



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Unand.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Unand.

PENGARUUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota)

SKRIPSI



**ERI ARGAWAN
BP 07152011**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG 2012**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"... niscaya Allah S.W.T akan mengangkat derajat orang-orang yang beriman

Diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat.

Dan Allah S.W.T akan meneliti apa yang kamu kerjakan".

(Al Mujadilah: 11)

Ya Allah ... Ya Robbi ...

Alhamdulillah ...

Puji Syukur yang tak terhingga ku ucapkan
Atas segala yang telah Engkau berikan padaku ...

Tiada kebahagiaan tanpa pengorbanan
Yang melandasi setiap langkah perjuangan
Hanya dengan kekuatan dan keteguhan imam
Maka pengorbanan yang tulus ikhlas
Dapat terlahirkan.

"Ya Allah

*Ampunilah dosa kedua orang tuaku dan sayangilah mereka
sebagaimana mereka menyayangiku diwaktu kecil...*

Amin ... !!!

Hari ini ...

Sepercik keberhasilan telah kuraih

Namun seribu tantangan masih harus kuhadapi...

Maha besar engkau Ya Allah...

Memberiku kesujitan agar aku kuat

Memberiku akal agar berfikir untuk kesejahteraanku

Memberiku bahaya agar kuatasi untuk keberanianku

Memberiku masalah agar kuselesaikan untuk kebijaksanaanku

Memberiku kesempatan untuk membantuku

Terima Kasih Ya Allah ...

Engkau memberi apa yang aku butuhkan

Hari ini ...

Sepercik keberhasilan telah kuraih

Namun seribu tantangan masih harus ku hadapi

Aku pernah salah, aku pernah kalah

Tetapi aku tak pernah putus asa

Hidup adalah perjuangan yang butuh pengorbanan dan kesabaran

Ku persembahkan karya ini ...

Buat bundo dan ayah tercinta

Serta kakak2 dan keponakan2 ku tersayang

Atas semua yang telah diberikan untukku selama ini

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota)”**. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen Universitas Andalas. Shalawat beriring salam tak lupa penulis kirimkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Semoga kita mendapatkan syafaat Beliau di akhirat kelak. Amin.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak maka segala bentuk hambatan tersebut dapat terlewati. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tulus dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayah dan Bundo tercinta, yang telah memberikan dukungan dengan segenap tetes keringat, doa dan pengorbanan yang selalu mengiringi setiap langkah penulis. Terima kasih banyak atas segala doa restu, kasih sayang serta bimbingan yang telah ayah dan bundo berikan, terima kasih banyak

karena ayah dan bundo telah memberikan segala yang terbaik yang pernah ada untuk penulis, kakak - kakak dan keponakan ku tersayang, terima kasih atas perhatian, kasih sayang, semangat dan dukungannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini. Tanpa dukungan kalian aku tidak akan bisa menjadi seperti ini.

2. Bapak Dr. Harif Amali Rivai, SE,M.Si dan Bapak Drs. Arrizal M.Si sebagai pembimbing skripsi. Terima kasih atas arahan dan bimbingan yang telah Bapak berikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sampai tahap akhir dengan sebaik-baiknya.
3. Bapak Alfitman, SE.MSc dan Bapak Hendra Lukito SE, MM selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran untuk penyempurnaan skripsi ini.
4. Bapak Dr. H. Syafruddin Karimi, SE, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan kepada jajaran Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang.
5. Bapak Dr. Harif Amali Rivai, SE,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang.
6. Bapak Hendra Lukito, SE,MM selaku Kepala Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang.
7. Ibu Dr. Vera Pujani, SE,MM.Tech selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang.
8. Ibu Desyetty, SE,MM dan Bapak Hendra Lukito SE,MM selaku Pembimbing Akademik penulis yang telah membantu membimbing penulis

dalam menjalani pendidikan S1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang.

9. Bapak/Ibu dosen dan staff pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Andalas yang tanpa pamrih telah memberikan bekal ilmu yang berguna bagi penulis.
10. Bapak/Ibu pada Biro Administrasi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas serta jajarannya yang telah memudahkan penulis dalam urusan administrasi dan akademik lainnya.
11. Kepada semua teman-teman M'07 yang sulit disebutkan satu per satu. *Tetap semangat teman, trimakasih banyak buat semua dukungan, bantuan dan kebersamaannya. Semoga kita senantiasa dalam ikatan persahabatan yang indah...*
12. Tidak lupa untuk *Adiak-adik bng*, david (thanks telah menjadi adiak bng yang terbaik), ora (tempat cerita yang paling baik,masih jomblo ya???), ira (jangan pernah mudah percaya ama orang, tapi dietnya berhasil..?), ivan (capek la wisuda, tapi nio samo jo bng?, masih nunggu mantan?), ryan (yang selalu menasehati, kayak kakek2...jangan pernah menyakiti hati perempuan, oke diak...), ay (ratu galau yang selalu manggalau tiap malam, jangan pernah katakan kata bosan lagi), ririn (maaf ya bang selalu menyakiti baik fisik maupun bathin...jadi cewek ya !!!!) trima kasih udah jadi adik-adik bang dan selalu ngasih semangat dan dukungan buat bng, waktu bersama kalian tidak akan pernah terlupakan.

13. Keluarga besar UKPM Genta Andalas, Alumni, Dewan Redaksi, teman teman, terima kasih sudah memberi banyak pelajaran dan pengalaman yang tidak akan pernah penulis lupakan. Lesui lia, rizka, eni, cintaku (linda), sil, intan (akhirnya sama juga kita wisuda dengan perjuangan yang berbeda-beda semoga kita sama-sama sukses, amin....), pak wo, yona, cecep, deno, nandes, ryan, PU nanda dan nyonya (oji), pimred manis dan pasangannya eji, ijah (capek la wisuda, ndak taragak makai toga???), feni (akhirnya lulus juga kompre, haha), upi (makasih sudah pernah menjadi bagian terindah dalam hidup arga,hehe..) dan adik- adik (GA 2010, 2011) tetap memberikan yang terbaik untuk Genta ya. Dan yang lainnya yang tak tersebutmaaf yaa...abis banyak banget.....
14. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dorongan dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga segala jerih payah, bimbingan, bantuan, dan dukungan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan, kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di masa yang akan datang. Penulis berharap semoga karya ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Maret 2012

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTARGAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Sistematika Penulisan	5
BAB II TINJAUAN LITERATUR	
2.1 Gaya Kepemimpinan	7
2.2 Motivasi.....	14
2.3 KinerjaKaryawan	21
2.4PenelitianSebelumnya.....	25
2.5 KerangkaKonseptualPenelitian	27
2.6 TinjauanPenelitianTerdahulu	27
2.7 HipotesisPenelitian	28

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desai Penelitian	29
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	29
3.3 Jenis Data yang digunakan	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data	30
3.5 Variabel Penelitian	30
3.6 DevenisiOperasionalVariabel	31
3.7 InstrumenPenelitian	32
3.8 Analisis Data	32

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 GambaranUmum Perusahaan	37
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	44
4.3 Gambaran Responden	44
4.4 Gambaran Umum Jawaban Responden	48
4.5 Analisis Data Penelitian.....	58
4.6 Analisis Regresi Berganda	68
4.7 Pengujian Hipotesis	71
4.8 Pembahasan Penelitian	74

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	79
5.2 Implikasi Penelitian	80
5.2 Keterbatasan dan Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Daftar Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1	Operasional Variabel	31
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	45
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan lama tugas	47
Tabel 4.5	Karakteristik Berdasarkan Penghasilan per bulan	47
Tabel 4.6	Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kepemimpinan	49
Tabel 4.7	Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Motivasi	52
Tabel 4.8	Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan...	56
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas untuk instrument Gaya Kepemimpinan..	59
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas untuk Instrumen Motivasi kerja	60
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Untuk instrumen Kinerja Karyawan.....	62
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.13	Hasil uji Multikolinearitas	66
Tabel 4.14	Hasil Uji Autokorelasi	68
Tabel 4.15	Rangkuman Hasil Analisis Regresi	69
Tabel 4.16	Hasil Uji t	71
Tabel 4.17	Hasil Uji Anova(Uji f)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	2.1	Keterkaitan antar Variabel	28
Gambar	4.1	Struktur Organisasi	43
Gambar	4.2	Uji Normalitas dengan Grafik Histrogram	64
Gambar	4.3	Uji Normalisasi dengan Grafik Normal P-P Plot.....	65
Gambar	4.4	Hasil Uji Heterokedastisitas berdasarkan grafik scatterplot	



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakapan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Setiap karyawan mempunyai watak dan perilaku yang berbeda. Hal itu disebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, keterampilan, watak dasar maupun faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan. Hal ini tidak saja akan mempengaruhi hasil yang akan dicapai oleh perusahaan, tetapi juga masyarakat yang menikmati hasil produksi dan jasa tersebut. Sebagaimana kita ketahui, bagaimanapun majunya teknologi jika tidak

ditunjang dengan dan oleh tenaga kerja yang cakap maka kemungkinan besar sasaran dari perusahaan tidak akan tercapai. Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan. maka dari itu perlu perusahaan melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawannya (Sutanto & Setiawan, 2000).

Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tersebut dapat dilakukan melalui praktek kepemimpinan atau gaya kepemimpinan. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahannya adalah faktor penting efektivitas manajer.

Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya disamping itu dampak kepemimpinannya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sendiri.

Seorang pemimpin perusahaan yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan kepada para pekerjanya dan selalu berusaha memperhatikan gairah serta semangat kerja mereka yang akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Di

dalam mengelola karyawan yang ada dalam perusahaan harus diciptakan suatu komunikasi kerja yang baik antara atasan dan bawahan agar tercipta hubungan kerja yang serasi dan selaras. Dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja para karyawan tersebut diharapkan akan mencapai prestasi yang tinggi di bidang pekerjaan mereka masing-masing sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan hasil yang memuaskan.

Disamping faktor kepemimpinan, faktor motivasi merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan, dimana seseorang karyawan belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang pegawai mau menggunakan seluruh potensinya, daya dorong tersebut sering disebut motivasi. Melihat kenyataan tersebut, sudah saatnya pimpinan dapat memberikan dorongan yang lebih kepada karyawan sehingga karyawan merasa dibutuhkan dan diperhatikan, disamping itu pemimpin dapat lebih banyak memberikan kesempatan kepada karyawan mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas dengan baik sehingga akan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan demikian kiranya perlu dirumuskan secara mendalam, usaha – usaha secara terpadu dan berkesinambungan melalui penerapan analisis kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang

bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah (Fahmi, 2009).

Berdasarkan uraian tersebut maka dalam penelitian ini penulis mengambil skripsi dengan judul **“ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Bank Perkreditan Rakyat Sago Lubak Limapuluh Kecamatan Lareh Sago Halaban, Kab.50 Kota)”**

1.2 Rumusan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sebaik-baiknya maka peneliti akan merumuskan masalahnya sehingga jelas dari mana mau dimulai, berdasarkan latar belakang seperti tersebut di atas maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Mempunyai kesempatan untuk menerapkan ilmu yang telah didapat dibangku kuliah dan mengetahui penerapan gaya pemimpin dan motivasi

pada perusahaan dan mengetahui gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan oleh perusahaan dan bagaimana cara perusahaan memotivasi karyawannya.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan menjadi sumbangan pemikiran atau sumbangan bagi para pemimpin dalam mengambil kebijakan dan cara pemimpin dalam memotivasi karyawan, sehingga akan terjalin hubungan kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan dalam melaksanakan tugasnya dimasa mendatang.

3. Bagi pihak lain

Diharapkan menjadi acuan dan perbandingan pada bidang yang sama.

1.6 Sistimatis Penelitian

Untuk dapat lebih terarahnya system penulisan skripsi ini, peneliti membuat sistematika skripsi sebagai berikut:

BAB I merupakan pendahuluan atau pengantar dari penelitian ini yang terdiri dari latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II merupakan landasan teori yang mendukung penelitian ini.

BAB III merupakan metode dan teknik yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian yang berisikan tentang desain penelitian, populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, variabel penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV Merupakan pembahasan yang meliputi karakteristik responden, deskripsi jawaban responden, hasil analisis data serta pembahasan.

BAB V Merupakan penutup yang meliputi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.



BAB II

TINJAUAN LITERATUR

Pada tinjauan literatur ini menjelaskan tentang gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja karyawan, penelitian sebelumnya, kerangka konseptual penelitian dan hipotesis penelitian.

2.1 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya

Menurut Sutanto dan Setiawan (2000) yaitu sikap dan tindakan yang dilakukan pemimpin dalam menghadapi bawahan. Ada dua macam gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan.

Ruvendi (2005) Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh para pegawainya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik.

Sedangkan Tampubolon (2007) Gaya adalah sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, berbagai hasil kombinasi dari filsafat, keterampilan, sikap yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.1 Jenis Gaya Kepemimpinan

Sedangkan Reza (2010) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan antara lain:

1. Gaya kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luarbiasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.

Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:

- a. Visi dan artikulasi. Dia memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik daripada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
- b. Rasio personal. Pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
- c. Peka terhadap lingkungan. Mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
- d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.

- e. Perilaku tidak konvensional. Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

2. Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

- a. Imbalan kontingen: kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- b. Manajemen berdasar pengecualian (aktif): melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- c. Manajemen berdasar pengecualian (pasif): mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
- d. *Laissez-Faire*: melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

3. Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami parapengikut

untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Terdapat empat karakteristik pemimpin transformasional:

- a. Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
- b. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- c. Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- d. Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

4. Gaya Kepemimpinan Visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

Gaya kepemimpinan menurut Sutanto dan Setiawan (2000):

1. Berorientasi pada Tugas

Dalam gaya yang berorientasi pada tugas ditandai oleh beberapa hal sebagai berikut:

- a. Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan.
- b. Pemimpin selalu mengadakan pengawasan secara ketat terhadap bawahan.

- c. Pemimpin meyakinkan kepada bawahan bahwa tugas-tugas harus dilaksanakan sesuai dengan keinginannya.
- d. Pemimpin lebih menekankan kepada pelaksanaan tugas daripada pembinaan dan pengembangan bawahan.

2. Gaya Kepemimpinan Berorientasi pada Karyawan

Gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada karyawan atau bawahan ditandai dengan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Pemimpin lebih memberikan motivasi daripada memberikan pengawasan kepadabawahan.
- b. Pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.
- c. Pemimpin lebih bersifat kekeluargaan, saling percaya dan kerja sama, saling menghormati di antara sesama anggota kelompok.

