



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI UD. KURNIA GENTENG DESA SABRANG
KECAMATAN AMBULU**

*The Influence Of Leadership Style And Motivation On Employee Performance At UD.
Kurnia Genteng Sabrang Village Ambulu District*

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu
(S1) Program Studi Ilmu Administrasi Niaga di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi
Pembangunan Jember

Oleh :

Faridatun Nikmah

NPM : 1758632112112

Dosen Pembimbing:

Alifian Nugraha, S.AB, M.Si

NIDN : 0706039202

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
JEMBER
2021**

MOTO

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi yang menyediakan bakat, keterampilan, pengetahuan dan pengalaman untuk mencapai tujuan organisasi.

(Sraub dan Atttner, 1985:136)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Nur Atim dan Ibu Asliyah yang telah membesarkanku dan mendidikku hingga saat ini yang mengajarkan hidup supaya menjadi pribadi yang baik.
2. Suamiku Arif Mustofa yang selalu memberikanku semangat dalam hal apapun serta do'a untuk saya dan anak kita yang masih dikandung yang telah memberikan kebahagiaan dan ikut berjuang dalam menyelesaikan tugas akhir kuliah bunda.
3. Semua keluargaku dan keluarga mertuaku yang telah memberikan dukungan baik berupa materi dan do'a.
4. Sahabat saya Elvina Cahya Suryadi, Tommy Leo Prasetyo, M. Dian Qurniawan, Dwi Ratnasari, dan Afifatul Ainayah yang membantu memberikan masukan dan semangat selama kuliah.
5. Teman-teman di STIA “Pembangunan” Jember Angkatan 2021.
6. Almamater kebanggaanku STIA “Pembangunan” Jember.

PERSETUJUAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UD. KURNIA GENTENG DESA SABRANG KECAMATAN AMBULU

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Utama di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi
Pembangunan Pada :

Hari : Kamis
Tanggal : 02 Desember
Tahun : 2021

Dosen Pembimbing Utama,

Alifian Nugraha, S.AB, M.Si

NIDN : 0706039202

Mengesahkan/Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Niaga
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember

Siti Husnul Hotima, S.Sos, M.P

NIDN : 0726077201

PENGESAHAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di UD. Kurnia Genteng Desa Sabrang Kecamatan Ambulu

Ini telah diuji dan disahkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan
Jember pada :

Hari : Jum'at
Tanggal : 17 Desember
Tahun : 2021

Ketua, Tim Penguji Sekretaris,

Dr. Nungky Viana Feranita, M.M
NIDN. 0713048401

Alifian Nugraha, M. Si
NIDN. 0706039202

Anggota

1. Siti Husnul Hotima, S.Sos, M.P (.....)
NIDN. 0726077201
2. Rohim, S.Sos, M.Si (.....)
NIDN. 0704078602

Mengesahkan/Mengetahui
Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Niaga
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember

Siti Husnul Hotima, S.Sos, M.P
NIDN. 0726077201

Ketua
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember

Ir. Hendri Suparto, M.Si
NUPN. 9990457014

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Faridatun Nikmah

NPM : 1758632112112

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah (Skripsi) yang berjudul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di UD. Kurnia Genteng Desa Sabrang Kecamatan Ambulu, *The Influence Of Leadership Style And Motivation On Employee Performance At UD. Kurnia Genteng Sabrang Village Ambulu District* adalah benar- benar hasil karya saya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isi sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun, serta bersedia mendapat sanksi akademik jika di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar.

Jember,

Yang menyatakan,

Faridatun Nikmah

NPM:1758632112112

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat serta karunia- Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di UD Kurnia Genteng Desa Sabrang Kecamatan Ambulu". Skripsi ini penulis lakukan guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember. Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah mendorong dan membimbing penulis baik tenaga, ide – ide maupun penilaian.

Sehingga penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada pihak – pihak yang telah memberikan bantuan. Secara khusus terima kasih tersebut kami sampaikan kepada :

1. Ir. Hendri Suparto, M.Si selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi "Pembangunan" Jember yang telah memimpin dengan penuh bijaksana.
2. Alifian Nugraha, S.AB, M.Si selaku dosen pembimbing utama yang telah mendukung dan membimbing penyelesaian pembuatan skripsi ini.
3. Siti Husnul Hotima, S.Sos, M.P selaku Ketua Program Studi Administrasi Niaga STIA Pembangunan Jember.
4. Seluruh Dosen dan tenaga kependidikan STIA "Pembangunan" Jember.
5. Pemilik UD. Kurnia Genteng Desa Sabrang Kecamatan Ambulu.
6. Seluruh karyawan UD. Kurnia Genteng Desa Sabrang Kecamatan Ambulu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun dalam penyempurnaan penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan penelitian selanjutnya.

Jember, 12 November 2021

Penulis

ABSTRAK

Faridatun Nikmah. 1758632112112. Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di UD. Kurnia Genteng Desa Sabrang Kecamatan Ambulu. Alifian Nugraha, S.AB, M.Si. 2021

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif kausal. Sampel dalam penelitian ini yaitu 33 orang karyawan UD. Kurnia Genteng yang diambil dengan teknik *non probability sampling* yaitu sampel jenuh. Studi ini menggunakan metode regresi linier berganda dengan dibantu *software* IBM SPSS 26. Penelitian ini memiliki tiga hipotesis, dua diantaranya diterima dan satu ditolak. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 2,137 dengan signifikansi 0,041, sedangkan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,772 dengan signifikansi 0,446.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN MOTO	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.3.1 Tujuan Penelitian	7
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Landasan Teori.....	12
2.2.1 Manajemenen Sumberdaya Manusia	12
2.2.2 Gaya Kepemimpinan.....	15
2.2.3 Motivasi.....	17
2.2.4 Kinerja Karyawan	20
2.3 Hubungan Antar Variabel	23

2.3.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan	23
2.3.2 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan	24
2.3.3 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan	24
2.4 Kerangka Konseptual	25
2.5. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Jenis dan Tipe Penelitian.....	27
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	27
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	27
3.3.1 Populasi Penelitian	27
3.3.2 Sampel Penelitian	28
3.4 Definisi Operasional.....	29
3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	33
3.5.1 Jenis dan Skala Data	33
3.5.2 Sumber Data	34
3.5.3 Metode Pengumpulan Data	34
3.6 Teknik Analisis Data.....	36
3.6.1 Analisis Deskriptif.....	36
3.6.2 Analisis Inferensial.....	39
3.6.3 Uji Hipotesa	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	42
4.2 Deskripsi Umum Responden Penelitian.....	42
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Umur	43
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	44
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	44
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	45

4.3.1 Deskripsi variabel gaya kepemimpinan	46
4.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi	47
4.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	47
4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas	48
4.4.1 Uji Validitas	48
4.4.2 Uji Reliabilitas	49
4.5 Uji Asumsi Klasik	50
4.5.1 Uji Normalitas	50
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas	51
4.5.3 Uji Multikolinearitas	51
4.5.4 Uji Linieritas	52
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda	52
4.7 Uji Hipotesis.....	53
4.7.1 Uji Simultan (Uji F)	53
4.7.2 Uji Parsial (Uji t).....	53
4.9 Koefisien Determinasi (R^2).....	54
4.10 Pembahasan Hasil Penelitian	55
BAB V PENUTUP	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

1.1 Tabel Jumlah Karyawan UD. Kurnia Genteng	3
1.2 Tabel Jumlah Produksi UD. Kurnia Genteng	3
1.3 Tabel Tingkat Absensi Karyawan UD Kurnia Genteng	4
2.1 Tabel Tinjauan Penelitian Terdahulu	7
3.1 Tabel Tabel Jumlah Karyawan UD. Kurnia	26
3.2 Tabel Identifikasi Indikator Penelitian.....	32
3.3 Tabel Skala Likert	34
4.1 Tabel Jumlah Karyawan UD. Kurnia Genteng	42
4.2 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.3 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
4.4 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
4.5 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	45
4.6 Tabel Interpretasi Dasar Skor Pada Variabel Penelitian.....	46
4.7 Tabel Penilaian Rata-Rata Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan	46
4.8 Tabel Penilaian Rata-Rata Responden Terhadap Variabel Motivasi	47
4.9 Tabel Penilaian Rata-Rata Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	48
4.10 Tabel Hasil Uji Validitas.....	48
4.11 Tabel Hasil Uji Reabilitas	50
4.12 Tabel Hasil Uji Normalitas	50
4.13 Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas	51
4.14 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas.....	51
4.15 Tabel Hasil Uji Linearitas	52
4.16 Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	52
4.17 Tabel Hasil Uji F	54
4.18 Tabel Hasil Uji t.....	54

4.19 Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi	46
--	----

DAFTAR GAMBAR

2.1 Model Kerangka Konseptual.....	26
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Pertanyaan	56
Lampiran 2. Jawaban pimpinan dan Karyawan	57
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian	71
Lampiran 4. Tabulasi Jawaban Konsumen	76
Lampiran 5. Nilai Rata-rata Jawaban Responden	80
Lampiran 6. Uji Validitas dan Reliabilitas	89
Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik	95
Lampiran 8. Uji Koefisien Determinasi	97
Lampiran 9. Uji Simultan	98
Lampiran 10. Uji Parsial	99
Lampiran 11. Uji Regresi Linier Berganda	100
Lampiran 12. t tabel	102
Lampiran 13. r tabel	103
Lampiran 14. F tabel	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Tujuan tersebut dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Dalam upaya yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan memerlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas kelompok orang yang berkerja untuk mencapai suatu tujuan. Dalam dunia bisnis saat ini setiap orang dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berlangsungnya hidup suatu perusahaan sangat erat kaitannya dengan SDM (Sumber Daya Manusia) yang berada didalamnya untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Suatu perusahaan perlu mencari cara bagaimana mengelola SDMnya agar kinerjanya sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan tersebut. Meningkatkan kualitas SDM dalam suatu perusahaan memang sangat diperlukan agar terciptanya kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan tersebut. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara bagaimana pemimpin tersebut dapat memengaruhi pekerjanya atau disebut juga dengan gaya kepemimpinan, dan adanya sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja yang biasa disebut dengan motivasi kerja.

