	60	60	60
	p3	Correlation Coefficient	.035	.317*	1.000	.143	.566**
		Sig. (2-tailed)	.789	.014	.	.275	.000
		N	60	60	60	60	60
	p4	Correlation Coefficient	.157	.230	.143	1.000	.598**
		Sig. (2-tailed)	.230	.077	.275	.	.000
		N	60	60	60	60	60
	total	Correlation Coefficient	.582**	.714**	.566**	.598**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
		N	60	60	60	60	60

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

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

Uji Validitas Variabel X1

Correlations

			x1	x2	x3	x4	total
Spearman's rho	x1	Correlation Coefficient	1.000	.118	.179	-.042	.340**
		Sig. (2-tailed)	.	.367	.171	.749	.008
		N	60	60	60	60	60
	x2	Correlation Coefficient	.118	1.000	.526**	.350**	.753**
		Sig. (2-tailed)	.367	.	.000	.006	.000
		N	60	60	60	60	60
	x3	Correlation Coefficient	.179	.526**	1.000	.414**	.807**
		Sig. (2-tailed)	.171	.000	.	.001	.000
		N	60	60	60	60	60
	x4	Correlation Coefficient	-.042	.350**	.414**	1.000	.700**
		Sig. (2-tailed)	.749	.006	.001	.	.000
		N	60	60	60	60	60
	total	Correlation Coefficient	.340**	.753**	.807**	.700**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000	.
		N	60	60	60	60	60

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

Uji Validitas Variabel X2

Correlations

			x1	x2	x3	x4	total
Spearman's rho	x1	Correlation Coefficient	1.000	.047	-.066	.071	.383**
		Sig. (2-tailed)	.	.722	.618	.589	.003
		N	60	60	60	60	60
	x2	Correlation Coefficient	.047	1.000	.121	-.016	.578**
		Sig. (2-tailed)	.722	.	.358	.906	.000
		N	60	60	60	60	60
	x3	Correlation Coefficient	-.066	.121	1.000	.236	.597**
		Sig. (2-tailed)	.618	.358	.	.069	.000
		N	60	60	60	60	60
x4	Correlation Coefficient	.071	-.016	.236	1.000	.553**	
	Sig. (2-tailed)	.589	.906	.069	.	.000	
	N	60	60	60	60	60	
total	Correlation Coefficient	.383**	.578**	.597**	.553**	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.	
	N	60	60	60	60	60	

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



**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 : 1262 /SK/BAN-PT/Akred/S/XII/ 2015 (B)
Nomor : 771 /SK/BAN-PT/Akred/Dpi-III/VII/ 2015 (B)

Website : fe.umpalembang.ac.id

Email : febumpig@umpalembang.ac.id

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

hari / Tanggal : Senin, 27 Maret 2017
Waktu : 16.00 WIB
nama : Tri Purwanto
NIM : 212013447.K
Jurusan : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINEFI
KARYAWAN ALFAMART CABANG KERTAPATI PALEMBANG

LEMBAR DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENAKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

No	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1.	Zaleha Trihandayani, SE, M.Si	Pembimbing	9 - 3 - 2017	
2.	Drs. H. Fauzi Ridwan, MM	Ketua Penguji	7 - 3 - 2017	
3.	Hj. Belliwati Kosim, SE, MM	Ang. Penguji I	7-3-2017.	
4.	Zaleha Trihandayani, SE, M.Si	Ang. Penguji II	9 - 3 - 2017	

Palembang, 03/Maret/2017
An. Dekan
Ketua Program Studi Manajemen

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



BERITA ACARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Ketua Penguji : Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M.
2. Anggota Penguji 1 : Belliwaty Kosim, S.E., M.M.
3. Anggota Penguji 2 : Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa ujian komprehensif/ tugas akhir yang diselenggarakan pada :

Hari : Senin
Tanggal : 27 Februari 2017
Pukul : 16.00 WIB
Ruangan : -

Di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang atas nama mahasiswa

Nama : Tri Purwanto
NIM : 212013447.K
Bidang Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ALFAMART CABANG KERTAPATI PALEMBANG

dinyatakan **LULUS/ TIDAK LULUS**

I. PENILAIAN UJIAN KOMPREHENSIF

No	Aspek yang dinilai	NILAI			Jumlah
		Ketua Penguji	Anggota 1	Anggota 2	
1	Penguasaan Skripsi	7	7	7	
2	Penguasaan Materi	7	7	7	
3	Cara Mengemukakan Pendapat	7	7	7	
	Total Penilaian	21	21	21	
	Tanda Tangan>Nama Terang	 Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M.	 Belliwaty Kosim, S.E., M.M.	 Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.	63