Sebagai pengembangan, maka para ahli berusaha dapat menentukan mana di antara kedua gaya kepemimpinan itu yang paling efektif untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Salah satu pendekatan yang dikenal dalam menjalankan gaya kepemimpinan adalah empat sistem manajemen yang dikembangkan oleh Rensis Likert (Sutanto dan Setiawan, 2000). Empat system tersebut terdiri dari:

- a. *Sistem 1, otoritatif dan eksploitatif :*

Manajer membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja dan memerintah para bawahan untuk melaksanakannya. Standar dan metode pelaksanaan juga secara kaku ditetapkan oleh manajer.

b. *Sistem 2, otoritatif dan benevolent:*

Manajer tetap menentukan perintah-perintah, tetapi memberi bawahan kebebasan untuk memberikan komentar terhadap perintah-perintah tersebut. Bawahan juga diberi berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

c. *Sistem 3, konsultatif:*

Manajer menetapkan tujuan-tujuan dan memberikan perintah-perintah setelah hal-hal itu didiskusikan dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas. Penghargaan lebih digunakan untuk memotivasi bawahan daripada ancaman hukuman.

d. *Sistem 4, partisipatif:*

Adalah sistem yang paling ideal menurut Likert tentang cara bagaimana organisasi seharusnya berjalan. Tujuan-tujuan ditetapkan dan keputusan-keputusan kerja dibuat oleh kelompok. Bila manajer secara formal yang membuat keputusan, mereka melakukan setelah mempertimbangkan saran dan pendapat dari para anggota kelompok. Untuk memotivasi bawahan, manajer tidak hanya mempergunakan penghargaan- penghargaan ekonomis tetapi juga mencoba memberikan kepada bawahan perasaan yang dibutuhkan dan penting.

Dalam kenyataannya, pemimpin yang lebih berorientasi pada karyawan dalam beberapa hal akan memberkan hasil-hasil yang lebih efektif. Ini tidak berarti pemimpin tersebut mengabaikan kebutuhan-kebutuhan produksi atau tugas dalam departemennya (Stoner, 1986).

Kepemimpinan yang berhasil menghendaki suatu pengertian yang mendalam terhadap bawahan. Oleh karena itu, menurut Sutanto dan Setiawan, (2000), pemimpin sangat perlu mengembangkan beberapa kecakapan:

- a) Obyektivitas terhadap hubungan-hubungan serta perilaku manusia. Maksudnya pemimpin harus memandang bawahan serta perilaku mereka secara obyektif, tanpa berprasangka dan tanpa emosi.
- b) Cakap berkomunikasi di dalam perusahaan maupun masyarakat. Maksudnya pemimpin harus mampu berbicara dan menulis secara terus terang serta menyimpulkan dengan teliti pernyataan-pernyataan dari orang lain. Pemimpin harus mudah didekati, mengenal kelompok-kelompok dan pemimpin informalnya, menyeluruh memberitahukan tujuan dan berusaha untuk bekerja sama dengan oranglain.
- c) Ketegasan. Maksudnya kemampuan untuk memproyeksikan diri secara mental dan emosional ke dalam posisi seorang pengikut. Kemampuan ini menolong pemimpin untuk memahami pandangan, keyakinan dan tindakan bawahannya.
- d) Sadar akan diri sendiri. Maksudnya pemimpin perlu mengetahui kesan apa yang dibuatnya pada orang lain. Pemimpin harus berusaha untuk memenuhi peran yang diharapkan oleh para pengikut.
- e) Mengajarkan. Maksudnya pemimpin harus mampu untuk menggunakan kecakapan untuk pedoman, dan pembetulan dalam pemberian petunjuk dengan contoh-contoh.

2.2 Motivasi

Menurut Reza (2010) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Fahmi (2009) motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan

Danim (2004), motivasi diartikan sebagai setiap daya gerak atau daya dorong yang muncul pada diri individu untuk secara sadar mengabdikan diri untuk mengabdikan dirinya untuk pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilakumanusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

Reza (2010) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu:

- a) Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quit pro quo*", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada ubi ada talas, ada budi ada balas".
- b) Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.
- c) Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.

- d) Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

2.2.1 Unsur-Unsur Motivasi

Denim, (2004) mengemukakan unsur-unsur dalam motivasi, yaitu:

a) Tujuan

Manusia adalah makhluk yang bertujuan, demikian juga organisasi atau perusahaan memiliki motivasi yang tinggi yang ada rasa kesadaran didalam diri mereka bahwa tujuan organisasi adalah bagian dari tugas keorganisasian dan tujuan hidupnya. manusia organisasional yang memiliki motivasi yang tinggi senantiasa sadar bahwa antara tujuan dirinya dengan tujuan organisasi sama sekali tidak terpisahkan ataupun terpisahkan tidak terlalu sejenjang.

b) Kekuatan dari dalam diri individu

Kekuatan berakumulasi dan menjelma dalam bentuk dorongan batin seseorang untuk melakukan sesuatu tiugas secara tepat waktu, optimal secara pelayanan, efisiensi secara pembiayaan, akurat dilihat dari tujuan yang ingin dicapai serta mampu memuaskan pelanggan dan organisasi.

c) Keuntungan

Keinginan untuk mendapatkan keuntungan ini akan menjadi sumber bahaya bagi karyawan dalam organisasi jika ia bekerja semata-mata karna keinginan untuk memperoleh keuntungan atau setiap pekerjaannya dilihat dari segi untuk laba-ruginya.

2.2.2 Tipe-Tipe Motivasi

a. Motivasi positif

Motivasi positif didasarkan atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu, bekerja untuk memberikan keuntungan tertentu, apakah besar atau kecil.

Dengan demikian motivasi positif adalah proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif dimana hal itu diarahkan pada karyawan agar bekerja dengan baik dan antusias dengan memberikan keuntungan tertentu kepadanya, misalnya imbalan yang menarik, kedudukan atau jabatan, perhatian atasan terhadap bawahannya.

b. Motivasi negatif

Motivasi negative sering kali dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut misalnya, jika ia tidak bekerja akan takut dikeluarkan, takut dipotong gajinya dan takut dijauhi rekan sekerja. motivasi yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan, organisasi menjadi tidak kreatif, serba takut, serta serba terbatas gerakannya.

c. Motivasi dari dalam

Motivasi dari dalam muncul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan yang bersumber dari dalam diri pekerja tersebut. dan juga kesenangan pekerja muncul saat dia bekerja, baginya berbuat adalah suatu kewajiban. Paksaan, ancaman atau imbalan yang bersifat eksternal memang penting, akan tetapi tidaklah lebih penting ketimbang aspek-aspek nirmaterial.

d. Motivasi dari luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan. Manusia bekerja karena semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai dan dapat pula bersumber dari faktor-faktor di luar subjek.

2.2.3 Teori Motivasi Menurut Para Pakar

Robbins (2006) mengemukakan teori motivasi menurut para pakar, yaitu:

A. Teori Hierarki Kebutuhan Menurut Maslow

Menurut Maslow didalam diri setiap manusia ada lima jenjang kebutuhan, yaitu:

- 1) Faali (Fisiologis) : antara lain rasa haus, lapar, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lainnya.
- 2) Keamanan: keselamatan dan perlindungan terhadap perlindungan fisik dan emosional.
- 3) Sosial : kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik dan persahabatan.
- 4) Penghargaan: rasa hormat internal seperti harga diri, prestasi, serta faktor penghormatan dari luar, seperti: status, pengakuan dan perhatian
- 5) Aktualisasi diri : dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata

B. Teori X dan Y Menurut Douglas McGregor

Teori yang dikemukakan oleh Douglas McGregor yang menyatakan bahwa dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia, pada dasarnya satu negative (teori X) yang mengandaikan bahwa kebutuhan order rendah

mendominasi individu, dan yang lain positif (teori Y) bahwa kebutuhan order tinggi mendominasi individu.

Menurut teori X, empat asumsi yang dipegang para manajer adalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan, bila dimungkinkan akan coba menghindari.
- 2) Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai sasaran.
- 3) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bila mungkin.
- 4) Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait dengan kerja dan akan menunjukkan ambisi yang rendah.

Kontras dengan pandangan negatif mengenai kodrat manusia ini, McGregor mencatat empat asumsi positif, yang disebutkan sebagai teori Y:

- 1) Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat dan bermain.
- 2) Orang-orang akan melakukan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka memiliki komitmen pada sasaran.
- 3) Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab.
- 4) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya dimiliki mereka yang berada pada posisi manajemen.

C. Teori Dua Factor (Motivasi – Higiene) Menurut Frederick Herzberg

Dikemukakan oleh psikolog Frederick Herzberg, yang mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua faktor tentang motivasi. Dua factor itu dinamakan factor yang membuat orang merasa tidak puas atau factor-faktor motivasi iklim baik atau ekstrinsik-intrinsik tergantung dari orang yang membahas teori tersebut. Faktor-faktor dari rangkaian ini disebut pemuas atau motivator yang meliputi:

- 1) Prestasi (*achievement*)
- 2) Pengakuan (*recognition*)
- 3) Tanggung Jawab (*responsibility*)
- 4) Kemajuan (*advancement*)
- 5) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)
- 6) Kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*)

D. Teori Kebutuhan McClelland

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan:

- 1) Kebutuhan akan prestasi : dorongan untuk unggul, untuk berprestasi berdasar seperangkat standar, untuk berusaha keras supaya sukses.
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan: kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- 3) Kebutuhan akan kelompok pertemanan: hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

2.2.4 Teknik Motivasi

Mangkunegara (2000) mengemukakan bahwa terdapat dua teknik memotivasi kerja pegawai, yaitu:

1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.
2. Teknik komunikasi persuasive, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah "AIDDAS", yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (tindakan atau aksi), *Satisfaction* (kepuasan). Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas dengan hasil kerja.

2.2.5 Prinsip-Prinsip Dalam Memotivasi Kerja Karyawan

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Prinsip Partisipasi

Karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan disampaikan oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengaturan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan bawahan akan memotivasi karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpin (Mangkunegara, 2007)

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan / kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Reza, 2010).

Sedangkan menurut Rivai dan Basri(2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Tambubolon(2007), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja karyawan lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja karyawan.

2.3.1 Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja menurut Rivai dan Basri (2005):

- 1) Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
- 2) Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- 3) Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
- 4) Target aktivitas perbaikan kinerja.
- 5) Perbaikan dalam kualitas atau produksi.

- 6) Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

2.3.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya, tujuan dilakukan penilaian kinerja adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti, untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan.

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan, ketika dibandingkan dengan satu set standar kemudian mengkomunikasikan dengan karyawan (Tambubolon, 2007) penilaian kinerja disebut juga sebagai penilaian karyawan, evaluasi kinerja dan penilaian hasil pedoman.

Tambubolon (2007), mengemukakan bahwa sistem penilaian kinerja mempunyai dua elemen pokok, yakni:

1. Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan bagaimana kinerja yang baik (good performance) dapat dicapai, contoh: anggaran operasi, target produksi tertentu.
2. Adanya mekanisme untuk mengumpulkan informasi dan pelaporan mengenai cukup atau tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku, contoh laporan bulanan menejer dibandingkan dengan anggaran dan realisasi kinerja (budgeted and actual performance).

Reza (2010) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

1. Kualitas Kerja

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam artian menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang dihasilkan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

6. Komitmen Organisasi

Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan bagian integral dari proses penilaian yang meliputi penerapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, mempunyai tingkat perubahan, terbatas waktu dan adanya pengarahan dan dukungan atasan. karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran dan standar kinerja yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. peningkatan kinerja perseorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

2.5 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1

Ringkasan hasil peneliti terdahulu

Judul	Nama Penelitian	Faktor yang Diteliti	Metode Analisis	Kesimpulan
Imbalan dan gaya kepemimpinan pengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan dib alai besar industry hasil pertanian bogor.	Ramlan Ruvendi (2005)	<ul style="list-style-type: none">• Imbalan yang diterima pegawai• gaya kepemimpinan• system imbalan dan gaya kepemimpinan	Regresi berganda	terdapat pengaruh yang signifikan antara variable imbalan dengan kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja dan variable imbalan dan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja.

Judul	Nama Penelitian	Faktor yang diteliti	Metode analisis	Kesimpulan
Peranan gaya kepemimpinan yang efektif dalam upaya meningkatkan semangat dan kegairan kerja karyawan di toserba sinar mas sidoarjo.	Eddy madiono sutanto dan Budhi Stiawan (2000)	<ul style="list-style-type: none"> • Gambaran gaya kepemimpinan ditoserba mas sidoarjo • Persoalan Yang Terjadi Ditoserba Sidoarjo • Menguji Apakah Gaya Kepemimpinanya Efektif 	Menggunakan Skala Likert	<ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin perusahaan menggunakan gaya kepemimpinan otokrasi • Semangat dan kegairahan kerja karyawan rendah • Kurang efektifnya kerja karyawan
Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001	Biatma Dulbert Tambubolon (2007)	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja • pengaruh etos kerja • pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja 	Menggunakan Skala Likert	<ul style="list-style-type: none"> • gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang cukup besar • etos kerja memberikan kontribusi yang kecil • gaya kepemimpinan dan etos kerja memberikan kontribusi yang relatif besar terhadap peningkatan kinerja

Perbedaan dari tiga penelitian terdahulu diatas dengan penelitian yang penulis lakukan adalah terletak pada faktor yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2.6 Tinjauan Penelitian Terdahulu

2.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

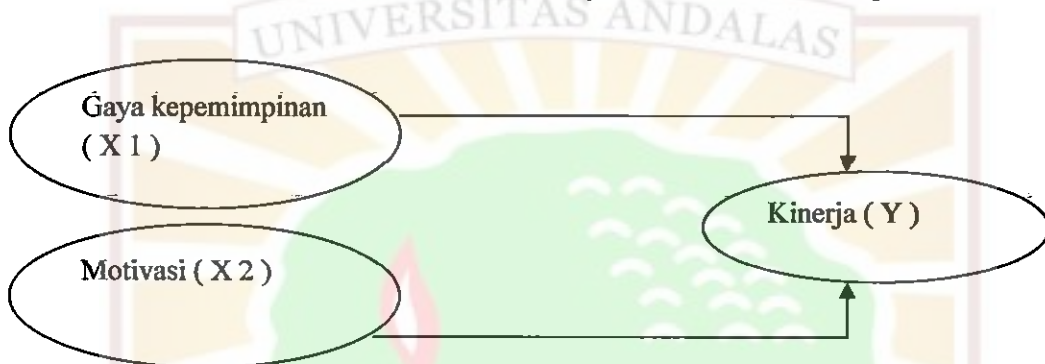
Kepemimpinan itu adalah usaha suatu program pada saat terjadinya interaksi melalui komunikasi dengan gaya tertentu yang memotivasi seseorang atau kelompok dengan pengaruh yang tidak memaksa untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral maupun etika. Kepemimpinan itu ditentukan dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin itu sendiri, jika gaya kepemimpinan yang diberikan baik dan dapat memberikan arahan kepada bawahan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat sesuai dengan gaya kepemimpinan yang diberikan. Dalam penelitian Ruvendi (2005) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja, dan juga didukung penelitian Tambubolon (2007) bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan

semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Keterkaitan antar variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Keterkaitan antar variabel

2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Kuncoro (2003), hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah diberikan, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPR Lareh Sago Halaban, Kab 50 Kota.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPR Lareh Sago Halaban, Kab 50 Kota.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah *survey* dengan metode deskriptif. Menurut Sekaran (2006) penelitian *survey* dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.