Seorang pemimpin dituntut untuk mampu membangun hubungan yang baik dengan karyawannya. Hubungan pemimpin dengan bawahan dan karyawan kurang berinteraksi dapat menghambat kerja karyawan. Jika komunikasi antara atasan dan karyawan tidak berjalan dengan baik maka kelancaran terhadap suatu organisasi juga akan terhambat. Hal ini menunjukkan pemimpin yang jarang mendengarkan keluhan

karyawannya dan keadaan ini menunjukkan bahwa karyawan kurang mendapat perhatian. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan bawahannya juga dengan atasannya. Komunikasi yang baik akan menolong menciptakan rasa kebersamaan dalam satu kelompok atau organisasi.

Menurut Sutrisno (2016:172), kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Seperti yang sudah kita ketahui bersama bahwa kinerja karyawan sangat memengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Timbulnya kinerja karyawan yang baik dan buruk dapat dipengaruhi dengan adanya gaya kepemimpinan yang ada pada perusahaan tersebut dan adanya motivasi kerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian dari Dalimunthe (2018) yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahan untuk mencapai sasaran organisasi. Pengelolaan SDM suatu perusahaan secara efektif pada dasarnya membutuhkan pimpinan yang profesional. Perusahaan memerlukan pemimpin yang profesional agar SDM dapat terkelola secara efektif dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Pimpinan harus memiliki kreativitas dan inovasi dalam mendukung pengembangan kemampuan karyawan dalam bekerja, sehingga diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian dari Dalimunthe (2018) yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Winardi (2007), motivasi kerja merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-

kegiatan tertentu. Motivasi disini sangat penting karena merupakan salah satu penggerak untuk pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian dari Dalimunthe (2018) yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di UD. Kurnia Genteng yang bertempat di Jalan Watu Ulo, Desa Sabrang, Kecamatan Ambulu, Kabupaten Jember. UD Kurnia Genteng adalah sebuah perusahaan genteng yang menyediakan berbagai jenis motif genteng dengan sistem pembakaran oven. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi di UD. Kurnia Genteng. Dimana hasil observasi menunjukkan bahwa pada UD Kurnia Genteng mengalami penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada meningkatnya tingkat kerusakan genteng selama bulan Januari, Februari, dan Maret pada tahun 2021, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1 Tingkat Kerusakan Genteng UD. Kurnia Genteng Bulan Januari, Februari, dan Maret pada tahun 2021

Sumber: UD. Kurnia Genteng

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat kerusakan genteng UD. Kurnia dalam 3 bulan diawal tahun 2021 mengalami kenaikan. Dimana pada bulan Januari kerusakan mencapai 3009 pcs, pada bulan Februari mencapai 4416 pcs, dan pada bulan Maret mencapai 8946 pcs. Data kerusakan genteng tersebut diperoleh dari jumlah hasil produksi dikurangi jumlah genteng yang layak dijual. Menurut Bapak Ghofur selaku pemilik UD. Kurnia Genteng kenaikan kerusakan genteng ini terjadi karena kelalaian karyawan dalam berkerja. Kelalaian karyawan tersebut terjadi karena kualitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya kurang baik. Dimana kurang adanya pengawasan dan ke hati-hatian karyawan dalam proses pengeringan genteng. Hal tersebut mengakibatkan penurunan kuantitas hasil produksi genteng yang siap untuk dijual. Bapak Ghofur mengatakan, “kerusakan genteng ini lebih karena kelalaian karyawan sih mba, dengan cuaca yang sering hujan ini, proses pengeringan memakan waktu lebih lama dan butuh ke hati-hatian ekstra. Salah sedikit bisa rusak hasil produksi genteng kita”. Lebih lanjut bapak Ghofur mengatakan bahwa perlu adanya pengawasan dalam proses pengeringan, karyawan lama harus bisa mengarahkan yang masih baru agar tidak melakukan kesalahan. Dengan begitu proses produksi dapat berjalan lancar dan menghasilkan genteng dengan kualitas yang baik.

Selain terjadinya kenaikan tingkat kerusakan genteng, observasi pada UD Kurnia Genteng juga menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan dari bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2021. Hal tersebut ditunjukkan dalam Tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Karyawan UD. Kurnia Genteng

No	Bulan	JK (Orang)	JHK (Hari)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
1.	Januari	39	17	5	0,75
2.	Februari	39	16	7	1,12
3.	Maret	39	18	11	1,57
Jumlah					3,44
Rata-rata					1,15

Sumber: Data perusahaan UD. Kurnia Genteng

Keterangan:

JK = Jumlah Karyawan

JHK = Jumlah Hari Kerja

Menurut Umar (2000:161) perhitungan tingkat absensi pegawai dapat diperoleh dengan rumus:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{JK \times JHK} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan meningkat dalam 3 bulan terakhir dimana pada bulan Januari tingkat absensi sebesar 0,75%, Februari 1,12% dan Maret 1,57%. Hal ini berarti jumlah karyawan yang bekerja pada bulan tersebut menurun. Beberapa alasan mereka tidak masuk kerja diantaranya yaitu sakit, ada kepentingan dan juga yang menyatakan bahwa ia tidak masuk karena kelelahan. Dalam wawancara bapak Ghofur juga menyebutkan bahwa karyawannya bergantian tidak masuk kerja. "salah satu yang menghambat yaitu pekerja yang bergantian tidak masuk" (Bapak Ghofur, pemilik UD. Kurnia Genteng). Berdasarkan data tingkat absensi karyawan dapat diketahui bahwa pada bulan maret kemarin merupakan yang paling banyak. Hal ini membuat kinerja perusahaan dalam tiga bulan terakhir menjadi tidak maksimal dimana pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan target perusahaan tidak tercapai. Menurut Kumar (2014) absensi membuat membuat kinerja perusahaan tidak dapat berjalan secara optimal. Kumar (2014) juga menyatakan bahwa tingkat absensi karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang berdampak pada kinerja perusahaan.

Gaya kepemimpinan Bapak Ghofur di UD. Kurnia Genteng dapat digolongkan sebagai kepemimpinan otokratik karena dalam kegiatan usahanya UD. Kurnia Genteng dikendalikan langsung oleh pimpinan dan seluruh keputusan diambil pimpinan. Pimpinan di UD. Kurnia Genteng juga menjalankan fungsi sebagaipengawas dimana Bapak Ghofur selaku pemilik usaha melakukan pengawasan secara langsung dan memantau setiap kegiatan usahanya. Hal ini dilakukan untuk memastikan apakah pekerjaan dapat berjalan dengan baik.

Pengarahan secara langsung dilakukan pada karyawannya, namun jika ada karyawan baru, bapak Ghofur menginstruksikan karyawan lama untuk mendampingi dan mengajarnya. Bapak Ngadiman selaku karyawan mengatakan, “Ya, bapak mengawasi mbak, kalau ada pekerja baru yang ngajarin ya saya yang pekerja lama, bapak hanya ngasih tahu saja kalau ada kesalahan dalam bekerja”. Pimpinan dianggap mampu dalam mengendalikan karyawannya. Hal ini terlihat dari pimpinan yang jarang menegur karyawannya ketika ada karyawan yang tidak masuk kerja sehingga mengakibatkan hal itu dianggap lumrah terjadi di UD. Kurnia Genteng. Bapak Ngadiman mengatakan, “kadang-kadang sih mba pimpinan menegur, lebih ke jarang. Sudah biasa juga kalo tidak masuk. Cuma kalau lagi banyak pesanan, biasanya pimpinan negur”.

Motivasi kerja pada UD. Kurnia Genteng tergolong rendah dimana tidak adanya uang tambahan kecuali ada lemburan dan beberapa kali gaji pernah mengalami keterlambatan. Tidak adanya uang tambahan kecuali jika ada lemburan membuktikan bahwa daya pendorong yang diberikan hanya sebatas tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukan. Bapak Suyitno selaku karyawan mengatakan, “paling kalau ada lemburan mba, kita terima gaji lebih. Selebihnya tidak ada tambahan”. Mengenai pernah terjadinya keterlambatan gaji hal ini membuktikan bahwa tanggung jawab pimpinan dalam memberikan hak dan kewajiban kepada karyawannya kurang baik. Dimana karyawan telah melaksanakan kewajibannya dalam bekerja akan tetapi ketika waktunya menerima gaji sebagai haknya harus mengalami kemunduran, dan itu merupakan kerugian bagi pekerja walaupun hal itu jarang terjadi. Bapak Ngadiman mengatakan, “pernah sih mba sekali dua kali waktu rame covid telat terima gaji”. Akan tetapi pimpinan UD. Kurnia Genteng memiliki kerelaan dalam merangsang semangat kerja karyawannya. Dengan cara pimpinan sering membelikan makanan pada saat lembur dan membagikan parcel pada karyawannya pada saat hari raya. Bapak Ngadiman mengatakan, “Cuma setiap hari raya pasti dapat bingkisan jajan hari raya dan gorengan sama kopi kalau ada lemburan”

Maka dari uraian permasalahan di atas yang telah di amati oleh peneliti apakah benar gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kemudian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di UD. Kurnia Genteng Desa Sabrang Kecamatan Ambulu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah di jelaskan di atas maka rumusan masalah dapat di tentukan yaitu sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Kurnia Genteng.
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Kurnia Genteng.
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Kurnia Genteng.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian di bentuk karena adanya tujuan-tujuan teretentu yang hendak di capai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Kurnia Genteng.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UD. Kurnia Genteng.
3. Untuk megetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Kurnia Genteng.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat dalam penelitian ini, diantaranya:

1. **Manfaat Teoritis**

Penelitian ini di harapkan mampu memberikan manfaat dalam ilmu terutama untuk Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. **Manfaat Akademis**

Penelitian ini diharapkan sebagai tambahan pengetahuan dan referensi perpustakaan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