II. PENILAIAN SKRIPSI

No	Aspek yang dinilai	NILAI			Jumlah
		Ketua Penguji	Anggota 1	Anggota 2	
1	Kesesuaian antara perumusan masalah, analisis & kesimpulan	7	7	7	
2	Metodologi/Analisis pemecahan masalah	7	7	7	
3	Teknik Penulisan	7	7	7	
	Total Penilaian	21	21	21	
	Tanda Tangan>Nama Terang	 Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M.	 Belliwaty Kosim, S.E., M.M.	 Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.	63

Total Nilai Komprehensif : 63 (A), (B), (C), (TL)
Total Nilai Skripsi : 63 (A), (B), (C), (TL)

Catatan :

A = 72-90

B = 54-71

C = 36-53

< 35 TIDAK LULUS

Palembang, 27 Februari 2017

Ketua Penguji

Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M.

Alfamart

Belanja puas, harga pas

Palembang, 11 Januari 2017

Nomor : 046/MA11V2/2017-A2
lampiran : --
Perihal : Surat Keterangan Selesai Riset

Kepada,
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang
Di


Tempat

1. Rujukan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang No.075/H-5/FEB-UMP/II/2017 tanggal 28 November 2016; Perihal mohon bantuan data.
2. Sehubungan dengan hal tersebut, bersama ini diberitahukan kepada Dekan bahwa Mahasiswa yang bernama **Tri Purwanto**, NIM **212013447.K**, telah selesai melaksanakan penelitian dan pengumpulan data penulisan Skripsi dengan Judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang.**”
3. Demikian, atas perhatian saudara disampaikan terima kasih.

Alfamart Cabang Kertapati Palembang
Divisi Sumber Daya Manusia,

Hormat Kami,

PT SUMBER ALFARIA TRUJAYA Tbk
BRANCH PALEMBANG


Arif Setiawan
Pimpinan



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Tri Purwanto	PEMBIMBING
NIM : 21 2013 447.K	KETUA : Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
PROGRAM STUDI : Manajemen SDM	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ALFAMART CABANG KERTAPATI PALEMBANG	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	6/1/2017	Bab I & II	[Signature]		perbaikan
2	9/1/2017	Bab I & II	[Signature]		perbaikan
3	10/1/2017	Bab I & II	[Signature]		ACC
4	12/1/2017	Bab III	[Signature]		perbaikan
5	16/1/2017	Bab III	[Signature]		perbaikan
6	18/1/2017	Bab III	[Signature]		ACC
7	19/1/2017	Bab IV	[Signature]		perbaikkan
8	23/1/2017	Bab IV	[Signature]		perbaikan
9	25/1/2017	Bab IV	[Signature]		perbaikan
10	26/1/2017	Bab IV	[Signature]		perbaikan
11	27/1/2017	Bab IV	[Signature]		perbaikan
12	30/1/2017	Bab IV	[Signature]		perbaikan
13	2/2/2017	Bab IV	[Signature]		ACC
14	6/2/2017	Bab V	[Signature]		perbaikan
15	8/2/2017	Bab V	[Signature]		perbaikan
16	9/2/2017	Bab V	[Signature]		ACC

CATATAN :

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

Dikeluarkan di : Palembang
Pada tanggal : / /
a.n. Dekan
Program Studi :
[Signature]
Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**



Unggul dan Islami

Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : TRI PURWANTO
NIM : 212013447
PROGRAM STUDI : Manajemen

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

Palembang, 2016, الإثنين, 31 أكتوبر,
an. Dekan

Wakil Dekan IV



Purmansyah Ariadi
Purmansyah Ariadi, S.Ag., M.Hum
NBM/NIDN : 731454/0215126902



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH DALEMBANG
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

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

email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Tri Purwanto
Place/Date of Birth : Beringin, November 05th 1994
Test Times Taken : +1
Test Date : January, 31st 2017

Scaled Score

Listening Comprehension : 47
Structure Grammar : 39
Reading Comprehension : 41
OVERALL SCORE : 423

Palembang, February, 04th 2017
Chairperson of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd., M.A

NBM/NIDN. 1164932/0210098402

No. 349/TEA FE/LB/UMP/II/2017

120 certificates