3.2.1 Populasi

Populasi menurut Sekaran (2006) mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bank BPR Kecamatan Lareh Sago Halaban, Kab.50 Kota dengan jumlah karyawan sebanyak 30 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sekaran (2006) Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, sejumlah, tapi tidak semua, elemen populasi akan membentuk sampel.

Dalam penarikan sampel penelitian yaitu apabila sampel kurang dari 100, lebih baik diambil semua tetapi apabila lebih dari 100, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Secara umum semakin besar sampel maka semakin

representatif, (Arikunto, 2006). Berdasarkan pendapatan diatas maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu sebanyak 30 orang.

3.3 Jenis Data yang digunakan

Dalam penelitian ini ada dua jenis data yang digunakan untuk mendapatkan data-data keterangan yang dibutuhkan yaitu:

3.3.1 Data primer

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi (Sekaran, 2006). Data ini di peroleh melalui kuesioner yang berupa data pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam peneitian ini adalah: Survei lapangan digunakan untuk memperoleh data primer yang diperoleh langsung dari objek yang akan diteliti. Penulis terlebih dahulu melakukan survei ke lokasi PT.BPR Sago Luhak Limahpuluh Kec.Lareh Sago Halaban Kab.50 Kota.

3.5 Variabel Penelitian.

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

1. Variable *Independent* (bebas), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel *dependent* dan menjelaskan varians dalam variabel *dependent*. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *independent* adalah gaya kepemimpinan dan motivasi.

2. Variabel *Dependent* (terikat), yaitu variabel utama yang menjadi problem untuk dipelajari. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai.

3.6 Defenisi Operasional Variabel

TABEL.3.1

Operasional variable

Variable	Konsep variable	Indikator	Sumber
(Variable independen) Gaya kepemimpinan	Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk memimpin para karyawannya.	<ul style="list-style-type: none"> • Sistem 1, <i>otoritatif dan eksploitatif</i> • Sistem 2, <i>otoritatif dan benevolen</i> • Sistem 3, <i>konsultatif</i> • Sistem 4, <i>partisipatif</i> 	Sutanto dan Setiawan (2000)
Motivasi	Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja.	<ul style="list-style-type: none"> • Fisiologis • Keamanan • Sosial • Penghargaan • Aktualisasi diri 	Teori hierarki kebutuhan menurut maslow
(Variabel dependen) Kinerja	Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kuantitas • Ketepatan waktu • Efektifitas • Kemandirian • Komitmen organisasi 	Reza (2010)

3.7 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat dalam bentuk angket (kuesioner) yang dibagikan kepada responden. Skala yang digunakan adalah skala yang terdiri dari lima alternatif jawaban dengan nilai dari satu sampai lima. Kuesioner yang diisi oleh responden dibuat dalam bentuk pertanyaan tertutup, artinya dalam kuesioner sudah ditentukan alternatif jawaban dari tiap item pertanyaan. Dalam pelaksanaan pengisian nanti responden hanya diperintahkan untuk memilih salah satu jawaban yang sekiranya cocok dengan keadaan yang dialami responden. Dimana pada pertanyaan dengan skala Likert mempunyai lima alternatif jawaban, yaitu:

- a. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju
- b. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju
- c. Skor 3 diberikan untuk jawaban netral
- d. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju
- e. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju.

3.8 Analisis Data

2.8.1 Analisa Data Responden

Data yang diperoleh akan dianalisis secara kuantitatif dan kualitatif. Data primer yang berhasil dikumpulkan secara kuantitatif terlebih dahulu diolah dan ditabulasikan. Data kuantitatif disajikan dalam bentuk tabel. Pengolahan data masing-masing variabel akan diproses dengan menggunakan *software* SPSS 15.0 dan *Microsoft Excel* 2010.

Analisis kualitatif dilakukan dengan cara mendeskripsikan dan menginterpretasikan fenomena terkait gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan yang ada di lapangan kedalam bentuk deskripsi kata

2.8.2 Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Analisa Uji validitas dilakukan untuk mengetahui dan menguji apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur (Sekaran, 2006). Uji validitas ini diperoleh dengan menggunakan program SPSS.

Menurut Sekaran (2006) *Validitas* merupakan suatu pengujian yang ditujukan untuk menyederhanakan item-item yang digunakan dalam mengukur ketepatan dan kecermatan sebuah item dalam mengukur sebuah instrumen yang dilihat dari nilai faktor loading. Item-item tersebut dikatakan *valid* apabila memiliki faktor *loading* dari hasil komponen matrik $> 0,30$.

2. Uji Reliabilitas

Analisa Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda (Sekaran, 2006). Uji reliabilitas ini dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai untuk menguji reliabilitas adalah *composite reliability* yang nilainya diatas 0.7, maka semua pertanyaan dinyatakan reliabel. Dengan demikian kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat disebarkan sebagai alat pengumpulan data yang layak.

2.8.3 Uji asumsi klasik regresi

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pendeteksian dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik (Sugioyono). Dasar pengambilan keputusannya adalah Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas. Akan tetapi, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

2. Uji multikolinearitas

Menurut Priyatno (2010) multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variable independen dalam model regresi. Hal ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variable independen dalam model regresi

3. Uji heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2010) heteroskeditas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi.

4. Uji autokorelasi

Menurut Priyatno (2010) autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lainnya pada model regresi.

2.8.4 Uji Hipotesis

Menurut Priyatno (2010) uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi).

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji f dan uji t .

1) Uji f

Uji f merupakan pengujian seluruh variabel independen secara bersama-sama untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai dari level of significant (α 5%) dengan nilai= *hitung F* dari hasil output SPSS.

Berikut adalah hipotesis yang digunakan untuk melihat pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen secara simultan dalam penelitian ini.

2) Uji t

Uji t merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan melihat perbandingan nilai signifikan t yang diperoleh dari output SPSS dengan level of significant (α 5%). Jika nilai= *hitung t* > *tabel t* atau Sign. t < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, Jika nilai *hitung t* < *tabel t* atau Sign. t < 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2.8.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2010) analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara 2 atau lebih variable independen ($X_1, X_2 \dots X_n$) dengan variable dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variable dependen apabila variable independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antar variable independen dengan variable dependen apakah masing-masing variable independen berhubungan positif atau negatif.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut (Ghozali,2005):

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

Keterangan: Y' : variable dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1, X_2 : variable independen (Gaya Kepemimpinan dan motivasi)

Aaaa : Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2 = 0$)

b_1, b_2 : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e : error / variabel pengganggu.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah berdirinya PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban, Kab 50 Kota

Istilah Bank Perkreditan Rakyat disebut secara resmi didalam keputusan Presiden Refoblik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 dimana didalam keputusan presiden tersebut ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan Bank Perkreditan Rakyat adalah “Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip Syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan tidak memberikan jasa dalam lalu lintas perdagangan”.

Usaha Bank Perkreditan Rakyat diatur dalam keputusan Presiden Repoblik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 dalam pasal 13 meliputi:

- a. Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu.
- b. Memberikan kredit
- c. Bank Perkreditan Rakyat yang melaksanakan kegiatan usahanya berdasarkan Prinsip Syariah tidak diperkenankan melaksanakan kegiatan secara konvensional. Demikain juga Bank Perkreditan Rakyat yang

melakukan kegiatan usaha secara konvensional tidak diperkenankan melakukan kegiatan berdasarkan prinsip Syariah.

- d. Menempatkan dananya dalam bentuk Sertifikat Bank Indonesia (SBI), deposito berjangka, sertifikat deposito dan atau tabungan pada Bank lain.

Pendirian berawal munculnya ide dari kalangan pimpinan Bank Nagari dengan devisi perencanaan dan pengembangan bisnis serta pihak koperasi serta usaha karyawan Bank Nagari yang merasakan pentingnya suatu Bank Perkreditan Rakyat (BPR) untuk membantu tugas-tugas yang diemban Bank Nagari dalam rangka melaksanakan tugas pembangunan daerah. Dimana pada waktu itu Bank Nagari mengalami kesulitan untuk mengembangkan usaha-usaha kecil yang banyak tersebar diseluruh wilayah Sumatra Barat, yang boleh dikatakan selama ini belum terjangkau oleh jasa perbankan.

Di Sumatra Barat selama ini lembaga keuangan dipedesaan dikenal adalah LPN (Lumbung Piti Nagari) yang sebetulnya keberadaan LPN ini juga dibina dan bimbingan oleh Bank Nagari Sumatra Barat, namun keberadaan LPN ini tidaklah berjalan sebagaimana yang diharapkan karena banyak diantara LPN ini yang hanya tinggal nama.

Berdasarkan pengalaman yang dilakukan oleh pihak Bank Nagari dilapangan maka dapat disimpulkan beberapa kelemahan dari LPN yang antara lain sebagai berikut:

1. LPN ini merupakan milik dari anak nagari dimana LPN tersebut berdiri, boleh dikatakan seluruh nasabah (peminjam), juga merupakan pemilik. Manajemen LPN tersebut pada umumnya tidak mempunyai latar

belakangatau mempunyai pengetahuan yang cukup dibidang perbankan sehingga walau telah diberikan penataran pengetahuan perbankan tetapi mereke masih pemilik, sehingga walaupun bagaimanapun mereka tetap mempunyai hak untuk ikut campur tangan.

2. Sulit untuk melaksanakannya dilapangan
3. Pada umumnya LPN ini diurus oleh pemuka-pemuka atau tokoh-tokoh yang dituakan dalam masyarakat dan dalam bekerja maupun dalam mengambil keputusan mereka sering mementingkan individu-individu tertentu dari pada kepentingan bank.
4. Banyaknya kredit macet dan bermasalah yang sulit untuk diselesaikan, karna mereka dalam memberikan kredit sering mengabaikan prinsip-prinsip memberikan kredit yang sehat.
5. Akumulasi dari kesalahan-kesalahan poin-poin diatas berujung pada habisnya modal lancar yang mengakibatkan LPN tersebut terpaksa menghentikan kegiatannya sebagai lembaga keuangan di pedesaan.

Belajar dari kegagalan LPN tersebut maka pemimpin Bank Nagari beserta koperasi karyawan serba usaha, karyawan Bank Nagari BPD Sumatra Barat sama-sama bersebakat untuk mendirikan Bank Perkreditan Rakyat Sumatra Barat. Sebagai bukti komitnya Bank Nagari pada waktu itu maka dibentuklah satu divisi di Bank Nagari dengan nama Divisi Micro Banking, yang tugas utamanya untuk mendirikan BPR-BPR diseluruh kecamatan yang ada di Sumatra Barat ini, yang pada mulanya direncanakan sebanyak 105 buah BPR.

Untuk pertama kalinya pada tahun 1992 Bank Nagari telah dapat merealisasikan pendirian 7 (tujuh) buah BPR,dan didalamnya termasuk PT.BPR

Sago Luhak Limapuluh Kec.Lareh Sago Halaban Kab. 50 Kota, yang didirikan oleh akta notaris Ganes Hariamansyah, SH dengan Nomor 124 tertanggal 20 Juni 1992.

Setelah semua perizinan yang disyaratkan pemerintah maka pada tanggal 21 Januari 1993 PT. Bank Perkreditan Rakyat Sago Luhak Limapuluh Kecamatan Lareh Sago Halaban Kab. 50 kota secara bersama-sama dengan 9 PT. Bank Perkreditan Rakyat lainnya diresmikan dan dioperasikan.

4.1.2 Tujuan dan Ruang Lingkup Usaha

Secara lebih teknis maka maksud dan tujuan pendirian PT. Bank Perkreditan Rakyat Luhak Limapuluh kec.Lareh Sago Halaban, Kab. 50 Kota adalah sebagai berikut:

1. Maksud dan tujuan perseroan adalah khusus berusaha dalam bidang Bank Perkreditan Rakyat.
2. Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut diatas perseroan dapat melaksanakan kegiatan usaha sebagai berikut:
 - Menghimpun dana masyarakat dalam bentuk deposito dan tabungan.
 - Memberikan kredit bagi pengusaha kecil atau masyarakat pedesaan.
 - Melaksanakan kegiatan-kegiatan Bank Perkreditan Rakyat.

Untuk mencapai maksud dan tujuan pendirian yang telah ditetapkan maka PT.Bank Perkreditan Rakyat Sago Luhak Limapuluh Kec.Lareh Sago Halaban,

Kab 50 Kota melaksanakan kegiatan operasional dengan ruang lingkup sebagai berikut:

1. Menghimpun tabungan dari masyarakat diwilayah kerjanya dengan jalan melakukan kegiatan sepeda motor unit atau “tabungan bajapui”,dimana rakyat kecil diberikan kesempatan untuk menabung dengan pelayanan dijemput kerumah, sehingga masyarakat kecil yang jumlah tabungan mereka relative kecil tidak perlu lagi mengeluarkan ongkos untuk hanya mengantarkan tabungan yang biasanya mereka antar ke Bank Umum yang ada diperkotaan.
2. Melayani tabungan berjangka atau deposito, disini Bank akan berusaha menarik dana-dana dari perantau maupun masyarakat sekitar dan memberikan tingkat suku bunga yang bersaing.
3. Memberikan berbagai fasilitas kredit kecil pada usaha kecil atau non formal yang banyak tersebar dipedesaan,dengan persyaratan yang mudah,murah dan cepat, dimana pada mulanya mereka sangat sulit untuk mendapatkan pinjaman dari perbankan, karna pada umumnya mereka tidak memiliki perizinan,dan dilain pihak Bank umum tetap mensyaratkan perizinan untuk semua calon nasabah yang mengajukan kredit padanya.
4. Melakukan kerjasama dengan lembaga-lembaga atau pemerintah, untuk penerimaan-penerimaan seperti telephon, Pajak Bumi dan Bangunan dan lainnya.

5. Melakukan pengelolaan keuangan Pemerintah Daerah dan Nagari, serta keuangan perusahaan lainnya.
6. Melakukan pengembangan sarana perbankan, seperti pembukuan kantor pelayanan kas.