3. **Manfaat Praktis**

Dalam penelitian ini di harapkan dapat membantu mendapatkan gambaran tentang mengenai faktor-faktor yang mengidentifikasi adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi beserta hubungan antara variabel-variabel lain dalam penelitian ini sehingga yang dapat berdampak meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Adanya kajian pustaka mengenai penelitian terdahulu memiliki tujuan dalam mengetahui hubungan antara penelitian yang sudah dilakukan dengan penelitian selanjutnya. Sehingga mengkaji penelitian yang akan di lakukan sudah banyak teori-teorinya, di bawah ini merupakan teori peneliti terdahulu di sajikan dan sudah di ringkas dalam Tabel 2.1

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam pada CV. Karya Pertiwi Medan. <u>Peneliti :</u> Dalimunthe (2018)	<u>Independen :</u> Gaya kepemimpinan (X ₁) Motivasi Kerja (X ₂) <u>Dependen :</u> Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Linier Berganda	1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan 2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2.	Pengaruh gaya kepemimpinan dan	<u>Independen :</u> Gaya Kepemimpinan	Analisis Linier Berganda	1. Terdapat pengaruh yang positif dan

No	Judul dan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	<p>motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo.</p> <p><u>Peneliti :</u> Arini (2017)</p>	<p>(X₁) Motivasi (X₂)</p> <p><u>Dependen :</u> Kinerja karyawan (Y)</p>		<p>signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.</p>
3.	<p>Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Study kasus pada bagian produksi PT. Tae Jong Indonesia).</p> <p><u>Peneliti :</u> Herawati dan Ernawati (2020)</p>	<p><u>Independen :</u> Gaya kepemimpinan (X₁) Motivasi Kerja (X₂)</p> <p><u>Dependen :</u> Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Analisis Linier Berganda</p>	<p>1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara</p>

No	Judul dan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Sumber : Penelitian Terdahulu Pada Jurnal Ilmiah (2021)

Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu:

1. Peneliti 1

Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian Dalimunthe (2018) yaitu variabel independennya X_1 Gaya Kepemimpinan, X_2 Motivasi dan variabel dependennya kinerja karyawan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda. Objek yang digunakan peneliti Dalimunthe (2018) di Usaha Pembungkusan Garampada CV. Karya Pertiwi Medan. sedangkan penelitian ini di UD. Kurnia Genteng.

2. Peneliti 2

Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian Arini (2017) yaitu variabel independennya X_1 Gaya Kepemimpinan, X_2 Motivasi dan variabel dependennya kinerja karyawan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda. Objek yang digunakan peneliti Arini (2017) di Usaha CV. Cipta Nusa Sidoarjo. sedangkan penelitian ini di UD. Kurnia Genteng.

3. Peneliti 3

Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian Herawati dan Ernawati (2020) yaitu variabel independennya X_1 Gaya Kepemimpinan, X_2 Motivasi dan variabel dependennya kinerja karyawan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda. Objek yang digunakan peneliti Herawati dan Ernawati (2020) di PT. Tae Jong Indonesia. sedangkan penelitian ini di UD. Kurnia Genteng.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menjalankan kegiatannya. Menurut Snell dan Bohlander (2010:4), manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang-orang yang menjalankannya. Hasibuan (2014:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar dapat secara efektif dan efisien mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Dessler (2015:3) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Dari teori – teori diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengatur hubungan yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang – orang yang menjalankannya agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya seperti uang, mesin, metode dan material ke dalam hasil produk/jasa.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dibentuknya MSDM ini bertujuan untuk media komunikasi antara karyawan dan perusahaan. Selain itu juga MSDM memiliki fungsi dalam menentukan kualitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Hasibuan (2014:21) menjelaskan bahwa fungsi MSDM terdiri dari pengadaan, perencanaan, pengintegrasian, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan pengendalian kompensasi,

pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Fungsi manajemen sumber daya manusia, menurut Darodjat (2014:56) adalah sebagai berikut.

1. *Human resource planning*, adalah perencanaan suatu kebutuhan dengan pemanfaatan SDM untuk perusahaan supaya dapat menyesuaikan diri bersama perusahaan melalui perencanaan sdm.
2. *Personnel procurement*, yaitu mencari dan mendapatkan SDM, melalui seleksi, rekrutmen, serta kontrak penempatan tenaga kerja dan induksi.
3. *Personnel development*, merupakan pengembangan SDM, keahlian keterampilanya, dan ilmu pengetahuan melalui program orientasi tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan analisis dan evaluasi, pengembangan karier.
4. *Personnel maintenance*, merupakan pemeliharaan SDM, gaji, reward, insentif, jaminan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, menyelesaikan perselisihan perburuhan, menyelesaikan keluhan dan relationship karyawan dan lain sebagainya. Supaya SDM berpengalaman tinggi, melalui kesejahteraan kompensasi, lingkungan kerja yang sehat dan aman, hubungan industrial yang baik.
5. *Personnel utilization*, yaitu memanfaatkan dan mengoptimalkan SDM, termasuk di dalamnya promosi, demosi, transfer, dan juga separasi. Agar SDM bekerja dengan baik melalui supaya motivasi, penilaian karya/*feedback*, peraturan/pemberian hadiah dan hukuman.

Bambang (2002:1) menerangkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki empat fungsi pokok, antara lain:

1. Fungsi perencanaan melaksanakan kegiatan dalam perencanaan pengembangan, kebutuhan pengadaan dan pemeliharaan sdm.
2. Fungsi pengorganisasian menata suatu organisasi dengan menentukan hubungan dan stuktur antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.
3. Fungsi pengarahan merupakan pemberian motivasi dalam mendapatkan kemauan kerja yang dilakukan secara efektif maupun efisien.

4. Fungsi pengendalian melakukan pengukuran-pengukuran antara kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja.

Dari pembahasan di atas bisa di simpulkan tujuan dari adanya manajemen sumberdaya manusia sebagai penambah dalam menciptakan suatu kemauan dalam pekerjaan yang efektif dan efisien untuk menambah kemajuan perusahaan yang mereka tempati.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Yusuf (2015:35) memaparkan mengenai tujuan manajemen sumber daya manusia merupakan memperbaiki kontribusi produktif karyawan atau tenaga kerja terhadap perusahaan maupun organisasi dengan melakukan tanggung jawab secara etis, strategis, dan sosial. Menurut Kusdyah (2008:3) Tujuan manajemen sumber daya manusia merupakan cara untuk menambah dukungan sdm dan menambah efektivitas kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Sadili (2010:30) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. MSDM memiliki tujuan, diantaranya:

1. Tujuan Individual dari setiap anggota bisa di capai melalui kualitas kerjanya di lingkungan perusahaan dan organisasi.
2. Tujuan Fungsional mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan organisasional tujuan formal yang dilakukan untuk menghasilkan organisasi dalam mencapai tujuannya.
4. Tujuan Sosial supaya organisasi atau perusahaan untuk melakukan tanggung jawabnya baik secara sosial maupun etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan imbas negatifnya.

Kesimpulan dari tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah di jelaskan oleh para ahli yaitu pengelolaan manusia dimana untuk meningkatkan organisasi maupun perusahaan yang berarti membuat kesatuan dan menyinkronkan antara manusia dengan produktivitasnya dan perusahaan dengan tujuan visi misi nya yang harus di capai.

2.2.2 Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Menurut Hasibuan (2014), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu ciri yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya untuk bekerja secara produktif agar sasaran organisasi tercapai dengan tepat dan tujuannya berjalan dengan baik.

2. Ada tiga macam gaya kepemimpinan menurut pendapat Mulyadi (2015:150), yaitu :

- a Gaya kepemimpinan Otokratis kepemimpinan yang memusatkan pimpinan sebagai penentu kebijakan dalam semua kegiatan, pegawai berperan sebagai

pelaksana kegiatan dengan arahan dari pimpinan sehingga peran anggota organisasi menjadi pasif.

- b Gaya kepemimpinan demokratis kepemimpinan yang mengutamakan pengambilan kebijakan dengan diskusi kelompok, pemimpin menghargai pendapat setiap anggota organisasi dan memberikan alternatif prosedur jika terjadi hambatan dalam pelaksanaan kebijakan.
- c Gaya kepemimpinan kebebasan, kebebasan penuh diberikan kepada anggota organisasi dengan partisipasi yang sangat minim dari pimpinan, sehingga pemimpin hanya menempatkan dirinya sebagai pengawas tanpa banyak mengatur suatu kebijakan.

Dari paparan diatas ada beberapa macam gaya atau ciri dari suatu pimpinan yang ditunjukkan kepada karyawannya supaya pekerjaan dapat terkontrol dengan baik dan sesuai dengan tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada UD. Kurnia Genteng termasuk dalam gaya kepemimpinan otokratis karena dalam kegiatan usahanya UD. Kurnia Genteng dikendalikan langsung oleh pimpinan dan seluruh keputusan diambil pimpinan.

3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
5. Tanggung jawab, seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan mengendalikan emosional, hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Dari indikator gaya kepemimpinan diatas merupakan suatu ciri – ciri yang bisa dinilai dan lihat oleh orang lain sehingga mereka bisa mengimbangi dalam berbicara dan bersikap. Sehingga tidak terjadi kesalahan yang dapat memberikan dampak bagi suatu perusahaan atau organisasi.

2.2.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Umam(2012:159) motivasi tercakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Motivasi merupakan dorongan manusia untuk bertindak dan berperilaku. Menurut Usman (2013:276), motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk

berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau *impuls* yang merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Menurut Winardi (2007), motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap *entusiasme* dan *persistensi* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Dari pengertian di atas disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

2. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2014:150) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi Positif (Insentif Positif). Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah:
 - a Insentif Nonmaterial. Insentif nonmaterial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau medali.
 - b Insentif Sosial. Insentif sosial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.

- c Insentif Material. Insentif material adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.
2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif) Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka, seperti apabila ada karyawan yang tidak masuk kerja maka karyawan tersebut tidak mendapatkan insentif. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja. Dapat disimpulkan jenis motivasi pada UD. Kurnia Genteng adalah motivasi positif dimana alat motivasi yang diberikan berupa insentif material. Hal ini dikarenakan pimpinan UD. Kurnia Genteng sering membelikan makanan dan minuman pada karyawannya ketika lembur agar karyawannya semangat dalam bekerja dan membagikan bingkisan parcel disetiap hari raya pada karyawannya.