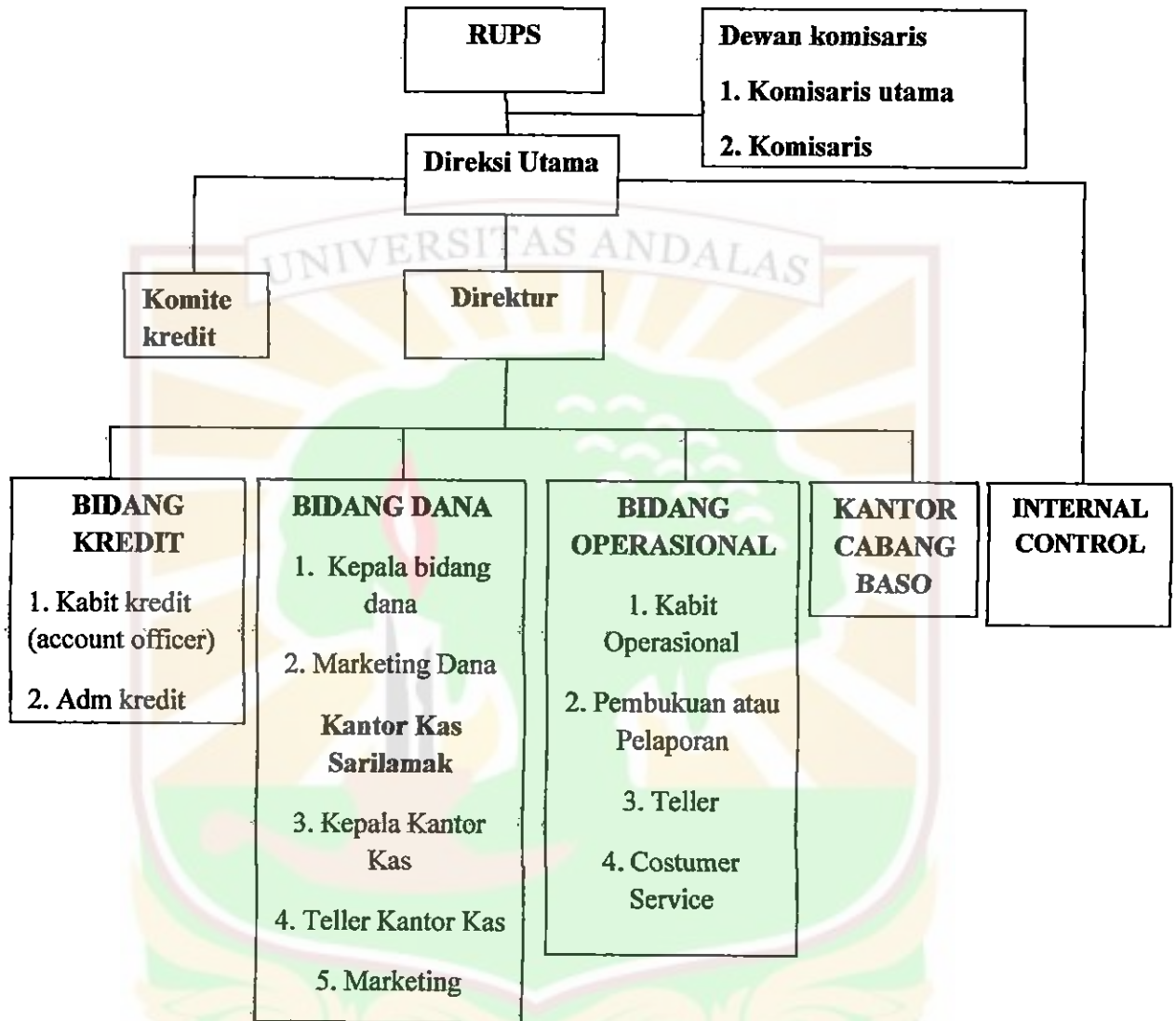
4.1.3 Stuktur Organisasi

Sruktur organisasi merupakan hubungan satuan organisasi yang didalamnya terdapat tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing yang mempunyai hubungan tertentu didalam organisasi perusahaan, dan bahagian ini tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut maka dalam pelaksanaan tugas diperlukan suatu wadah yang mengatur hubungan kerja sama antara orang-orang yang terlibat langsung mauun tidak terlibat langsung dalam organisasi. Pembagian tugas dalam organisasi harus dilaksanakan secara efektif dan efisien, yang antara lain harus memperhatikan kemampuan atau keahlian dari masing-masing personil untuk mengisi job-job yang tersedia.

Stuktur organisasi di PT. Bank Perkreditan Rakyat Sago Luhak Limapuluh

Kec. Lareh Sago Halaban, Kab. 50 Kota



Sumber: internal perusahaan

Gambar 4. 1 Stuktur Organisasi.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuisisioner sebanyak 30 orang karyawan PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kelurahan Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota. Kuisisioner yang telah diisi oleh responden selanjutnya dikumpulkan dan direkapitulasi melalui beberapa tahap, dimana hasil akhirnya adalah data-data tersebut dijadikan dasar untuk melihat Pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kelurahan Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota.

Metode analisis deskriptif merupakan suatu metode dimana data yang dikumpulkan disusun, diklasifikasikan dan dianalisis sehingga akan memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang sedang diteliti. Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil pengumpulan data primer berupa kuisisioner yang telah diisi oleh responden penelitian. Instrumen yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu kuisisioner dengan 30 butir pertanyaan, yang terbagi atas : 8 butir pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1), 16 butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja (X_2) dan 6 butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y).

4.3 Gambaran Umum Responden

Karakteristik responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden, sehingga lebih memudahkan dalam penganalisaan dan memudahkan pemahaman atas objek penelitian. Data identitas responden mencakup distribusi data responden menurut jenis kelamin, usia, pendidikan, lama tugas dan penghasilan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka identitas responden dapat diuraikan seperti dibawah ini.

Jenis kelamin responden terdiri dari laki-laki dan perempuan. Dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	F	%
Laki – Laki	16	53.3
Perempuan	14	46.7
Jumlah	30	100

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2011)

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa laki-laki berjumlah 16 orang (53.3%) dan perempuan jumlahnya 14 orang (46.7%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan karyawan PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota adalah laki – laki dan selebihnya perempuan.

2. Karakteristik responden berdasarkan umur

Berdasarkan umur, responden dikelompokkan seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan Umur

Umur	F	%
< 25 tahun	9	30
26 – 35 tahun	16	53.3
36 – 45 tahun	5	16.7
Jumlah	30	100

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2011)

Dari tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa kelompok umur 26 – 35 tahun 16 orang (53.3%), menyusul kelompok umur dibawah 25 tahun sebanyak 9 orang (30%), dan kelompok umur antara 36 – 45 tahun sebanyak 5 orang (16.7%). Hal ini menunjukkan bahwa responden berada pada rentang usia yang produktif.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Berdasarkan pendidikan, responden dikelompokkan seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	F	%
SMU	9	30
D3	11	36.7
S1	10	33.3
Jumlah	30	100

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2011)

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa pendidikan mayoritas responden adalah tamat D3, yakni sebanyak 11 orang (36.7%), kemudian di ikuti oleh responden yang tamat sarjana (S1), yakni sebanyak 10 orang (33.3%) dan selebihnya berpendidikan tamat SMU sebanyak 9 orang (30%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota memiliki pendidikan dan pengetahuan yang tinggi.

4. Karakteristik responden berdasarkan lama tugas

Berdasarkan lama tugas, responden dikelompokkan seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4

Karakteristik responden berdasarkan lama tugas

Lama Tugas	F	%
< 5 tahun	21	70
6 – 10 tahun	6	20
11 – 20 tahun	3	10
Jumlah	30	100.0

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2011)

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa rata – rata responden telah bekerja selama kurang dari 5 tahun, yakni sebanyak 21 orang (70%), kemudian di ikuti oleh responden yang telah bekerja selama kurang lebih antara 6 – 10 tahun yakni sebanyak 6 orang atau 20% dan yang telah bekerja antara 11 – 20 tahun sebanyak 3 orang atau 10.

5. Karakteristik responden berdasarkan penghasilan per bulan

Berdasarkan penghasilan, responden dikelompokkan seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5

Karakteristik responden berdasarkan penghasilan per bulan

Penghasilan	F	%
< 1 juta	4	13.3
1 – 1,5 juta	8	26.7
1,5 – 2 juta	9	30
< 2 juta	9	30
Jumlah	30	100.0

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2011)

Dari data tersebut diketahui bahwa mayoritas responden memiliki penghasilan sebesar Rp. 1.500.000-Rp.2.000.000 dan diatas Rp. 2.000.000, yakni masing – masing sebanyak 9 orang (30%), dan diikuti oleh responden yang memiliki penghasilan sebesar Rp.1.000.000-Rp. 1.500.000, yakni sebanyak 8 orang (26.7%), dan responden yang memiliki penghasilan <Rp.1.000.000, sebanyak 4 orang (13.3%), Hal ini menunjukkan bahwa penghasilan yang diterima karyawan PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota setiap bulannya cukup besar.

4.4 Gambaran Umum Jawaban Responden

Respon responden terhadap pertanyaan yang diajukan ditunjukkan dengan alternatif jawaban dan skor jawaban yang telah ditetapkan oleh peneliti dengan menggunakan skala Likert, sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1
2. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
3. Cukup Setuju (CS) diberi skor 3
4. Setuju (S) diberi skor 4
5. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5

Sedangkan penilaian tingkat rata-rata jawaban responden ditentukan berdasarkan rentang skala atau Total Capaian Skor (TCS) (Arikunto, 2006).

Rentang skala tersebut adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,80 : Sangat jelek

1,80 – 2,60 : Jelek

2,60 – 3,40 : Cukup Baik

3,40 – 4,20 : Baik

4,20 – 5,00 : Sangat Baik

1. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen penting dalam mencapai, mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi. Kepemimpinan dalam penelitian ini dilihat dari aspek kepemimpinan otoritatif dan eksploitatif, kepemimpinan otoritatif dan benevolen, kepemimpinan konsultatif dan kepemimpinan partisipatif seperti yang diungkapkan oleh Sutanto, Madiono dan Setiawan (2000).

Berdasarkan atas jawaban responden yang diperoleh dari hasil penelitian dilapangan tentang variabel kepemimpinan dapat dilihat pada daftar tabel 4.6 seperti berikut dibawah ini :

Tabel 4.6

Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah	Rata – rata (TCR)	Ket
		SS	S	R	TS	STS			
1	Pemimpinan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja	2 (6.7%)	18 (60%)	10 (33.3%)			30	3.73 (74.67%)	Baik
2	Pemimpin membuat standard an metode pelaksanaan kerja secara kaku			9 (30%)	20 (66.7%)	1 (3.3%)	30	3.73 (74.67%)	Baik
3	Pemimpin menentukan perintah – perintah, tetapi memberi bawahan kebebasan untuk memberikan komentar terhadap perintah –	7 (23.3%)	19 (63.3%)	4 (13.3%)			30	4.10 (82%)	Baik

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Ji h	Rata – rata (TCR)	Ket
		SS	S	R	TS	STS			
	perintah tersebut								
4	Pemimpin memberi bawhan fleksibelitas untuk melaksanakan tugas – tugas dalam batas- batas dan prosedur – prosedur yang telah ditetapkan	3 (10%)	24 (80%)	3 (10%)			30	4.00 (80%)	Baik
5	Pemimpin memberi bawahan kebebasan untuk membuat keputusan – keputusan mereka sendiri tentang ara pelaksanaan tugas	1 (3.3%)	19 (63.3%)	9 (30%)	1 (3.3%)		30	3.67 (73.33%)	Baik
6	Pemimpin lebih suka memotivasi karyawan dengan memberikan penghargaan daripada ancaman dan hukuman	4 (13.3%)	17 (56.7%)	8 (26.7%)	1 (3.3%)		30	3.80 (76%)	Baik
7	Pemimpin lebih suka menetapkan tujuan dan keputusan – keputusan yang dibuat secara berkelompok	2 (6.7%)	17 (56.7%)	10 (33.3%)	1 (3.3%)		30	3.67 (73.33%)	Baik
8	Pemimpin tidak hanya memberikan penghargaan ekonomis tetapi juga memberikan bawahan perasaan bahwa mereka dibutuhkan dan penting	6 (20%)	10 (33.3%)	14 (46.7%)			30	3.73 (74.67%)	Baik
	Rata – rata	3 (10.42 %)	16 (51.67 %)	8 (27.92 %)	3 (9.58%)	0 (0%)	30	3.80 (76.1%)	Baik

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2011)

Rata – rata tertinggi untuk variabel gaya kepemimpinan ini adalah sebesar 4.10 dengan tingkat capaian responden sebesar 82%, yaitu pada pernyataan bahwa meskipun pemimpin selalu menentukan perintah – perintah, namun tetap memberi

bawahan kebebasan untuk memberikan komentar terhadap perintah – perintah tersebut Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai pimpinan tidak terlalu memaksakan kehendaknya dan memberikan kebebasan pada bawahannya untuk mengomentari jika gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan keinginan bawahan.

Sedangkan rata- rata terendah untuk gaya kepemimpinan adalah sebesar 3.67 dengan tingkat capaian responden sebesar 73.33% yaitu mengenai pernyataan bahwa pemimpin lebih suka menetapkan tujuan dan keputusan – keputusan yang dibuat secara berkelompok dan Pemimpin selalu memberi bawahan kebebasan untuk membuat keputusan – keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas. Meskipun sebagian besar responden memiliki respon yang positif mengenai pernyataan – pernyataan tersebut, namun masih terdapat 1 orang (3.3%) yang menyatakan tidak setuju dan 10 orang (33.3%) responden yang menyatakan netral. Hal ini dapat mempengaruhi penilaian responden pada pemimpin.

Jadi dapat dilihat gaya kepemimpinan pada PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota adalah sebesar 3.80 dengan tingkat capaian responden sebesar 76.08%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota sudah baik

2. Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong kepencaapaian tujuan/insentif. Dalam

penelitian ini, motivasi kerja karyawan PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota dinilai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri seperti yang diungkapkan dalam teori Maslow dalam Stephen P. Robbins (2006).

Berdasarkan atas jawaban responden yang diperoleh dari hasil penelitian dilapangan tentang variabel motivasi kerja dapat dilihat pada daftar tabel 4.7 seperti berikut dibawah ini :

Tabel 4.7
Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jlh	Rata – rata (TCR)	Ket
		SS	S	N	TS	ST S			
1	Selama bekerja kebutuhan makan saya terpenuhi	6 (20%)	19 (63.3%)	5 (16.7%)			30	4.03 (80.7%)	Baik
2	Selama bekerja kebutuhan minum saya terpenuhi secara layak	6 (20%)	20 (66.7%)	4 (13.3%)			30	4.07 (81.3%)	Baik
3	Selama bekerja kebutuhan akan perumahan saya terpenuhi secara layak	3 (10%)	12 (40%)	11 (36.7%)	4 (13.3%)		30	3.47 (69.3%)	Baik
4	Selama bekerja kebutuhan pakaian saya terpenuhi secara layak	4 (13.3%)	18 (60%)	8 (26.7%)			30	3.87 (77.3%)	Baik
5	Selama bekerja kesehatan saya terjaga dan terjamin dengan baik	3 (10%)	18 (60%)	8 (26.7%)	1 (3.3%)		30	3.77 (75.3%)	Baik
6	Adanya kegiatan rekreasi atau hiburan yang diagendakan oleh perusahaan	6 (20%)	11 (36.7%)	5 (16.7%)	8 (26.7%)		30	3.50 (70%)	Baik

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jlh	Rata – rata (TCR)	Ket
		SS	S	N	TS	ST S			
7	Saya mendapatkan jaminan keselamatan dan perlindungan fisik dalam melakukan pekerjaan	4 (13.3%)	19 (63.3%)	6 (20%)	1 (3.3%)		30	3.87 (77.3%)	Baik
8	Saya mendapatkan keselamatan dan perlindungan emosional dan melakukan pekerjaan	5 (16.7%)	17 (56.7%)	6 (20%)	2 (6.7%)		30	3.83 (76.7%)	Baik
9	Suasana kerja yang saya rasakan sangat menyenangkan dengan adanya sikap saling memiliki sesama karyawan maupun pemimpin	6 (20%)	21 (70%)	2 (6.7%)	1 (3.3%)		30	4.07 (81.3%)	Baik
10	Suasana kerja yang saya rasakan sangat menyenangkan dengan adanya sikap saling keterbukaan antar sesama karyawan maupun pemimpin	4 (13.3%)	22 (73.3%)	3 (10%)	1 (3.3%)		30	3.97 (79.3%)	Baik
11	Keakraban yang saya rasakan sangat menyenangkan sehingga apapun masalahnya yang terjadi yang menghambat kinerja dapat diatasi dengan baik	4 (13.3%)	16 (53.3%)	10 (33.3%)			30	3.80 (76%)	Baik
12	Saya merasa dihargai setiap melakukan pekerjaan	3 (10%)	17 (56.7%)	10 (33.3%)			30	3.77 (75.3%)	Baik
13	Pemimpin selalu mencurahkan perhatian bagi setiap karyawan	4 (13.3%)	14 (46.7%)	11 (36.7%)	1 (3.3%)		30	3.70 (74%)	Baik
14	Dalam perusahaan sering diberikan penghargaan bagi karyawan yang mencapai target dalam pekerjaan	5 (16.7%)	19 (63.3%)	5 (16.7%)	1 (3.3%)		30	3.93 (78,7%)	Baik
15	Saya suka melaksanakan tugas yang menantang	5 (16.7%)	19 (63.3%)	6 (20%)			30	3.97 (79.3%)	Baik
16	Dalam bekerja karyawan diberikan kebebasan untuk berimprovisasi	5 (16.7%)	19 (63.3%)	5 (16.7%)	1 (3.3%)		30	3.93 (78.7%)	Baik

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jlh	Rata – rata (TCR)	Ket
		SS	S	N	TS	ST S			
	Rata – rata	5 (16.7%)	18 (60%)	7 (23.3%)	2 (6.7%)			3.85 (76.9%)	Baik

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2011)

Rata – rata tertinggi untuk motivasi kerja karyawan adalah sebesar 4.07 dengan tingkat capaian responden sebesar 81.3%, yaitu pernyataan mengenai pemenuhan kebutuhan minum karyawan selama bekerja dan Suasana kerja dengan adanya sikap saling memiliki sesama karyawan maupun pemimpin.

Mengenai pemenuhan kebutuhan minum, dari 30 orang responden, 20 diantaranya (66.7%) menyatakan setuju. Pernyataan ini didukung oleh 6 orang (20%) yang menyatakan sangat setuju bahwa. Dan hanya 4 orang (13,3%) yang menyatakan netral.

Dan mengenai suasana kerja, dari 30 orang responden, 21 orang (70%) diantaranya menyatakan setuju bahwa suasana kerja yang dirasakan sangat menyenangkan dengan adanya sikap saling memiliki sesama karyawan maupun pemimpin. Pernyataan ini juga didukung oleh 6 orang responden (20%) yang menyatakan sangat setuju bahwa dengan adanya sikap saling memiliki sesama karyawan maupun pemimpin, suasana kerja yang dirasakan sangat menyenangkan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Rata – rata terendah untuk motivasi kerja karyawan adalah sebesar 3.47 dengan tingkat capaian responden sebesar 69.3%, yaitu pernyataan mengenai kebutuhan perumahan. Namun demikian masih dapat memotivasi karyawan untuk

bekerja lebih baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk pernyataan ini, dari 30 orang responden, 12 orang (40%) menyatakan setuju bahwa kebutuhan perumahan selama bekerja sudah terpenuhi secara layak. Pernyataan ini juga didukung oleh 3 orang (10%) yang menyatakan sangat setuju bahwa kebutuhan perumahan selama bekerja sudah terpenuhi secara layak. Namun masih terdapat 4 orang (13,3%) responden yang menyatakan tidak setuju, artinya 13,3% responden menyatakan kebutuhan perumahan selama bekerja belum terpenuhi terpenuhi secara layak. Namun demikian masih dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Jadi rata-rata motivasi kerja karyawan PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota adalah sebesar 3.85 dengan tingkat capaian responden sebesar 76.9%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota adalah baik atau tinggi

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota dinilai dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen organisasional seperti yang diungkapkan oleh Reza (2010).

Berdasarkan atas jawaban responden yang diperoleh dari hasil penelitian dilapangan tentang variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada daftar tabel 4.8 seperti berikut dibawah ini :

Tabel 4.8

Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jlh	Rata – rata (TCR)	Ket
		SS	S	N	TS	STS			
1	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan	7 (23.3%)	6 (20%)	15 (50%)	2 (6.7%)		30	3.60 (72%)	Baik
2	Kuantitas kerja saya melebihi rata – rata karyawan lain	6 (20%)	10 (33.3%)	12 (40%)	2 (6.7%)		30	3.67 (73.3%)	Baik
3	Efisiensi waktu saya dalam bekerja melebihi rata- rata karyawan lain	7 (23.3%)	9 (30%)	13 (43.3%)	1 (3.3%)		30	3.73 (74.7%)	Baik
4	Kemampuan kerja saya melebihi standar yang ditetapkan		1 (3.3%)	17 (56.7%)	6 (20%)	6 (20%)	30	3.57 (71.3%)	Baik
5	Saya berusaha dengan lebih keras bekerja daripada yang lain	12 (40%)	7 (23.3%)	10 (33.3%)	1 (3.3%)		30	4.00 (80%)	Baik
6	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	11 (36.7%)	18 (60%)	1 (3.3%)			30	4.33 (86.7%)	Sangat Baik
	Rata – rata	8 (27.2%)	9 (31.1%)	11 (37.8%)	1 (4.7%)		30	3.82 (76.3%)	Baik

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2011)

Rata – rata tertinggi untuk kinerja karyawan PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota adalah sebesar 4.33



dengan tingkat capaian responden sebesar 86.7%, yaitu pada pernyataan bahwa karyawan mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja. Untuk pernyataan ini terdapat 18 orang (60%) menyatakan setuju bahwa karyawan mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja. Hal ini juga didukung oleh 11 orang (36.7%) menyatakan sangat setuju . Dan hanya 1 orang (3.3%) yang menyatakan netral.

Sedangkan rata – rata terendah untuk kinerja karyawan adalah sebesar 3.57 dengan tingkat capaian responden sebesar 71.3% yaitu pada pernyataan mengenai standar kepemimpinan. Untuk pernyataan ini 6 orang (20%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju bahwa kepemimpinan kerja karyawan melebihi standar yang ditetapkan, artinya sebagian besar responden menilai kepemimpinan kerja sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Namun demikian juga terdapat 17 orang (56.7%) menyatakan netral dan 1 orang (3.3%) menyatakan tidak setuju, artinya masih terdapat responden yang menilai kepemimpinan kerja karyawan melebihi standar yang ditetapkan. Untuk itu pimpinan harus lebih memperhatikan hal ini.

Dari tabel 4.8 diketahui rata – rata kinerja karyawan PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota sebesar 3.82 dengan tingkat capaian responden sebesar 76.3%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota sudah baik.

4.5 Analisis Data Penelitian

4.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Metode pengujian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode pengukuran validitas item, yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Dimana dari hasil perhitungan korelasi tersebut akan diperoleh suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah item tersebut layak digunakan atau tidak.

Menurut Sekaran (2006) *Validitas* merupakan suatu pengujian yang ditujukan untuk menyederhanakan item-item yang digunakan dalam mengukur ketepatan dan kecermatan sebuah item dalam mengukur sebuah instrumen yang dilihat dari nilai faktor loading. Item-item tersebut dikatakan *valid* apabila memiliki faktor *loading* dari hasil komponen matrik $> 0,30$.

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 15 *for window* yaitu dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Moment Pearson).

Hasil Uji Validitas untuk instrumen Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Kisaran rhitung	Sign	rtabel	Ket
1	Pemimpinan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja	0.568	0.001	0.361	Valid
2	Pemimpin membuat standard an metode pelaksanaan kerja secara kaku	0.636	0.000	0.361	Valid
3	Pemimpin menentukan perintah – perintah, tetapi memberi bawhan kebebasan untuk memberikan komentar terhadap perintah – perintah tersebut	0.700	0.000	0.361	Valid
4	Pemimpin memberi bawhan fleksibilitas untuk melaksanakan tugas – tugas dalam batas- batas dan prosedur – prosedur yang telah ditetapkan	0.673	0.000	0.361	Valid
5	Pemimpin member bawhan kebebasan untuk membuat keputusan – keputusan mereka sendiri tentng ara pelaksanaan tugas	0.678	0.000	0.361	Valid
6	Pemimpin lebih suka memotivasi karyawan dengan memberikan penghargaan daripada ancaman dan hukuman	0.780	0.000	0.361	Valid
7	Pemimpin lebih suka menetapkan tujuan dan keputusan – keputusan yang dibuat secara berkelompok	0.592	0.001	0.361	Valid
8	Pemimpin tidak hanya memberikan penghargaan ekonomis tetapi juga memberikan bawhan perasaan bahwa mereka dibutuhkan dan penting	0.799	0.000	0.361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, (2011)

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa masing – masing indikator variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai rhitung > rtabel. Dari nilai kisaran rhitung jika dibandingkan dengan nilai rtabel, dimana rtabel pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dengan jumlah sampel (n) 30 responden = 0.361 maka didapat masing –

masing rhitung lebih besar dari rtabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen variabel gaya kepemimpinan tersebut adalah valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas untuk instrumen motivasi kerja

No	Indikator	Kisaran rhitung	Sign	rtabel	Ket
1	Selama bekerja kebutuhan makan saya terpenuhi	0.640	0.000	0.361	Valid
2	Selama bekerja kebutuhan minum saya terpenuhi secara layak	0.649	0.000	0.361	Valid
3	Selama bekerja kebutuhan akan perumahan saya terpenuhi secara layak	0.722	0.000	0.361	Valid
4	Selama bekerja kebutuhan pakaian saya terpenuhi secara layak	0.644	0.000	0.361	Valid
5	Selama bekerja kesehatan saya terjaga dan terjamin dengan baik	0.780	0.000	0.361	Valid
6	Adanya kegiatan rekreasi atau hiburan yang diagendakan oleh perusahaan	0.696	0.000	0.361	Valid
7	Saya mendapatkan jaminan keselamatan dan perlindungan fisik dalam melakukan pekerjaan	0.637	0.000	0.361	Valid
8	Saya mendapatkan keselamatan dan perlindungan emosional dari melakukan pekerjaan	0.823	0.000	0.361	Valid
9	Suasana kerja yang saya rasakan sangat menyenangkan dengan adanya sikap saling memiliki sesama karyawan maupun pemimpin	0.829	0.000	0.361	Valid
10	Suasana kerja yang saya rasakan sangat menyenangkan dengan adanya sikap saling keterbukaan antar sesama karyawan maupun pemimpin	0.825	0.000	0.361	Valid

No	Indikator	Kisaran rhitung	Sign	rtabel	Ket
11	Keakraban yang saya rasakan sangat menyenangkan sehingga apapun masalahnya yang terjadi yang menghambat kinerja dapat diatasi dengan baik	0.724	0.000	0.361	Valid
12	Saya merasa dihargai setiap melakukan pekerjaan	0.731	0.000	0.361	Valid
13	Pemimpin selalu mencurahkan perhatian bagi setiap karyawan	0.712	0.000	0.361	Valid
14	Dalam perusahaan sering diberikan penghargaan bagi karyawan yang mencapai target dalam pekerjaan	0.871	0.000	0.361	Valid
15	Saya suka melaksanakan tugas yang menantang	0.695	0.000	0.361	Valid
16	Dalam bekerja karyawan diberikan kebebasan untuk berimprovisasi	0..676	0.000	0.361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, (2011)

Dari tabel 4.10 dapat dilihat bahwa masing – masing indikator variabel motivasi kerja memiliki nilai rhitung > rtabel. Dari nilai kisaran rhitung jika dibandingkan dengan nilai rtabel, dimana rtabel pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dengan jumlah sampel (n) 30 responden = 0.361 maka didapat masing – masing rhitung lebih besar dari rtabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen variabel motivasi kerja tersebut adalah valid.

Tabel 4.11**Hasil Uji Validitas untuk instrumen Kinerja karyawan**

No	Indikator	Kisaran rhitung	Sign	rtabel	Ket
1	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan	0.839	0.000	0.361	Valid
2	Kuantitas kerja saya melebihi rata – rata karyawan lain	0.896	0.000	0.361	Valid
3	Efisiensi waktu saya dalam bekerja melebihi rata- rata karyawan lain	0.933	0.000	0.361	Valid
4	Kepemimpinan kerja saya melebihi standar yang ditetapkan	0.891	0.000	0.361	Valid
5	Saya berusaha dengan lebih keras bekerja daripada yang lain	0.741	0.000	0.361	Valid
6	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	0.604	0.000	0.361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, (2011)

Dari tabel 4,11 dapat dilihat bahwa masing – masing indikator variabel kinerja kerja memiliki nilai rhitung > rtabel. Dari nilai kisaran rhitung jika dibandingkan dengan nilai rtabel, dimana rtabel pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dengan jumlah sampel (n) 30 responden = 0.361 maka didapat masing – masing rhitung lebih besar dari rtabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen variabel kinerja karyawan tersebut adalah valid.

4.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana kebutuhan aktualisasi diri konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Arikunto (2002) menjelaskan bahwa reliabilitas menunjukkan

pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik.

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha besar dari 0.6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

Uji reliabilitas terhadap 30 pernyataan dari 3 variabel yang diuji yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha cronbach	Parameter	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,831	0.6	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,937	0.6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,902	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data,2011

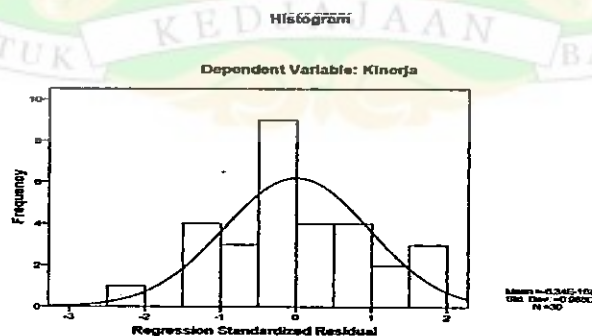
Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *cronbach alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) > 0,6 yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila *alpha* (α) < 0,6 yaitu maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel – variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda (Ghazali, 2006).