3. Indikator Motivasi

Menurut Siagian (2012:138), terdapat 8 indikator motivasikerja yaitu:

1. Daya pendorong semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.
2. Kemauan dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.
3. Kerelaan suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).

4. Membentuk keahlian proses penciptaan atau pembetulan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.
5. Membentuk keterampilan kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu mendayagunakan/menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.
6. Tanggung jawab suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.
7. Kewajiban sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.
8. Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

2.2.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Rivai (2014:12), memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Moehariono (2012: 11) menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance

sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Menurut Mangkunegara (2017:9) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu pencapaian atau hasil kerja seseorang atau kelompok dalam melakukan sebuah pekerjaan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor tertentu dalam upaya melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Menurut Robbins (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

- a Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
- b Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
- c Komitmen
- d Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
- e Motivasi.

Menurut Prawirosentono (2008), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Dari menurut kedua ahli di atas bisa di jelaskan

bahwa kinerja karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja karyawan. Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Daimana penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

3. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2017), kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi dimana untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. mendefinisikan penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui nama organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut Ilyas (2012), mengatakan bahwa penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor yang penting untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dari menurut ahli diatas dapat dijelaskan bahwa penilaian kinerja karyawan suatu tolak ukur untuk menilai perkembangan suatu perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuan tersebut.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:260) ada lima indikator kinerja karyawan diantaranya:

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dari paparan indikator tentang kinerja karyawan dapat dijadikan suatu tolak ukur kualitas kerja, kuantitas serta ketepatan waktu dalam suatu pekerjaan sehingga terciptanya efektivitas sumber daya organisasi serta kemandirian dari tingkat seorang karyawan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan.

Menurut Dewi et. al (2017) gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberlangsungan hidup perusahaan. Gaya kepemimpinan yang tepat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja diharapkan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Draft (2006:363) motivasi merujuk pada kekuatan seseorang yang membangkitkan antusiasme untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, dan sebagian tugas pemimpin adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang saling berkaitan untuk menaikkan kinerja karyawan, dimana pemimpin bisa menjalankan motivasi yang mendalam untuk karyawan maka akan berdampak positif untuk kemajuan

karyawan dan berdampak baik juga di perusahaan. Keputusan tertinggi ada di pemimpin ketika pemimpin salah dalam mengambil keputusan dan kurang dalam memotivasi karyawan maka dampaknya akan di kinerja karyawan dan perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan Saputra dan Natassia (2014) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan.

Gaya kepemimpinan memiliki peranan penting bagi perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan, karena gaya kepemimpinan memegang kendali berjalannya kinerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan yang diterapkan baik maka kinerja karyawan juga akan baik, bahkan menghasilkan hasil yang memuaskan. Sebaliknya apabila gaya kepemimpinan buruk maka kinerja karyawan juga akan menurun. Peran kepemimpinan dibutuhkan untuk menggerakkan, mengkoordinasi, mengambil keputusan bahkan sebagai konseler Keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap atau bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan.

Menurut Kumala dan Agustina (2018), Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Penelitian terdahulu yang dilakukan Dalimunthe (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan yang baik sangat erat hubungannya dengan motivasi kerja pada karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Setiap individu pada dasarnya memiliki motivasi yang berbeda-beda. Ada yang motivasinya tinggi dan ada rendah. Jika motivasi kerjanya tinggi maka akan

berpengaruh pada kinerja yang tinggi, begitu sebaliknya jika motivasi kerjanya rendah maka kinerjanya pun akan rendah. Kinerja karyawan yang tinggi apabila didukung dengan motivasi yang tinggi. Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut memiliki nilai dan berarti bagi karyawan tersebut.

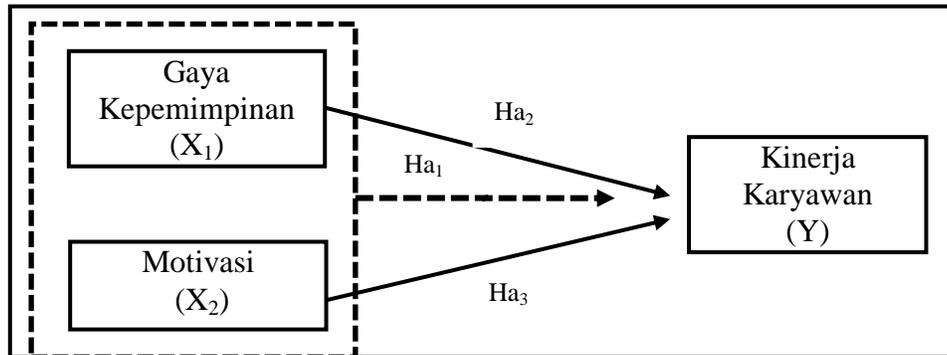
Hakim (2006) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Hakim (2006) juga menyebut bahwa motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Arini (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Dalam menjalankan suatu usaha, kinerja karyawan merupakan hal yg penting untuk diperhatikan. Kinerja karyawan berbanding lurus dengan kemajuan usaha, semakin baik kinerja karyawan akan semakin maju suatu usaha. Beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Motivasi yang di berikan pemimpin juga dapat menstimulus karyawan untuk bekerja lebih baik. Motivasi kerja yang kuat dapat menciptakan kinerja yang baik dan hasil kerja berkualitas dari pekerjaan yang dilakukan. Peningkatan motivasi yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan kinerjanya. Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya untuk memajukan perusahaan dan meningkatkan daya saing serta mendapat keunggulan kompetitif dari kompetitornya.

Penelitian ini mengoperasikan empat variabel. Variabel dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) sebagai variabel independent. Serta

kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Adapun kerangka penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 kerangka konseptual

Keterangan



: Secara Parsial



: Secara Simultan

Pada penelitian ini peneliti ingin mengetahui sejauh mana kemampuan gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Peneliti ingin mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya peneliti juga ingin mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), serta pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

2.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ha₁ : Ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Kurnia Genteng.

Ha₂ : Ada pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada UD. Kurnia Genteng.

Ha₃ : Ada pengaruh secara parsial antara motivasi dengan kinerja karyawan pada UD. Kurnia Genteng.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Tipe penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Sedangkan tipe penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2014) menyatakan penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan membangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini menjelaskan hubungan kausal variabel-variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis secara empiris. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu karyawan UD. Kurnia Genteng.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dipilih sebagai objek dalam penelitian ini yaitu UD. Kurnia Genteng Sabrang Kecamatan Ambulu. Pemilihan UD. Kurnia Genteng sebagai tempat penelitian berdasarkan data hasil produksi UD. Kurnia Genteng yang menunjukkan penurunan kinerja karyawan dalam tiga bulan di awal tahun 2021 yaitu bulan Januari, Februari, dan Maret. Jangka waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Juni 2021 sampai dengan bulan Agustus 2021.

3.3 Penentuan Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Kurnia Genteng sebanyak 39 orang.

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014), sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk menentukan besarnya sampel tersebut bisa dilakukan secara statistik maupun berdasarkan estimasi penelitian, selain itu jugaperlu diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus representatif, artinya sampel terpilih mampu mewakili sifat dan karakteristik dari seluruh populasi.

Teknik penarikan sampel atau teknik sampling menurut Sugiyono (2014) adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *non probability sampling*. Teknik *non probability sampling* yang digunakan adalah *sampling jenuh* yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi di jadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah 39 karyawan UD. Kurnia Genteng Sabrang Kecamatan Ambulu. Jumlah karyawan UD. Kurnia Genteng ditunjukkan pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan UD. Kurnia Genteng

No	Jabatan	Jumlah
1.	Bagian Pemasaran	3
2.	Bagian Keuangan	1
3.	Bagian Produksi	33
4.	Sopir	2
Total Karyawan		39

3.4 Definisi Operasional

Sugiyono (2014:38), pengertian dari definisi operasional merupakan penentuan kontrak atau sifat yang mau dipelajari sehingga akan menjadi variabel yang bisa di ukur. Mengoperasionalkan kontrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan penggandaan melalui pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran yang lebih baik. Definisi operasional ini juga menjelaskan indikator yang diterapkan dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari variabel X sebagai variabel bebas dan variabel Y sebagai variabel terikat. Adapun kedua variabel

diterangkan sebagaimana berikut:

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono,2014). Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu adalah gaya kepemimpinan dan motivasi.

Variabel Independen (X)

a. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan Komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan. Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.

5. Tanggung Jawab seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

b. Motivasi (X_2)

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138), terdapat 8 indikator motivasi kerja yaitu :

1. Daya Pendorong semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.
2. Kemauan dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.
3. Kerelaan suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).
4. Membentuk Keahlian proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.
5. Membentuk Keterampilan kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu.
6. Tanggung Jawab suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan

secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7. Kewajiban sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.
8. Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

2. Variabel Dependen (Y)

Sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Sugiono (2004) mengemukakan bahwa variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2006:260) ada lima indikator kinerja karyawan diantaranya:

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dalam pembuatan dan penyusunan kuestioner maka perlu dikaji sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3.3 Identifikasi Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item
1.	Gaya Kepemimpinan (X1) Menurut Kartono (2008)	Kemampuan mengambil keputusan	1. Menerima saran 2. Percaya diri
		Kemampuan memotivasi	1. Memberi dukungan 2. Memberi kepercayaan
		Kemampuan komunikasi	1. Memberi Instruksi
		Kemampuan mengendalikan bawahan	1. Tegas
		Tanggung jawab	1. Tanggung jawab atas pekerjaan 2. Menerima pendapat
		Kemampuan mengendalikan emosional	1. Membangun Suasana

No	Variabel	Indikator	Item
2.	Motivasi (X2) Menurut Sondang P. Siagian(2008:138)	Daya Pendorong	1. Pemberian penghargaan 2. Karyawan lebih giat
		Kemampuan Mendorong	1. Membangun Suasana
		Kerelaan	1. Mengapresiasi 2. Merangsang Semangat Kerja
		Membentuk Keahlian	1. Merubah kemahiran seseorang