Hasil pengujian reliabilitas dalam Tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien *alpha* (α) yang cukup besar yaitu $> 0,60$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing – masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

4.5.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Suatu model regresi yang baik adalah dimana datanya berdistribusi normal atau mendekati normal. Distribusi normal dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan analisis grafik histogram dan *normal probability plot*. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Berikut masing – masing tampilan grafik histogram dan *normal probability plot* yang ditunjukkan dalam gambar 4.1 dan gambar 4.2. seperti berikut dibawah ini,

Gambar 4.2
Uji Normalitas dengan Grafik Histogram

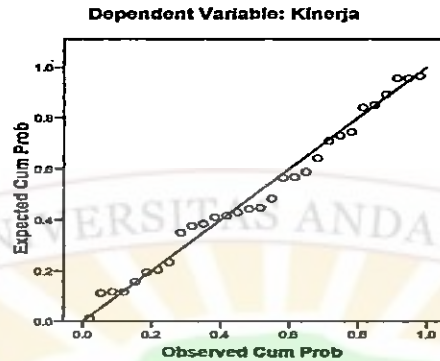


Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Gambar 4.3

Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan Data(2011)

Berdasarkan hasil dari uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa penyebaran data mendekati normal atau memenuhi asumsi normalitas. Hal ini didukung dengan tampilan grafik histogram yang menunjukkan pola distribusi normal.

4.5.4 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas, dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang

tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0.777	1,287
Motivasi	0.777	1,287

a Dependent Variable: Produktifitas

Sumber : Hasil Pengolahan data 2011

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa kepemimpinan, disiplin dan motivasi menunjukkan nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variable dependen dan variabel independent yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolinieritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

B. Uji Heterokedastisitas

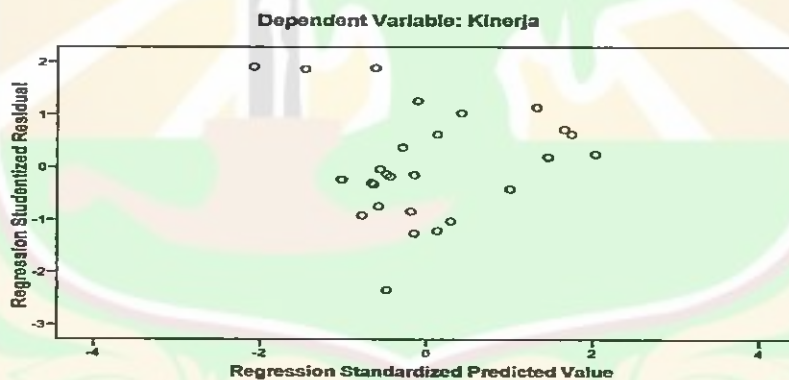
Model regresi yang baik harus memiliki persamaan *variance* residual antara suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan lain. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui adanya masalah heterokedastisitas yaitu perbedaan *variance* residual antara suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan lain. Suatu model penelitian yang baik adalah tidak terdapat heteroskedastisitas.

Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan, pada penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan Grafik Scatterplot yaitu dengan melihat pola *scatterplot* yang menunjukkan kelayakan model regresi untuk digunakan. Apabila terdapat gejala heterokedastisitas, maka titik-titik pada grafik akan membentuk suatu bentuk yang sistematis. Sebaliknya, jika tidak terdapat gejala heterokedastisitas, maka titik-titik pada grafik tidak akan membentuk suatu bentuk sistematis atau memiliki bentuk acak.

Berdasarkan proses estimasi data yang telah dilakukan maka ditemukan ringkasan hasil pengujian seperti terlihat pada Gambar 4.3 dibawah ini :

Gambar 4.4

Hasil Uji Heterokedastisitas berdasarkan grafik scatterplot



Sumber : Hasil Pengolahan data 2011

Dari grafik diatas daapt dilihat bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini bisa dilihat pada titik – titik grafik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y dan titik – titik tidak membentuk suatu pola.

C. Uji Autokorelasi

Penyimpangan autokorelasi dalam penelitian diuji dengan uji Durbin-Watson (DW-test). Hal tersebut untuk menguji apakah model linier mempunyai korelasi antara *disturbance error* pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Hasil regresi dengan *level of significance* 0.05 ($\alpha = 0.05$) dengan sejumlah variabel independen ($k = 2$) dan banyaknya data ($n = 30$). Adapun hasil dari uji autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.734

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah , (2011)

Berdasarkan hasil hitung Durbin Watson sebesar 1.734; sedangkan dalam tabel DW untuk " k "= 2 dan $N = 30$ besarnya DW-tabel: dl (batas luar) = 1.284; du (batas dalam) = 1.567; $4 - du = 4 - 1.567 = 2.433$; dan $4 - dl = 4 - 1.284 = 2.716$ maka dari perhitungan disimpulkan bahwa DW-test terletak pada daerah uji yaitu antara nilai du dan $4 - du$ ($du < 1.734 < 2.433$). Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

4.6 Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh gaya kepemimpinan,

dan motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kelurahan Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota. baik secara parsial maupun secara simultan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam peneltiian ini adalah dengan bantuan program komputer SPSS for windows versi 15.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut dalam daftar tabel 4.15 seperti dibawah ini :

Tabel 4.15
Rangkuman Hasil Analisa Regresi

Variabel	Unstandarized Coefficient		Standarized Coefficient (B)	T hitung	Sign
	(B)	Std. Error			
(Constant)	-1.212	0.845			
Kepemimpinan	0.613	0.232	0.372	2.646	0.013
Motivasi	0.701	0.191	0.515	3.663	0.001
R	= 0.765				
R ²	= 0.585	F sign	= 0.000		
Adusted R ²	= 0.554				

a Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan data, (2011)

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan program SPSS 15.0 for Windows, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -1.212 + 0.613X_1 + 0.701X_2$$

Dimana :

Y = *Kinerja Karyawan*

X₁ = *Kepemimpinan*

X₂ = *Motivasi Kerja*

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan nilai konstanta sebesar 1.212 dengan nilai negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa jika skor nilai rata - rata untuk gaya kepemimpinan dan motivasi kerja Kinerja karyawan PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota adalah tetap atau nol, maka karyawan PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota tidak memiliki kinerja yang baik. Namun dengan adanya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang memiliki nilai positif, maka kinerja karyawan Kinerja karyawan PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota cenderung akan meningkat.

Dari persamaan tersebut diatas, diketahui koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0.613 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi Kinerja karyawan PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota..

Untuk variabel motivasi kerja, diperoleh koefisien regresi sebesar 0.701 dan bernilai positif. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan semakin

tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota.

4.7 Pengujian Hipotesis

4.7.1 Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan signifikansi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan untuk memeriksa lebih lanjut manakah diantara ketiga variabel independen berpengaruh yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, dari kedua variabel independen yang dimasukkan dalam model dengan signifikansi 5% dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dapat dilihat dalam daftar tabel 4.16 seperti berikut dibawah ini :

Tabel 4.16

Hasil Uji t

Variabel	Thitung	Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	2.646	0.013	Signifikan
Motivasi Kerja	3.663	0.001	Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan data 2011

Berdasarkan dari hasil pengujian terhadap hipotesis-hipotesis penelitian pada tabel 4.16 diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan.

Dari tabel 4.16 diperoleh nilai t hitung untuk gaya kepemimpinan adalah sebesar 2.646 dengan signifikansi 0.013. Nilai t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) adalah 2.052. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($2.646 > 2.052$) dan nilai signifikansi sebesar 0,013 ($<$ 0,05). Maka **H_{a1} diterima**, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota. Hal ini menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin tinggi Kinerja karyawan PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan.

Dari tabel 4.16 diperoleh nilai t hitung untuk *motivasi kerja* adalah sebesar 3.663 dengan signifikansi 0.001. Nilai t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) adalah 2.052. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($3.663 > 2.052$) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($<$ 0,05). Maka **H_{a2} diterima**, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kelurahan Lareh Sago Halaban Kec. 50 Kota. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan meningkatkan Kinerja karyawan PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota

4.7.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Kriteria tingkat signifikan pada pengujian ini adalah 5% dengan dasar pengambilan keputusan adalah jika probabilitas lebih kecil dari 0,05, berarti semua variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen, dan sebaliknya jika probabilitas lebih besar dari 0,05, berarti semua variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian ini adalah sebagai berikut dapat dilihat pada daftar tabel 4.17 dibawah ini :

Tabel 4.17
Hasil Uji Anova (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.237	2	4.119	19.028	.000 ^a
	Residual	5.844	27	.216		
	Total	14.082	29			

a. Predictors: (Constant), Motivasi , Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan data, (2011)

Dari tabel 4.17 diketahui nilai f hitung sebesar 19.028 dan tingkat signifikan sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan f tabel pada derajat bebas (df) = $n-k-1 = 30-2-1 = 27$, dimana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen, nilai f tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) adalah 3.354. Dengan demikian f hitung > f tabel ($19.028 > 3.354$) dan nilai

signifikansi sebesar 0,000 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan model persamaan regresi dapat diterima.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

4.8.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota. Dari hasil analisa regresi diperoleh nilai gaya kepemimpinan adalah sebesar 0.613 (61.3%), Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Sedangkan nilai t hitung untuk gaya kepemimpinan sebesar 2.646 dengan p value 0,013 < 0,05. Dengan demikian hipotesa pertama (Ha1) dalam penelitian ini dapat diterima. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja karyawan akan meningkat jika pimpinan memiliki kemampuan mengarahkan, membina dan memberdayakan serta memfungsikan karyawannya agar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa masing – masing indikator gaya kepemimpinan memiliki skor yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa atasan telah mengarahkan karyawan/pegawai tentang bagaimana pelaksanaan tugas- tugas jangka panjang dan strategis. Handoko (2003) menjelaskan bahwa agar seseorang bisa berprestasi dan mencapai sasaran dalam bekerja, diperlukan

bimbingan dan arahan dari pimpinan. Hal ini agar karyawan memiliki pemahaman yang sama dalam bekerja.

Kesuksesan para pemimpin sangat banyak dipengaruhi oleh kepemimpinannya, yang mencakup kemampuan memimpin dan interaksi sesama pemimpin, bawahan atasan, organisasi dan lingkungan.. Setiap pemimpin akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya kedalam situasi tertentu melalui ucapan, sikap dan tingkah laku yang dirasakan diri sendiri ataupun orang lain sehingga dapat menimbulkan motivasi atau dorongan bagi mereka untuk berbuat berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi antara lain tidak lepas dari faktor pendekatan dari segi hubungan. Pendekatan yang dimaksud dalam hal ini adalah pendekatan kepemimpinan melalui keserasian antar manusia dan antar bagian yang ada dalam suatu organisasi. Dengan sistem hubungan yang tepat dan serasi akan bisa terwujud suatu bentuk kerjasama yang baik dan harmonis sehingga akan menghasilkan seseutua yang memenuhi ketentuan dan standar.

Dalam kepemimpinannya, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan melakukan inovasi seperti memberikan petunjuk pada karyawan dalam menangani masalah, memberikan tanggung jawab pekerjaan kepada staf , memberikan motivasi kerja demi kemajuan kantor/instansi dan menentukan aturan yang akan dipedomani bawahan dalam melaksanakan tugas. Selain pemimpin memiliki kemampuan untuk melakukan pengembangan karyawan seperti dengan memberikan peluang kepada karyawan untuk diikutsertakan dalam pelatihan dan seminar guna memperbaiki kinerja, pemimpin selalu mengadakan tim manajemen

yang efektif demi kemajuan kantor/ instansi, dan selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan agar dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia.

Dalam berorientasi kepada manusia, pemimpin harus mampu memandang bahwa pelayanan masyarakat merupakan tugas abdi negara dan abdi masyarakat, selain itu pemimpin juga harus memiliki jiwa sosial yang tinggi yaitu dengan mengikuti program sosial didaerahnya. Dan agar karyawan atau pegawai lebih termotivasi dalam bekerja, seorang pemimpin hendaknya menghargai dan memberikan pujian kepada staf atau karyawan yang dapat melaksanakan pekerjaan dengan bagus dan teliti.

Selain itu berdasarkan jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa sistim yang dipakai oleh pemimpin dalam menghadapi karyawan adalah sistem 2 yaitu yaitu sistem otoritatif dan benevelon artinya pemimpin tetap menentukan perintah-perintah, tetapi memberi bawahan kebebasan untuk memberikan komentar terhadap perintah-perintah tersebut. Bawahan juga diberikan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang ditetapkan. sehingga bawahan dapat mengembangkan ide maupun pikiran mereka dalam bekerja.

4.8.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dari hasil analisa regresi diperoleh koefisien regresi sebesar 0.701(70.1%) dengan bernilai

positif. Artinya semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Sedangkan nilai t hitung untuk motivasi kerja sebesar 3.663 dengan p value $0,001 < 0,05$. Dengan demikian hipotesa kedua (H_{a2}) dalam penelitian ini dapat diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Atau karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Dalam perusahaan, aspek manusia harus dibangkitkan melalui motivasi untuk mencapai produktifitas yang tinggi. Karyawan tidak hanya tergantung pada gaji untuk bekerja secara maksimal, tetapi juga dipengaruhi oleh penampilan pemimpinnya. Bila karyawan mengetahui cara dan kearah mana perusahaan akan dikembangkan oleh atasannya, maka bangkitlah motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Seorang pemimpin harus mampu bertindak sebagai motivator agar bawahan mau memberikan kontribusinya bagi kemajuan perusahaan. Itulah sebabnya kepemimpinan dan motivasi mempunyai kaitan yang erat dengan produktifitas kerja.

Hal tersebut disebabkan keberhasilan seseorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada kewibawaan dan juga pemimpin itu dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap bawahan, kolega maupun atasan atau pimpinan itu sendiri.

Apabila kita berbicara tentang motivasi maka hal ini perlu "digali" lebih mendalam mengingat dorongan yang bersifat intrinsik (dari dalam diri manusia) dan yang bersifat ekstrinsik (dorongan yang datang dari luar) ikut mempengaruhi

motivasi. Arti dari suatu pekerjaanpu ikut memberikan umbangan terhadap motivasi seseorang untuk bekerja dengan baik. Peningkatan khusu, ekspektasi volume produk, pengalaman kerja maupun proses post produk dan lain – lain, memerlukan konseptual berdasarkan sikap individual yakni responden emosional yang adaptif dan responsible terhadap sikap gaya kepemimpinan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menghasilkan beberapa kesimpulan masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota sudah termasuk kategori baik, dengan skor rata - rata 3,80 dengan TCR 76,1%
2. Gaya kepemimpinan pada PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota sudah termasuk kategori baik, dengan skor rata - rata 3,85 dengan TCR 76,9.%
3. Motivasi kerja karyawan PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota berdasarkan dari hasil penelitian termasuk kategori yang baik, dengan skor rata-rata 3,82 dengan TCR 76,3 %.
4. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ternyata berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota dengan koefisien regresi sebesar 0,613. Artinya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atau atasan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan .
5. Hasil penelitian mengungkapkan ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota, dengan koefisien regresi sebesar 0,701.