No	Variabel	Indikator	Item
		Membentuk Keterampilan	1. Tingkah laku 2. Penguasaan mental
		Tanggung Jawab	1. Melaksanakan tugas
		Kewajiban	1. Melakukan pekerjaan
		Tujuan	1. Bekerja lebih baik

No	Variabel	Indikator	Item
3.	Kinerja	Kualitas	1. Menyelesaikan Tugas
	Karyawan	Kuantitas	1. Hasil Kerja
	(Y)	Tepat Waktu	1. Datang tepat waktu 2. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
	Menurut Robbins	Efektivitas	1. Mencapai target
	(2006:260)	Kemandirian	1. Memahami tugas 2. Bekerja mandiri

Sumber data : Klasifikasi variabel dalam model yang diolah, 2021

Seluruh item sesuai dengan indikator masing-masing variabel sehingga siap digunakan untuk penyusunan pertanyaan dalam kuesioner yang akan disebarkan ke responden

3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis dan Skala Data

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2014:93) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial”. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan dijabarkan menjadi sub variabel. Skala Likert umumnya menggunakan 5 angka penelitian, yaitu:

4 Tabel 3.2 Skala Likert

No.	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Kurang Setuju (KS)	2
5	Tidak Setuju (TS)	1

Sumber: Sugiyono (2014)

Urutan setuju atau tidak setuju dapat dibalik mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

3.5.2 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data skunder. Penjelasan sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014). Data primer dalam penelitian ini berasal dari kuisioner yang dibagikan dan isi oleh karyawan UD. Kurnia Genteng.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2014), Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari UD. Kurnia Genteng yaitu berupa berupa data jumlah karyawan, data tingkat kerusakan genteng dan data absensi karyawan

3.5.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Riset Lapangan *Field Research* Yaitu penelitian dengan mengadakan peninjauan langsung pada lokasi penelitian dengan maksud memperoleh data dan informasi. Selanjutnya

dijelaskan oleh Sugiyono (2014:251) bahwa pengumpulan data dapat diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan kuesioner (angket). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

b. Observasi

Observasi menurut Sukmadinata (2006) merupakan cara mengumpulkan data dengan jalan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Observasi dalam penelitian ini dilakukan di UD. Kurnia Genteng. Observasi ini dilakukan untuk mengetahui kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dan motivasi yang terjadi pada UD. Kurnia Genteng.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2007). Kuesioner (angket) yang digunakan sebagai metode utama untuk memperoleh data dari responden. Angket dapat dijawab oleh responden menurut kecepatannya masing-masing dan bagi semua responden diberi semua pertanyaan yang sama. Metode ini lebih praktis karena dapat dibagikan secara serentak kepada responden. Tujuannya agar responden dapat memberikan jawaban secara tertulis. Dalam penelitian ini kuesioner diajukan kepada karyawan UD. Karunia Genteng. Kuesioner digunakan untuk menghimpun data penilaian atau tanggapan karyawan yang nantinya akan diolah untuk menentukan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di UD. Karunia Genteng.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik, Sukmadinata (2006:221). Studi dokumentasi yang dilakukan peneliti adalah mengumpulkan beberapa data yang diperoleh dari UD. Karunia Genteng berupa data jumlah karyawan, data tingkat kerusakan genteng dan data absensi karyawan.

e. Wawancara

Menurut Arikunto (2007:107) interview atau wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari narasumber. Teknik ini disebut juga sebagai kuesioner lisan. Wawancara dilakukan dengan tujuan untuk mendapat pemahaman yang lebih mendalam dari observasi yang telah dilakukan. Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara bertanya secara langsung kepada pihak pertama mengenai hal-hal yang ingin pewawancara ketahui. Dalam penelitian ini pihak pertama adalah karyawan dari UD. Karunia Genteng. Wawancara dilakukan untuk memperoleh data berupa tanggapan karyawan tentang gaya kepemimpinan dan motivasi yang terjadi pada UD. Karunia Genteng. Wawancara juga dilakukan pada pemilik usaha UD. Karunia Genteng selaku pimpinan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawannya.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan alat bantu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Berikut ini merupakan metode yang digunakan dalam analisis hasil penelitian:

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris data yang di kumpulkan dalam penelitian (Ferdinand, 2006:79). Dalam penelitian ini analisis statistik deskriptif menggunakan kajian instrumen penelitian, yaitu:

- a) Uji Instrumen dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.
- b) Uji Instrumen dengan menggunakan uji asumsi klasik dengan tiga kajian, yaitu uji normalitas, uji multikolineritas dan uji heteroskedastistika.

a. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan melalui dua proses pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:267), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Untuk menghitung uji validitas, bandingkan nilai *correlated item-total correlations* (r hitung) dengan hasil perhitungan r tabel.

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, artinya pernyataan atau indikator tersebut adalah valid.
- b. Jika r hitung \leq r tabel, artinya pernyataan atau indikator tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2013:42) uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Adapun cara yang digunakan untuk menguji realibilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan *Cronbach's Alpha*. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliable akan dilakukan pengujian realibilitas kuesioner dengan bantuan computer SPSS. Kriteria penilaian uji realibilitas yaitu sebagai berikut :

- a. Apabila *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
- b. Apabila *Cronbach's Alpha* $<$ 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji yang dilakukan bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa dalam persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:39) uji asumsi normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Uji normalitas yang peneliti pakai adalah dengan cara yaitu uji *Kolmogrov Smirnov* kita bisa menganalisis dengan ketentuan sebagai berikut: jika Asymp Sig. (pvalue) $> \alpha$ 0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal, sedangkan jika Asymp Sig. (p-value) $< \alpha$ 0,05 maka dapat dinyatakan data berdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013:105), uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi apakah variabel independen pada model regresi saling berkorelasi. Untuk dapat dilakukan analisa regresi tidak boleh terdapat korelasi antara setiap variabel independen. Apabila terjadi korelasi antara variabel independen, maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak ortogonal. Cara mendeteksi gejala multikolinieritas yaitu:

- a Apabila tolerance value $> 0,1$ dan VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen pada model regresi
- b Apabila tolerance value $< 0,1$ dan VIF > 10 , maka dapat disimpulkan terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen pada model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas Ghozali (2013:139). Dasar analisis uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser dengan criteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ nilai sig. $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- b. $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ nilai sig. $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas

4. Uji Linearitas

Ghozali (2013:159) menyatakan bahwa uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independen. Ketentuan uji linieritas diantaranya:

- a. Jika nilai Sig. deviation from linearity $> 0,05$, maka hubungan antara variabel bebas yaitu X_1 dan X_2 dengan variabel yaitu Y adalah linear.
- b. Jika nilai Sig. deviation from linearity $< 0,05$, maka hubungan antara variabel bebas yaitu X_1 dan X_2 dengan variabel yaitu Y adalah tidak linear

3.6.2 Analisis Inferensial

Analisa statistik Inferensial menurut Djarwanto adalah tehnik analisa yang berisikan estimasi, prediksi dan penghitungan derajat asosiasi antara variabel-variabel dalam suatu populasi penelitian hingga diperolehnya uji hipotesa dari suatu penelitian.

Tehnik analisa data yaitu analisa statistik inferensial yang diawali dari analisa data sampai dengan analisa hipotesa. Metode analisis data menggunakan Analisa Regresi Linear Berganda melalui program SPSS 26 (*Statistical Product and Service Solution*).

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2013:97) Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel

dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen

Menurut Ghozali (2013:97) Penggunaan *R square* adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan variabel independen kedalam model, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti *R square*, nilai *adjusted R square* dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel independen kedalam model. Oleh karena itu sebaiknya digunakan nilai *adjusted R square* untuk mengevaluasi model regresi terbaik.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2014:275) uji regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Metode ini untuk mengetahui apakah Gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) UD. Kurnia Genteng. Dengan kata lain untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta dari persamaan regresi

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi

β_1 = Koefisien regresi dari variable X1, Gaya Kepemimpinan

β_2 = Koefisien regresi dari variable X2, Motivasi

3.6.3 Uji Hipotesa

Pengujian hipotesis menggunakan 2 uji yaitu, Uji F digunakan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama yaitu menggunakan F hitung. Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Koefisien Determinasi (R^2), akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Uji Statistik F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat Ghazali (2013:98). Cara menguji hipotesis secara simultan di lakukan dengan menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% sehingga:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterimadan H_a ditolak.

2. Uji Statistik (Uji t)

Ghazali (2013:98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut :

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterimadan H_a ditolak.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

UD. Kurnia Genteng yang bertempat di Jalan Watu Ulo, Desa Sabrang, Kecamatan Ambulu, Kabupaten Jember. UD Kurnia Genteng adalah sebuah perusahaan genteng yang menyediakan berbagai jenis motif genteng dengan sistem pembakaran oven. Hari kerja di UD. Kurnia Genteng yaitu mulai hari Senin sampai dengan Sabtu dengan upah harian yang di berikan setiap minggunya, tepatnya pada hari Sabtu. Jumlah karyawan pada perusahaan ini sebanyak 39 orang, seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan UD. Kurnia Genteng

No	Jabatan	Jumlah
1.	Bagian Pemasaran	3
2.	Bagian Keuangan	1
3.	Bagian Produksi	33
4.	Sopir	2
Total Karyawan		39

Sumber: Data perusahaan UD. Kurnia Genteng (2021)

UD. Kurnia Genteng terdapat tiga bagian pemasaran dengan satu bagian keuangan dan memiliki tiga puluh tiga bagian produksi serta dua sopir untuk mengantar barang. Dalam penelitian ini peneliti observasi akan menganalisis seluruh karyawan UD Kurnia Genteng. Dimana pada saat penelitian terdapat bertambahnya kerusakan genteng pada bulan januari sampai maret.