Artinya, semangkin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin meningkat hasil kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan .

6. Dari penelitian disimpulkan bahwa sistim yang dipakai oleh pemimpin dalam melaksanakan tugasnya adalah sistem 2 yaitu sistem otoritatif dan benevelon artinya pemimpin tetap menentukan perintah-perintah,tetapi memberi bawahan kebebasan untuk memberikan komentar terhadap perintah-perintah tersebut. Bawahan juga diberikan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang ditetapkan.

5.2 Implikasi Penelitian

Agar kinerja karyawan bisa selalu stabil dan meningkat untuk itu perusahaan harus bias mempertahankan gaya kepemimpinan yang sudah ada dan lebih ditingkatkan lagi dengan cara pemimpin harus biasa memberi contoh yang baik kepada karyawan dalam melaksakan tugas, selain itu pemimpin harus bisa mendengarkan ide-ide dan saran-saran dari karyawan dan memberikan kebebasan karyawan berkomentar terhadap kebijakan dan perintah-perintah yang dibuat oleh pemimpin. Untuk itulah pemimpin harus bisa menjaga hubungan baik dengan karyawan, sehingga karyawan tidak merasa terbebani dan takut dalam melaksanakakan tugas.

Selain itu motivasi juga hal penting dalam mencapai tujuan perusahaan, perusahaan dan pemimpin harus selalu memotivasi karyawan dengan baik, diantaranya dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan yaitu kebutuhan fisiologis (seperti kebutuhan makan, minum perumahan dan kebutuhan jasmani lainnya), kebutuhan rasa aman baik itu keselamatan dan perlindungan fisik

maupun emosional, dihargai oleh pemimpin, pemberian insentif, dan pelatihan-pelatihan, sehingga dengan selalu memberi motivasi semangat kerja karyawan akan meningkat dan akan menghasilkan kinerja yang baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran

Peneliti menyadari temuan dalam penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu dicermati. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini menggunakan pendekatan survey dengan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Kelemahan angket adalah responden kurang memberikan informasi tentang situasi dan kondisi yang terjadi saat sekarang ini. Untuk itu diharapkan penelitian yang akan datang, sebaiknya menggunakan pendekatan observasi atau wawancara agar data yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.
2. Penelitian ini hanya melihat aspek gaya kepemimpinan dan motivasi serta kinerja karyawan, maka peneliti berikutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lainnya, misalnya iklim kerjasama, budaya organisasi, disiplin kerja kepuasan kerja, penempatan dan lain – lain.
3. Dalam merumuskan kuesioner, penulis hanya mengadopsi dari penelitian penelitian terdahulu. Hal ini didasarkan pada upaya melanjutkan penelitian.
4. Penelitian yang telah dilaksanakan sekaligus sebagai upaya memperkaya pengetahuan penulis terhadap masalah yang relevan. Walaupun adopsi keusioner penelitian terdahulu memiliki keterbatasan karena ada beberapa aspek yang kurang relevan dengan situasi dan kondisi kantor, maka penelitian

berikutnya diharapkan dapat merumuskan kuesioner yang lebih kompleks agar mampu menjawab permasalahan yang diteliti.

5. Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada motivasi karyawan, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan diperoleh data bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan perusahaan lebih memotivasi karyawannya misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.



DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Boediharjo. 2002. *Kinerja Organisasi*. Erlangga: Jakarta.
- Dale, Robert. D. 1992. *Pelayan Sebagai Pemimpin*. Gandum Mas. Malang.
- Danim, sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Cetakan Pertama. Penerbit PT RINEKA CIPTA. Jakarta.
- Fahmi. 2010. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Spbu Pandanaran Semarang*. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPF. Yogyakarta.
- Oktarina , Rini. 2007 “ *Pengaruh Prilaku Kepemimpinan Transformational, Budaya Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Persero Angkasa Pura Ii Cabang Bandara Internasional Minangkabau)*”. skripsi , Universitas Andalas. Padang.
- Prabu, Anwar. A. A, Mangkunegara (2000).”*Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja Karyawan*”. BPF, Yogyakarta

- Priyatno, Duwi.(2010). *Paham analisa statistyk data dengan SPSS*. Mediakom: Jakarta.
- Randhita, Ricky. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Organisasi Pemerintahan Kelurahan*.
- Reza, Regina Aditya.2010. “*Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pt sinar santosa perkasa*”. Skripsi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Robbins, Stephen. P. 2006.*Prilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Ruvendi, Ramlan. 2005.” *Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor*”. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*.Vol 01 No 1.
- Sekaran, uma. (2006). *Research methods for business*.Salemba Empat: Jakarta.
- Sugiyono. (2006). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sutanto, Eddy Madiono dan Budhi Setiawan (2000). “*Peranan Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Pegawai di Toserba Sinar Mas Sidoarjo*”. *Journals Management 02-01-00-3*. <http://puslit.petra.ac.id/journals/management>.

Stoner, James A.F., 1986, *Manajemen*, Jilid II, Edisi Kedua, Terjemahan, Penebit Erlangga, Jakarta.

Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115.



KUESIONER

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PT. BPR Sago Luhak Limapuluh Kec. Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota).

Yth. Bapak/ Ibu / Saudara / Saudari

Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Data dari kuesioner ini akan digunakan untuk keperluan pembuatan skripsi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas, oleh karena itu saya berharap Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari untuk mengisi kuesioner ini. Saya menjamin tanggapan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari diberlakukan secara rahasia dan identitas Bapak / Ibu / Saudara / Saudari tidak dimunculkan dalam studi ini, maka jawaban kuesioner ini dengan jujur dan sebenarnya. Atas partisipasi Bapak / Ibu / Saudara / Saudari saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

ERI ARGAWAN

(Mahasiswa Jurusan Manajemen FE UNAND)

A. IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda (x) dan isilah titik yang telah disediakan.

1. Jenis Kelamin : a.Pria b.Wanita
2. Usia : a.Sampai dari 25 Tahun
b. 26 Tahun – 35 Tahun
c. 36 Tahun – 45 Tahun
d. 46 Tahun ke atas
- 3.Latar Belakang Pendidikan : a.SMU b.D3 c. S1
- 4.Lama Tugas : a.0-5 tahun b.6-10 Tahun
c. 11-20 Tahun d. Lebih dari
20 Tahun
- 5.Unit/ Bagian Tugas :
6. Penghasilan tiap bulan : a.Dibawah 1 Juta
b. 1- 1,5 Juta
c. 1.5 – 2 Juta
d.diatas 2 Juta



B. PERTANYAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

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

GAYA KEPEMIMPINAN

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Pemimpin membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja.					
2.	Pemimpin membuat standar dan metode pelaksanaan kerja secara kaku.					
3.	Pemimpin menentukan perintah-perintah, tetapi memberi bawahan kebebasan untuk memberikan komentar terhadap perintah-perintah tersebut.					
4.	Pemimpin memberi bawahan fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.					
5.	Pemimpin memberi bawahan kebebasan untuk membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas.					

6	Pemimpin lebih suka memotivasi karyawan dengan memberikan penghargaan daripada ancaman dan hukuman.					
7.	Pemimpin lebih suka menetapkan tujuan dan keputusan-keputusan kerja dibuat secara berkelompok.					
8.	Pemimpin tidak hanya memberikan penghargaan ekonomis tetapi juga memberikan bawahan perasaan bahwa mereka dibutuhkan dan penting.					

Sumber : Sutanto, Eddy Madiono dan Budhi Setiawan (2000). *“Peranan Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Pegawai di Toserba Sinar Mas Sidoarjo”*. *Journals Management 02-01-00-3*.

MOTIVASI

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Selama bekerja kebutuhan pangan saya dipenuhi secara layak.					
2.	Selama bekerja kebutuhan akan perumahan saya terpenuhi secara layak.					
3.	Saya mendapatkan jaminan keselamatan dan perlindungan fisik dalam melakukan pekerjaan.					
4.	Saya mendapatkan keselamatan dan perlindungan emosional dalam melakukan pekerjaan.					
5.	Suasana kerja yang saya rasakan sangat menyenangkan dengan adanya sikap saling memiliki sesama karyawan maupun					

	pemimpin.					
6.	Suasana kerja yang saya rasakan sangat menyenangkan dengan adanya sikap saling keterbukaan antar sesama karyawan maupun pemimpin.					
7.	Keakraban yang saya rasakan sangat menyenangkan sehingga apapun masalahnya yang terjadi yang menghambat kinerja dapat diatasi dengan baik.					
8.	Saya merasa dihargai dalam setiap melakukan pekerjaan.					
9.	Pemimpin selalu mencurahkan perhatian bagi setiap karyawan.					
10.	Dalam perusahaan sering dibeikan penghargaan bagi karyawan yang mencapai target dalam pekerjaan.					
11.	Saya suka melaksanakan tugas yang menantang.					
12.	Dalam bekerja karyawan diberikan kebebasan untuk berimprofisasi.					

Sumber : Teory Maslow dalam Stephen P. Robbins (2006)

KINERJA KARYAWAN

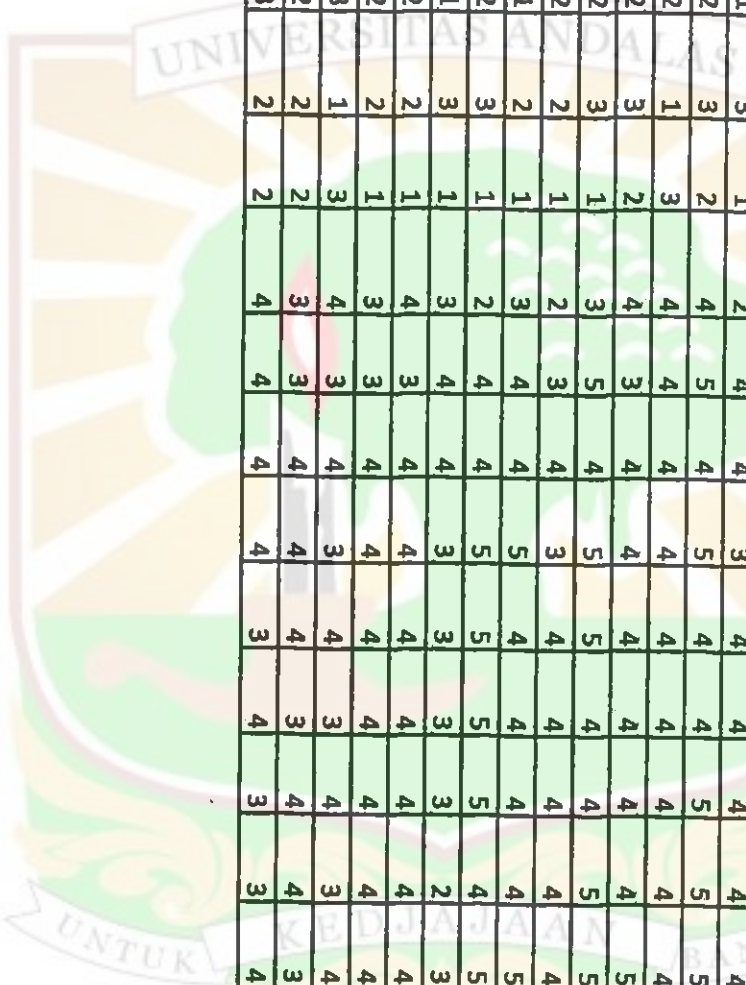
NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain.					
2	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain.					
3	Efisiensi waktu saya dalam bekerja melebihi rata-rata karyawan lain.					

4	Kemampuan kerja saya melebihi standar yang ditetapkan.					
5	Saya berusaha dengan lebih keras bekerja daripada yang lain.					
6	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.					

Sumber : Reza, Regina Aditya.2010. *“Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pt sinar santosa perkasa”*. Skripsi, Universitas Diponegoro, Semarang

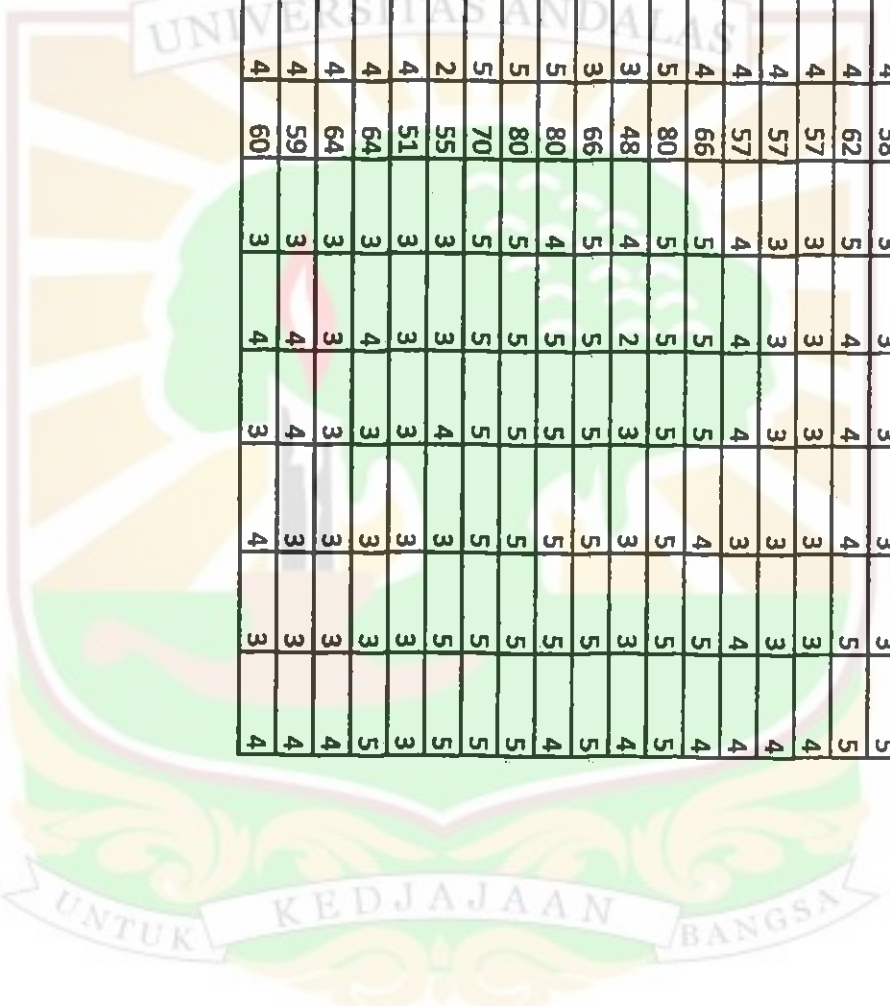


GAYAKEPENMIMPINAN													
no.resp/jk	usia	pnddkn	lm tgs	pnghsln	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	
1	1	3	1	2	2	4	4	4	4	4	3	3	30
2	1	3	3	1	3	4	4	4	4	4	3	3	30
3	1	2	2	1	3	4	4	4	3	4	4	4	31
4	1	2	3	1	3	4	4	4	3	4	3	3	29
5	2	2	2	1	2	3	4	4	3	3	3	3	27
6	1	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	31
7	2	3	1	3	4	3	4	4	3	3	4	3	28
8	2	2	1	1	1	4	4	4	4	4	3	4	31
9	2	1	1	1	4	3	4	4	3	3	3	3	27
10	1	2	2	2	4	4	5	4	4	4	3	3	31
11	2	2	1	1	1	4	5	5	4	5	4	5	36
12	2	1	3	1	2	4	4	3	4	3	4	3	29
13	1	1	1	1	1	4	4	4	4	2	4	3	29
14	2	1	2	1	2	4	4	4	4	5	3	4	33
15	2	1	3	1	3	4	4	4	3	3	4	3	29
16	2	1	2	1	2	3	4	4	2	3	4	3	27
17	2	1	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	31
18	1	2	3	2	4	5	4	4	4	5	5	5	37
19	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	2	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	5	32
21	1	2	3	1	3	5	4	5	4	4	5	5	37
22	1	2	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	30
23	1	1	2	1	3	4	4	4	4	4	4	5	34
24	1	2	3	1	2	4	4	5	5	5	4	5	37
25	2	1	3	1	3	4	3	3	3	3	2	3	25
26	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	31
27	1	2	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	31
28	1	3	1	3	4	3	4	4	3	4	3	4	28
29	1	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	29
30	2	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	4	29