4.2 Deskripsi Umum Responden Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 33 Responden sebagai subjek dalam penelitian ini. Deskripsi responden diambil dari data yang variatif yaitu data identitas responden meliputi : (1) Jenis Kelamin, (2) Umur, (3) Status Perkawinan, (4) Pendidikan Terakhir.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penyebaran kuesiner, berikut gambaran dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Laki – laki	28	71,8
Perempuan	11	28,2
Total	39	100,0

Sumber Data : Hasil Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada perempuan dengan jumlah 28 orang dengan presentase 71,8%, sedangkan jumlah perempuan 11 orang dengan presentase 28,2%. Pada pekerja dengan jenis kelamin pria umumnya tingkat produktivitas lebih banyak dibandingkan dengan wanita (Hasanah dan Widowati, 2011). Dalam hal ini sejalan dengan tingkat partisipasi kerja laki-laki karena mereka dianggap pencari nafkah yang utama bagi keluarganya dan mereka memiliki tingkat produktivitas yang tinggi ketika mengandalkan kekuatan.

4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner di UD. Kurnia Genteng, berikut gambaran dari karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 4.3 Karakteristik berdasarkan usia

Umur (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
17-22	-	-
23-28	8	20,5
29-34	9	23,2
35-40	7	17,9
41-46	7	17,9
>47	8	20,5
Total	39	100,0

Sumber Data : Hasil Penelitian, diolah

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh dari hasil pengolahan kuesioner yang telah di berikan kepada responden bahwa tabel tabel tersebut menjelaskan jika usia responden

29-34 dengan jumlah 9 dan hasil presentase 23,2%. Salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor usia (Mahendra & Woyanti, 2014). Hal ini karena usia 29-34 merupakan usia produktif karyawan yang aktif dalam melakukan pekerjaan karena akan ada hal yang di tuju dalam artian mereka memiliki produktivitas yang tinggi dan fisik yang kuat.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner di UD. Kurnia Genteng, berikuta merupakan gambaran dari karakteristik responden berdasarkan pendidikan karyawan.

4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
SD	18	46,2
SMP	15	38,5
SMA	6	15,3
Total	39	100,0

Sumber Data : Hasil Penelitian, diolah

Dari tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa dari 39 responden memiliki tingkat pendidikan SD sebanyak 18 orang dengan presentase 46,2%. Tenaga kerja Indonesia yang merupakan lulusan Sekolah dasar atau belum tamat Sekolah dasar mayoritas membuka usaha atau bekerja di bidang pertanian, produksi, dan pekerja kasar (Sari dkk, 2019). Artinya lulusan sekolah dasar mereka memiliki peluang besar dalam pekerjaan kasar yang menggunakan kekuatan tenaga mereka bisa di bidang produksi yang membutuhkan kekuatan orang tersebut.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner di UD. Kurnia Genteng, berikuta merupakan gambaran dari karakteristik responden berdasarkan Status perkawinan karyawan.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Belum kawin	6	15,4
Kawin	28	71,8
Janda/Duda	5	12,8
Total	39	100,0

Sumber Data : Hasil Penelitian, diolah

Dari tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa dari 39 responden memiliki status perkawinan sebanyak 28 orang dengan presentase 71,8%, pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membantu suatu pekerjaan menjadi lebih berharga dan penting (Pasaribu, 2007). Artinya seseorang yang memiliki status menikah lebih cenderung melihat pekerjaan sekarang sebagai suatu jaminan untuk menghidupi dirinya sendiri dan keluarganya.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Ada tiga variabel penelitian yang diteliti, yaitu variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan. deskripsi dari masing-masing variabel menggunakan tabel statistik frekuensi yang di dapat dari tabulasi skor dan jawaban responden.

Interpretasi atas nilai rata-rata dimaksudkan untuk menggabarkan indikator dan variabel apa saja yang membangun model penelitian secara keseluruhan. Panjang kelas interval menurut Sudjana (2002:47), diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut:

- a) Nilai terendah adalah 1,0 dan nilai tertinggi adalah 5,0 dengan interval 4
- b) Interval kelas adalah $(5-1)/5=0,8$

Dari penentuan kelas tersebut maka diperoleh interpretasi data skor yang dapat dilihat pada tabel 4.6. uraian hasil analisis deskriptif dari masing-masing variabel yakni berupa presentase dan nilai rata-rata skor dari masing-masing butir dalam indikator secara ringkas disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.6 Interpretasi Dasar Skor Pada Variabel Penelitian

No	Nilai Rata-rata Skor	Interpretasi
1	1,0 – 1,8	Sangat Tidak Baik
2	>1,8 – 2,6	Tidak Cukup
3	>2,6 – 3,4	Cukup Baik
4	>3,4 – 4,2	Baik
5	>4,2 – 5	Sangat Baik

Sumber: Sudjana (2002).

4.3.1 Deskripsi variabel gaya kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel independen dengan memiliki empat indikator antara lain kemampuan mengambil keputusan (Q1), kemampuan motivasi (Q2), kemampuan komunikasi (Q3), kemampuan mengendalikan bawahan (Q4), tanggung jawab (Q5), kemampuan mengendalikan emosional (Q6). Berdasarkan 4.7 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata semua butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata semua butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan, lebih dari 2,6 sampai dengan 4,2 yang dapat dimaknai cukup baik hingga baik. Artinya pemimpin UD Kurnia Genteng cukup baik dalam melakukan arahan terhadap karyawannya.

Tabel 4.7 Penilaian Rata-Rata Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

Butir	Skor Jawaban Responden										Rata-rata Skor
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	1	2,6	11	28,2	17	43,6	5	12,8	5	12,8	3,05
2	1	2,6	2	5,1	14	35,9	15	38,5	7	17,9	3,64
3	1	2,6	7	17,9	14	35,9	12	30,8	5	12,8	3,33
4	0	0,0	2	5,1	9	23,1	16	41,0	12	30,8	3,97
5	0	0,0	14	35,9	15	38,5	7	17,9	3	7,7	2,97
6	3	7,7	4	10,3	13	33,3	15	38,5	4	10,3	3,33
7	0	0,0	9	23,1	9	23,1	18	46,2	3	7,7	3,38
8	1	2,6	5	12,8	11	28,2	17	43,6	5	12,8	3,51
9	1	2,6	4	10,3	11	28,2	20	51,3	3	7,7	3,51

Sumber: Lampiran 4, diolah

4.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi

Variabel Pengembangan merupakan variabel yang memiliki enam indikator antara lain daya pendorong(Q1), kemampuan mendorong(Q2), kerelaan(Q3), membentuk keahlian(Q4), membentuk keterampilan(Q5), tanggung jawab(Q6), kewajiban(Q7), Tujuan (Q8).

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat nilai rata-rata variabel motivasi artinya nilai rata-rata motivasi 3,4 sampai dengan 4,2 menunjukkan baik dari tingkat keharmonisan dan pemberian motivasi oleh seorang pemimpin terhadap karyawan.

Tabel 4.8 Penilaian Rata-Rata Responden Terhadap Variabel Motivasi

Butir	Skor Jawaban Responden										Rata-rata Skor
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	3	7,7	6	15,4	10	25,6	16	41,0	4	10,3	3,31
2	3	7,7	4	10,3	13	33,3	13	33,3	6	15,4	3,38
3	0	0,0	4	10,3	13	33,3	14	35,9	8	20,5	3,67
4	0	0,0	4	10,3	1	2,6	18	46,2	16	41,0	4,18
5	2	5,1	2	5,1	9	23,1	15	38,5	11	28,2	3,79
6	2	5,1	2	5,1	10	25,6	12	30,8	13	33,3	3,82
7	1	2,6	5	12,8	12	30,8	13	33,3	8	20,5	3,56
8	2	5,1	3	7,7	8	20,5	18	46,2	8	20,5	3,69
9	1	2,6	3	7,7	11	28,2	12	30,8	12	30,8	3,79
10	2	5,1	3	7,7	9	23,1	14	35,9	11	28,2	3,74

Sumber: Lampiran 4, diolah

4.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan memiliki enam indikator diantaranya adalah kualitas(Q1), kuantitas(Q2), tepat waktu(Q3), efektivitas(Q4), kemandirian(Q5). Berikut Tabel 3.9 rata rata penilaian responden terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa rata-rata seua butir pernyataan variabel produktivitas karyawan, lebih dari 3,4 sampai dengan 4,2 yang dapat dimaknai baik. Artinya seluruh karyawan telah bekerja dengan baik dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kegiatan produksi dan pemasaran genteng berjalan lancar dan kebutuhan konsujmen terpenuhi

**Tabel 4.9 Penilaian Rata-Rata Responden Terhadap Variabel
Kinerja Karyawan**

Butir	Skor Jawaban Responden										Rata-rata Skor
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	2	5,1	1	2,6	12	30,8	16	41,0	8	20,5	3,69
2	1	2,6	6	15,4	9	23,1	15	38,5	8	20,5	3,59
3	1	2,6	5	12,8	10	25,6	15	38,5	8	20,5	3,62
4	1	2,6	5	17,9	9	23,1	15	38,5	9	23,1	3,67
5	1	2,6	4	10,3	9	23,1	15	38,5	10	25,6	3,74
6	1	2,6	6	15,4	8	20,5	15	38,5	9	23,1	3,64
7	1	2,6	4	10,3	11	28,2	14	35,9	9	23,1	3,67

Sumber: Lampiran 4, diolah

4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.4.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui layak tidaknya suatu butir pertanyaan, dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali (2013:52). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} degree of freedom (df)=n-2, dalam hal ini adalah jumlah sampel.

Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 39 dan besarnya df dapat dihitung 39-2 = 37. Dengan df= 37 dan taraf signifikan 95% atau alpha (α) 5% diperoleh r_{tabel} = 0,312. Jika r_{hitung} > r_{tabel} dan nilai positif maka butir pernyataan valid. Perbandingan antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel} disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1)	Kemampuan mengambil keputusan	Q1	0,628	0,312	Valid
		Q2	0,558	0,312	Valid
	Kemampuan memotivasi	Q3	0,529	0,312	Valid
		Q4	0,611	0,312	Valid
	Kemampuan komunikasi	Q5	0,561	0,312	Valid
	Kemampuan	Q6	0,573	0,312	Valid

Variabel	Indikator	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Motivasi (X2)	mengendalikan bawahan Tanggung jawab	Q7	0,619	0,312	Valid
		Q8	0,533	0,312	Valid
	Kemampuan mengendalikan emosi	Q9	0,579	0,312	Valid
	Daya pendorong	Q1	0,564	0,312	Valid
		Q2	0,667	0,312	Valid
	Kemampuan mendorong	Q3	0,589	0,312	Valid
	Kerelaan	Q4	0,653	0,312	Valid
		Q5	0,719	0,312	Valid
	Membentuk keahlian	Q6	0,552	0,312	Valid
	Membentuk keterampilan	Q7	0,541	0,312	Valid
Q8		0,506	0,312	Valid	
Kepemimpinan dan Keputusan Manajer	Q9	0,649	0,312	Valid	
	Q10	0,568	0,312	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	Kemampuan Karyawan	Q1	0,653	0,312	Valid
		Q2	0,537	0,312	Valid
	Meningkatkan Hasil	Q3	0,631	0,312	Valid
		Q4	0,555	0,312	Valid
	Semangat Kerja	Q5	0,576	0,312	Valid
	Pengembangan Diri	Q6	0,618	0,312	Valid
		Q7	0,485	0,312	Valid

Sumber: Lampiran 6, diolah

Dari tabel 4.10 dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini lolos dalam uji validitas dan dinyatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika masing – masing pertanyaan dijawab responden secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas melalui perhitungan SPSS diukur dengan uji statistik Cronbach Alpha, variabel

dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,740	Reliabel
Motivasi (X2)	0,748	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,735	Reliabel

Sumber: Lampiran 6, diolah

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,6$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi Klasik merupakan uji yang digunakan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas.

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak, karena nilai regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal (Ghozali, 2013:160). Hasil pengujian normalitas dengan metode statistik One Sample Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4.12

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.

Unstandardized Residual	
<i>Kolmogrov-Smirnov Z</i>	0,810
<i>Asymp Sig. (2-tailed)</i>	0,529

Sumber: Lampiran 7, diolah

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat diketahui nilai Kolmogorov-Smirnov Z adalah 0,810 dan nilai Asymp. Sig.= 0,529 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data yang telah olah berdistribusi normal.

4.5.2 Uji Heterokedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan uji glejser, dengan kriteria pengujian jika semua variabel bernilai t hitung $< t$ tabel dan nilai sig. $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, namun jika t hitung $> t$ tabel dan nilai sig. $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Dan t tabel diperoleh dari $df=n-k$ atau $39-3=36$ maka diperoleh t tabel sebesar 1,697. Hasil uji glejser dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t hitung	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	1,454	0,155	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi (X2)	1,065	0,294	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 7, diolah

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa t hitung $< t$ tabel dan nilai sign. $> 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas. Tetapi apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.14

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,978	1,022	Bebas Multikolineritas
Pengembangan (X2)	0,978	1,022	Bebas Multikolineritas

Sumber: Lampiran 7, data diolah

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel Gaya kepemimpinan (X₁) dan motivasi (X₂) lebih besar dari 0,10. Kemudian nilai VIF dari

ketiga variabel tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

4.5.4 Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Untuk melihat linear atau tidaknya model regresi dilihat dari nilai *Sig. deviation from linearity*. Jika nilai *Sig. deviation from linearity* > 0,05, maka hubungan antara variabel bebas yaitu X_1 dan X_2 dengan variabel yaitu Y adalah linear. Jika nilai *Sig. deviation from linearity* < 0,05, maka hubungan antara variabel bebas yaitu X_1 dan X_2 dengan variabel yaitu Y adalah tidak linear. Hasil uji linearitas dapat dilihat dalam tabel 4.15.

Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Sig. deviation from linearity</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y) * Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,250	Linear
Kinerja Karyawan (Y) * Motivasi (X_2)	0,069	Linear

Lampiran 7, Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai *Sig. deviation from linearity*. Variabel Gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa fungsi yang digunakan dalam studi berbentuk linier dan spesifikasi model sudah benar.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi berganda adalah sebuah model regresi yang menggunakan lebih dari dua variabel. Hasil analisis regresi linier berganda bisa dilihat pada tabel 4.16.

Tabel 4.16 Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
	B	Beta
(Constan)	13,639	

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
	B	Beta
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,350	0,131
Motivasi (X_2)	0,033	0,103

Sumber: data lampiran 11, diolah

Berdasarkan Tabel 4.16 diperoleh persamaan analisis regresi berganda yaitu: $Y = 13,639 + 0,350 X_1 + 0,033 X_2$ dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta = 13,639 Nilai konstanta positif sebesar 13,639 artinya menunjukkan tanpa dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) nilai konstanta (Y) sebesar 13,639.
- Koefisien Gaya kepemimpinan (X_1) = 0,350 Variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,350. Tanda positif menunjukkan hubungan yang searah. Artinya semakin bertambahnya hal baik dari gaya kepemimpinan (X_1) maka semakin bertambah kinerja karyawan (Y).
- Koefisien Motivasi (X_2) = 0,033 Variabel Motivasi (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,033. Tanda positif menunjukkan hubungan yang searah. Artinya jika motivasi (X_2) yang diberikan dengan benar maka secara bersama akan bertambah juga Kinerja karyawan (Y).

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1` Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F Tabel . Untuk degree of freedom (df_1)= $k-1$, df_2 = $n-k$. Dimana k adalah jumlah dari keseluruhan variabel bebas dan terikat yaitu sebesar 3, dan n adalah jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebesar 33 dan besarnya df untuk adalah $df_1 = 3-1 = 2$, $df_2 =$

$39-3 = 36$. Pada taraf signifikan 95 % atau alpha (α) 5% diperoleh nilai $F_{\text{tabel}} = 3,26$. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima.

Tabel 4.17 Hasil Uji F

F_{tabel}	F_{hitung}	Sig
3,26	3,824	0,031

Sumber: data lampiran 9, diolah

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas, dapat dilihat bahwa nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, yaitu $3,824 > 3,26$ dengan nilai signifikansi 0,031. Dengan nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikannya $< 0,05$, hal ini berarti H_{a1} diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

- Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- t_{tabel} diperoleh dengan derajat bebas (df) : $df = n - k$
 $33 - 3 = 30$ maka diperoleh nilai $t_{\text{tabel}} = 1,688$

Tabel 4.18 Hasil Uji t

Variabel	t_{tabel}	t_{hitung}	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	1,688	2,669	0,011	Diterima
Motivasi (X_2)	1,688	0,325	0,747	Ditolak

Sumber: data lampiran 10, diolah

- Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk Gaya Kepemimpinan (X_1) menunjukkan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ yaitu $2,669 > 1,688$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$. Dengan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, hal ini berarti H_{a2} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

- b) Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk Motivasi (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,325 < 1,688$ dengan nilai signifikan sebesar $0,747 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.9 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase kontribusi variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R Square sebagai mana dapat dilihat pada Tabel 4.19.

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,419	0,175	0,129	3,96787

Sumber: data lampiran 8, diolah

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas diketahui R Square sebesar 0,419 atau 42% yang berarti bahwa sumbangan atau kontribusi dari variabel gaya kepemimpinan (X_1), dan motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,419. Sedangkan sisanya dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$e = 1 - R^2$$

$$e = 1 - 0,419$$

$$e = 58 \%$$

Angka 58% mempunyai makna besarnya faktor lainnya yang tidak di terangkan dalam penelitian ini. Menurut Prawirosentono (2008), Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja

4.10 Pembahasan

Secara keseluruhan uji hubungan kausalitas seperti yang dihipotesiskan telah selesai dinilai yang kemudian akan dilanjutkan dengan tahap pembahasan hasil penelitian. Penelitian ini memiliki hipotesis yang akan dijawab melalui uraian hasil berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis satu (H_1) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima. Hasil penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya gaya kepemimpinan dan motivasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan di UD. Kurnia Genteng.

Dalam perspektif empiris hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Arini (2017) yang melakukan penelitian di CV. Cipta Nusa Sidoarjo. Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi yang baik dapat memberikan dorongan kepada kakaryawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Penelitian ini mengungkap bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti lima faktor-faktor pendukung gaya kepemimpinan dan delapan faktor pendukung motivasi yang diterapkan dalam penelitian ini mampu mempengaruhi kinerja karyawan di UD. Kurnia Genteng. Faktor pendukung gaya kepemimpinan yang dioperasionalkan terdiri dari kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan tanggung jawab. Sedangkan faktor pendukung motivasi yaitu seperti daya pendorong, kemauan dorongan, kerelaan melakukan suatu, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, dan tujuan

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa hipotesis dua (H_2) diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan mengakibatkan semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang terdiri atas indikator seperti kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan tanggung jawab akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perspektif ini sejalan dengan pendapat Riyadi (2011) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi. Penting bagi seorang pemimpin memiliki kemampuan yang baik dalam memimpin karyawannya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Pada perspektif empiris, hasil ini sejalan dengan penelitian Dalimunthe (2018) yang juga menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil studi menemukan hipotesis tiga (H_3), yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat diinterpretasikan bahwa faktor-faktor pendukung motivasi seperti daya pendorong, kemauan dorongan, kerelaan melakukan suatu, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, dan tujuan belum cukup mampu meningkatkan kinerja karyawan di UD. Kurnia Genteng.

Sunyoto (2012) menyatakan bahwa diberikannya motivasi kepada karyawan bertujuan untuk mendorong semangat kerja karyawan, meningkatkan produktifitas dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Lebih lanjut Dalimunthe (2018) menyebut bahwa motivasi merupakan faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan dan kurangnya motivasi yang diberikan akan berdampak pada menurunnya karyawan. Seharusnya, semakin baik motivasi yang diberikan seorang pemimpin dapat mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak mendukung hal tersebut. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi tidak mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan secara signifikan.