KINERJA

item22	item23	item24		item25	item26	item27	item28	item29	item30
4	4	4	61	4	4	4	4	5	5
4	3	4	57	3	3	3	3	5	4
4	4	4	60	2	3	3	3	5	4
3	4	3	56	2	3	3	3	5	4
4	4	4	60	4	4	5	5	4	4
4	4	4	62	3	3	3	3	4	4
4	4	4	60	3	2	2	2	2	4
4	4	4	62	3	3	3	3	4	4
2	3	3	44	3	4	4	3	3	4
4	4	3	62	4	4	4	4	4	5
4	4	5	64	5	4	4	3	4	5
4	4	4	64	3	3	4	4	4	4
3	3	4	58	3	3	3	3	3	5
4	5	4	62	5	4	4	4	5	5
4	4	4	57	3	3	3	3	3	4
4	4	4	57	3	3	3	3	3	4
4	4	4	57	3	3	3	3	3	4
4	4	4	57	4	4	4	3	4	4
4	4	4	66	5	5	5	4	5	4
5	5	5	80	5	5	5	5	5	5
3	3	3	48	4	2	3	3	3	4
5	3	3	66	5	5	5	5	5	5
5	5	5	80	4	5	5	5	5	4
5	5	5	80	5	5	5	5	5	5
5	5	5	70	5	5	5	5	5	5
3	4	2	55	3	3	4	3	5	5
3	4	4	51	3	3	3	3	3	3
4	4	4	64	3	4	3	3	3	5
4	4	4	64	3	3	3	3	3	4
4	3	4	59	3	4	4	3	3	4
4	4	4	60	3	4	3	4	3	4



Correlations

		TotalX1
x11	Pearson Correlation	.568**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
x12	Pearson Correlation	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x13	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x14	Pearson Correlation	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x15	Pearson Correlation	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x16	Pearson Correlation	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x17	Pearson Correlation	.592**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
x18	Pearson Correlation	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
TotalX1	Pearson Correlation	1
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	26.7000	9.528	.433	.826
x12	26.7000	9.459	.530	.815
x13	26.3333	8.920	.589	.807
x14	26.4333	9.564	.588	.812
x15	26.7667	9.013	.562	.811
x16	26.6333	8.171	.672	.794
x17	26.7667	9.220	.441	.827
x18	26.7000	7.803	.686	.793

Correlations

Correlations

		TotalX2
x21	Pearson Correlation	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x22	Pearson Correlation	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x23	Pearson Correlation	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x24	Pearson Correlation	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x25	Pearson Correlation	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x26	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x27	Pearson Correlation	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x28	Pearson Correlation	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x29	Pearson Correlation	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x210	Pearson Correlation	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x211	Pearson Correlation	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x212	Pearson Correlation	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x213	Pearson Correlation	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x214	Pearson Correlation	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x215	Pearson Correlation	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x216	Pearson Correlation	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
TotalX2	Pearson Correlation	1
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

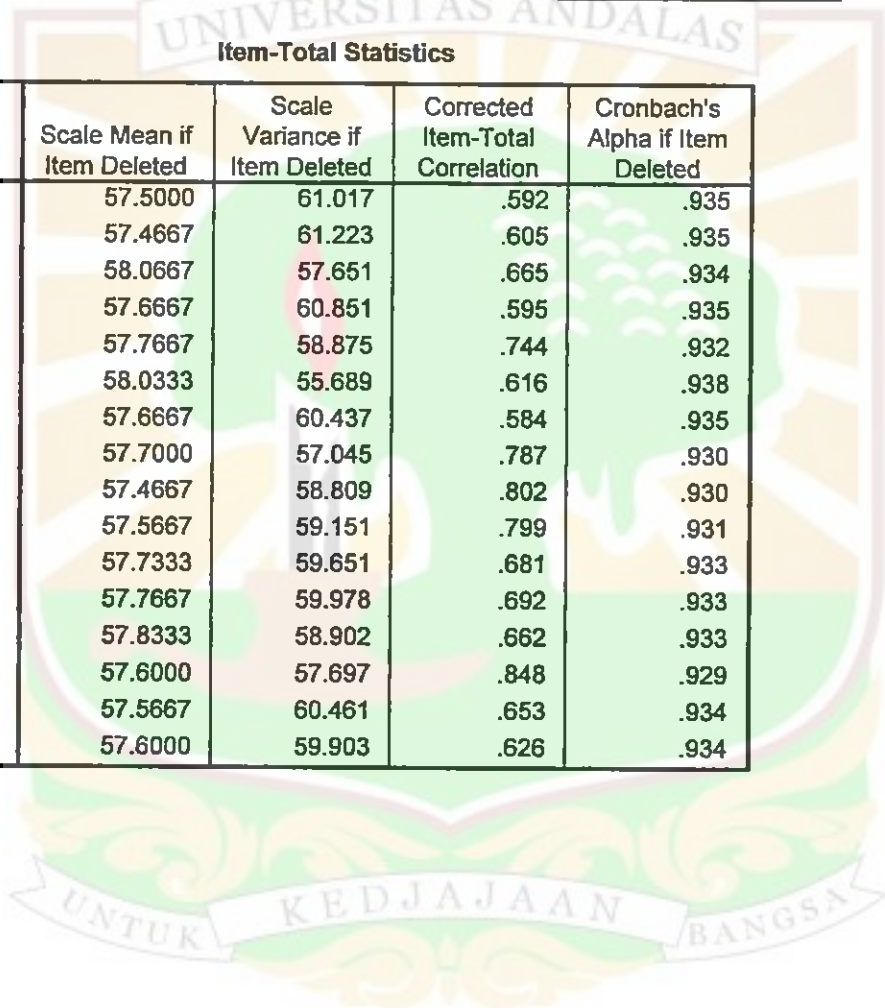
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x21	57.5000	61.017	.592	.935
x22	57.4667	61.223	.605	.935
x23	58.0667	57.651	.665	.934
x24	57.6667	60.851	.595	.935
x25	57.7667	58.875	.744	.932
x26	58.0333	55.689	.616	.938
x27	57.6667	60.437	.584	.935
x28	57.7000	57.045	.787	.930
x29	57.4667	58.809	.802	.930
x210	57.5667	59.151	.799	.931
x211	57.7333	59.651	.681	.933
x212	57.7667	59.978	.692	.933
x213	57.8333	58.902	.662	.933
x214	57.6000	57.697	.848	.929
x215	57.5667	60.461	.653	.934
x216	57.6000	59.903	.626	.934



Correlations

Correlations

		TotalY
y1	Pearson Correlation	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
y2	Pearson Correlation	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
y3	Pearson Correlation	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
y4	Pearson Correlation	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
y5	Pearson Correlation	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
y6	Pearson Correlation	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
TotalY	Pearson Correlation	1
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	6

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	19.3000	11.803	.749	.883
y2	19.2333	11.633	.839	.868
y3	19.1667	11.454	.896	.859
y4	19.3333	11.816	.834	.869
y5	18.9000	12.507	.608	.906
y6	18.5667	15.013	.510	.914

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	16	53.3	53.3	53.3
	Perempuan	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	9	30.0	30.0	30.0
	26 - 35 tahun	16	53.3	53.3	83.3
	36 - 45 tahun	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Latar Belakang Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU	9	30.0	30.0	30.0
	D3	11	36.7	36.7	66.7
	S1	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lama Tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahun	21	70.0	70.0	70.0
	6 - 10 tahun	6	20.0	20.0	90.0
	11 - 20 tahun	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Penghasilan Tiap Bulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 juta	4	13.3	13.3	13.3
	1 - 1,5 juta	8	26.7	26.7	40.0
	1,5 - 2 juta	9	30.0	30.0	70.0
	< 2 juta	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Frequencies Frequency Table

x11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	33.3	33.3	33.3
	Setuju	18	60.0	60.0	93.3
	Sangat Setuju	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	30.0	30.0	30.0
	Tidak Setuju	20	66.7	66.7	96.7
	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	13.3	13.3	13.3
	Setuju	19	63.3	63.3	76.7
	Sangat Setuju	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	10.0	10.0	10.0
	Setuju	24	80.0	80.0	90.0
	Sangat Setuju	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Netral	9	30.0	30.0	33.3
	Setuju	19	63.3	63.3	96.7
	Sangat Setuju	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Netral	8	26.7	26.7	30.0
	Setuju	17	56.7	56.7	86.7
	Sangat Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Netral	10	33.3	33.3	36.7
	Setuju	17	56.7	56.7	93.3
	Sangat Setuju	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	14	46.7	46.7	46.7
	Setuju	10	33.3	33.3	80.0
	Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Frequencies Frequency Table

x21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	16.7	16.7	16.7
	Setuju	19	63.3	63.3	80.0
	Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	13.3	13.3	13.3
	Setuju	20	66.7	66.7	80.0
	Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	13.3	13.3	13.3
	Netral	11	36.7	36.7	50.0
	Setuju	12	40.0	40.0	90.0
	Sangat Setuju	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	26.7	26.7	26.7
	Setuju	18	60.0	60.0	86.7
	Sangat Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Netral	8	26.7	26.7	30.0
	Setuju	18	60.0	60.0	90.0
	Sangat Setuju	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	26.7	26.7	26.7
	Netral	5	16.7	16.7	43.3
	Setuju	11	36.7	36.7	80.0
	Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Netral	6	20.0	20.0	23.3
	Setuju	19	63.3	63.3	86.7
	Sangat Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Netral	6	20.0	20.0	26.7
	Setuju	17	56.7	56.7	83.3
	Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Netral	2	6.7	6.7	10.0
	Setuju	21	70.0	70.0	80.0
	Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x210

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Netral	3	10.0	10.0	13.3
	Setuju	22	73.3	73.3	86.7
	Sangat Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x211

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	33.3	33.3	33.3
	Setuju	16	53.3	53.3	86.7
	Sangat Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x212

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	33.3	33.3	33.3
	Setuju	17	56.7	56.7	90.0
	Sangat Setuju	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x213

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Netral	11	36.7	36.7	40.0
Setuju	14	46.7	46.7	86.7
Sangat Setuju	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

x214

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Netral	5	16.7	16.7	20.0
Setuju	19	63.3	63.3	83.3
Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

x215

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	6	20.0	20.0	20.0
Setuju	19	63.3	63.3	83.3
Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

x216

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Netral	5	16.7	16.7	20.0
Setuju	19	63.3	63.3	83.3
Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Frequency Table

y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
Netral	15	50.0	50.0	56.7
Setuju	6	20.0	20.0	76.7
Sangat Setuju	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Netral	12	40.0	40.0	46.7
	Setuju	10	33.3	33.3	80.0
	Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Netral	13	43.3	43.3	46.7
	Setuju	9	30.0	30.0	76.7
	Sangat Setuju	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Netral	17	56.7	56.7	60.0
	Setuju	6	20.0	20.0	80.0
	Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Netral	10	33.3	33.3	36.7
	Setuju	7	23.3	23.3	60.0
	Sangat Setuju	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	18	60.0	60.0	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	3.8167	.69684	30
Kepemimpinan	3.8063	.42323	30
Motivasi	3.8470	.51224	30

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi , Kepemimpinan	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Correlations

		Kinerja	Kepemimpinan	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.615	.691
	Kepemimpinan	.615	1.000	.472
	Motivasi	.691	.472	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Kepemimpinan	.000	.	.004
	Motivasi	.000	.004	.
N	Kinerja	30	30	30
	Kepemimpinan	30	30	30
	Motivasi	30	30	30

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.765 ^a	.585	.554	.46525	.585	19.028	2	27	.000	1.734

a. Predictors: (Constant), Motivasi , Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.237	2	4.119	19.028	.000 ^a
	Residual	5.844	27	.216		
	Total	14.082	29			

a. Predictors: (Constant), Motivasi , Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-1.212	.845		-1.435	.163	-2.945	.521						
	Kepemimpinan	.613	.232	.372	2.646	.013	.138	1.088	.615	.454	.328	.777	1.287	
	Motivasi	.701	.191	.515	3.663	.001	.308	1.093	.691	.576	.454	.777	1.287	

a. Dependent Variable: Kinerja

UNIVERSITAS ANDALANG
Collinearity Diagnostics

Coefficient Correlations^a

Model		Motivasi	Kepemimpinan
1	Correlations		
		Motivasi	Kepemimpinan
		1.000	-.472
		-.472	1.000
	Covariances		
		Motivasi	Kepemimpinan
		.037	-.021
		-.021	.054

a. Dependent Variable: Kinerja

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepemimpinan	Motivasi
1	1	2.985	1.000	.00	.00	.00
	2	.009	18.364	.30	.09	.96
	3	.006	22.586	.70	.91	.04

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.7069	4.8966	3.8167	.53296	30
Std. Predicted Value	-2.082	2.026	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.086	.242	.139	.050	30
Adjusted Predicted Value	2.5141	4.8695	3.8014	.53830	30
Residual	-1.06096	.84257	.00000	.44892	30
Std. Residual	-2.280	1.811	.000	.965	30
Stud. Residual	-2.343	1.901	.015	1.014	30
Deleted Residual	-1.11967	.98591	.01527	.49648	30
Stud. Deleted Residual	-2.575	2.004	.017	1.053	30
Mahal. Distance	.018	6.906	1.933	2.071	30
Cook's Distance	.000	.293	.036	.066	30
Centered Leverage Value	.001	.238	.067	.071	30

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