Dalam perspektif empiris hasil studi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Herawati dan Ernawati (2020) yang melakukan penelitian di PT. Tae Jong Indonesia dengan hasil menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Tampi (2014) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Apabila dicermati perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu bisa terjadi karena objek penelitian yang berbeda. Penelitian Tampi (2014) dilakukan di PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Region Sales Manado) sedangkan penelitian ini dilakukan di UD. Kurnia Genteng. Berdasarkan karakteristik responden, kedua penelitian ini memiliki karakteristik yang berbeda, dimana mayoritas responden dalam penelitian Tampi (2014) berusia dibawah 30 tahun dengan persentasi 65% dan berlatar pendidikan Sarjana dengan persentase 75% dari seluruh responden penelitian. Sedangkan responden dalam penelitian ini 45,4% berusia diatas 40 tahun dengan latar belakang pendidikan 54,5% merupakan tamantan SD. Penelitian Handayani (2010) menunjukkan hasil tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Menurut Pratiwi (2009) Tingkat pendidikan berbanding lurus dengan motivasi kerja. Lebih lanjut Pratiwi (2009) menyebut bahwa seorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Perbedaan karakteristik ini dapat menjadi alasan mengapa hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda.

Perbedaan juga dapat dilihat dari indikator variabel motivasi yang digunakan dalam dua penelitian, penelitian Tampi (2014) menggunakan tiga indikator yaitu

kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi sedangkan penelitian ini menerapkan delapan indikator yaitu daya pendorong, kemauan dorongan, kerelaan melakukan suatu, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, dan tujuan.

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden, indikator yang mendapat skor rendah adalah daya pendorong. Artinya kurang mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk memacu karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan kurang merasakan adanya daya pendorong dari pimpinan sehingga kurang tidak mampu meningkatkan kinerjanya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian ini sebanyak 39 karyawan UD. Kurnia Genteng. Data yg terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Secara keseluruhan, dari tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terdapat dua hipotesis yang diterima dan satu hipotesis yang ditolak. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan motivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan
2. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian indikator daya pendorong, kemauan dorongan, Kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban dan tujuan bukan merupakan faktor berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Kurnia Genteng
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kombinasi gaya kepemimpinan dan motivasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Dengan melihat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka pimpinan atau pemilik UD. Kurnia Genteng dapat

meningkatkan lagi dalam penerapan gaya kepemimpinannya, diantaranya seperti dalam pengambilan keputusan, berkomunikasi, pengendalian, bertanggung jawab, dan pengendalian emosi dengan demikian maka kinerja karyawan akan lebih baik dan akan berdampak pada kemajuan usaha UD. Kurnia Genteng.

2. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dalam kinerja karyawan melainkan tidak signifikan. Oleh karena itu pimpinan atau pemilik UD. Kurnia Genteng harus dapat lebih memberikan motivasi kerja kepada karyawannya dengan menerapkan beberapa indikator tersebut.
3. Bagi penelitian selanjutnya dapat dijadikan referensi dan juga dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Arikunto S. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Ed Revisi VI. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Bambang, Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Bandung: Sulita.
- Darodjat, T. A. 2014. *Pentingnya budaya kerja tinggi dan Kuat Asolute*. Bandung: PT Refika Aditama
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Daft, Richard L. 2006. *Manajemen*. Edisi 6 buku 1. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program spss..* Semarang.: UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen. Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan 2014 , *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi XVII. Jakarta: Bumi Aksara
- Heidjrachman Dan Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Ilyas, Yaslis. 2012. *Kinerja, teori, penilaian dan penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Kartono, Kartini. 2008 , *Pemimpin dan kepemimpinan Apakah pemimpin Abnormal Itu*. Jakarta: Rajawali Per Ke Praktik. Revisi III . Jakarta: Rajawali Pers.
- Kusdyah, I. R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.

- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veihzal. 2014 , *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi keenam. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Sadili, Samsudin,. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Snell, Scott dan Bohlander, George. 2010. *Principles of Human Resource, management 15th ed. Mason, OH: south Western-Cengage Learning*.
- Sudjana. 2002. *Metoda Statistika*. Bandung : Tarsito
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Graha Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umam, K. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Winardi. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Jurnal :

- Arini, Yulianita. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo. *Journal of Economics and Business*. 2(3). 76-91.

- Dalimunthe, H. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *Jurnal Konsep dan Manajemen*. 5 (1). 53-62.
- Dewi, D.R., Sulistyati, M., dan Mauludin, M.A. 2017. Hubungan antara gaya kepemimpinan ketua umum dengan kinerja karyawan koperasi. *Jurnal FEB unpad*. 21 (3). 542-556.
- Handayani, Lestari. 2010. Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi pada CV. Trubus Prima di Gemolong. *Jurnal manajemen bisnis*. 4 (3). 189-198.
- Hasanah, Erni Umami dan Widowati, Puri. 2011. Analisis Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Rumah Tangga Krecek di Kelurahan Segoroyoso. *Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. 2 (2). 169-182.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widya Cipta*. 2(1). 26-31.
- Kumar, C., Chakravarthy, K., dan Rajesh, K. 2014. A review on absenteeism. *International Journal of Computer and Organization Trends*. 9 (01). 145-152.
- Mahendra, A. D dan Woyanti, N. 2014. Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Economics*. 6(2). 67-76.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Herawati, H dan Ernawati, D. 2020. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada bagian produksi PT. Tae Jong Indonesia). *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 2 (2). 16-33.
- Pasaribu, T. 2007. Produk fermentasi limbah pertanian sebagai bahan pakan unggas di Indonesia. *Wartazoa*. 17 (3): 109-116.
- Pratiwi, Aristika Dwi. 2009. Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Luwes Lojiwetan Surakarta tahun 2009. *UNS Journals*. 6 (2). 432-446.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. 13 (1). 40-45.

- Sari, R.K. Bangapadang, S. dan Hidayat, C.H. 2019. Analisis peran perguruan tinggi terhadap bonus demografi di Indonesia. *Isoquant*. 3(2) : 101-107
- Tampi, B. J. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Journal Acta Diurna*. 3 (4). 78-89.

Lampiran 1. Daftar Pertanyaan

A. Interview Pimpinan:

1. Apakah kesulitan yang dialami UD. Kurnia Genteng dalam menjalankan usahanya?
2. Apakah cuaca berpengaruh terhadap kelancaran usaha bapak?
3. Bagaimana aktivitas usaha bapak saat musim hujan seperti saat ini?
4. Berapa lama proses pengeringan genteng?
5. Bagaimana kinerja karyawan UD Kurnia Genteng selama ini?
6. Apa yang bapak lakukan agar karyawan lebih giat dalam bekerja?

B. Interview Karyawan:

1. Apa anda pernah tidak masuk kerja?
2. Kenapa tidak masuk kerja?
3. Bagaimana pimpinan menyikapi ketidakhadiran anda? Apakah pimpinan tidak menegur anda?
4. Apakah yang membuat Anda betah bekerja disini?
5. Pernahkah pimpinan memberikan hadiah?
6. Apakah anda pernah mendapat uang tambahan diluar gaji?
7. Apakah anda pernah terlambat menerima gaji?
8. Bagaimana peran pimpinan dalam proses pelaksanaan pekerjaan?

Lampiran 2A. Jawaban Pimpinan**JAWABAN PIMPINAN**

Nama : Bapak Ghofur

Usia : 49 tahun

Alamat : Sabrang

Kode	JAWABAN RESPONDEN
1	kesulitan apa yang dialami UD. Kurnia Genteng dalam menjalankan usahanya? Jawaban: banyak sih mbak, salah satunya pekerja yang bergantian tidak masuk. Kalo lagi banyak pesanan, itu jadi masalah banget. Beberapa karyawan juga ada yang baru, belum paham betul sela dari pekerjaannya. Ditambah lagi keadaan cuaca yang kurang mendukung
2	Apakah cuaca berpengaruh terhadap kelancaran usaha bapak? Jawaban: pasti mba, ya kan sebelum dibakar menjadi genteng, tanah yang dicetak harus di keringkan dulu. Kalau hujan terus lama keringnya mba.
3	Bagaimana aktivitas usaha bapak saat musim hujan seperti saat ini? Jawaban: kalo hujan gini keringnya susah mba, Jadi prosesnya lebih lama. Dengan cuaca yg sering hujan ini, proses pengeringan memakan waktu lebih lama dan butuh ke hati-hatian ekstra. Salah sedikit bisa rusak hasil produksi genteng kita. Jadi proses ini harus diawasi, minimal karyawan lama harus bisa mengarahkan yg masih baru beberapa bulan.
4	Berapa lama proses pengeringan genteng? Jawaban: Untuk mendapat hasil genteng yang bagus itu penjemuran bisa 4-5 hari. Kalo panas full, 3 hari sudah bisa dibakar. Tapi kalo hujan gini proses pengeringan dilakukan dengan cara di angin-anginkan saja. Itu bisa 10-14 hari baru bisa di bakar. Proses pengeringan ini yang harus dilakukan hati-hati, kalau tidak nanti banyak genteng yang rusak
5	Bagaimana kinerja karyawan UD Kurnia Genteng selama ini? Jawaban: dalam 3 bulan terakhir ini menurun mba, banyak genteng yang rusak karena kelalaian mereka. Yang tidak masuk kerja juga 3 bulan terakhir ini juga lebih banyak dari bulan ² sebelumnya. Orang-orang yang kerja kan punya kepentingan masing-masing, sewaktu-waktu mereka bergantian tidak masuk kerja. Bulan Maret kemaren paling banyak absennya
6	Apa yang bapak lakukan agar karyawan lebih giat dalam bekerja? Jawaban: ya saya tegur mbak, apalagi kalau banyak pesanan. Harus masuk semua, kecuali yang memang sudah ijin sebelumnya.

Lampiran 2B. Jawaban Karyawan

JAWABAN KARYAWAN 1

Nama : Heri
 Usia : 31 tahun
 Alamat : Sumberjo

Kode	JAWABAN RESPONDEN
PERTANYAAN PEMBUKA	
1	anda pernah tidak masuk kerja? Jawaban: pernah
2	Kenapa tidak masuk kerja? Jawaban: sakit
3	Bagaimana pimpinan menyikapi ketidakhadiran anda? Apakah pimpinan tidak menegur anda? Jawaban: Tidak
4	Apakah tidak masuk kerja merupakan hal yg lumrah terjadi di UD Kurnia? Jawaban: iya.
5	Apakah yang membuat Anda betah bekerja disini? Jawaban: ini satu-satunya sumber penghasilan saya
6	Pernahkah pimpinan memberikan hadiah? Jawaban: pernah kalau makanan biasanya waktu lembur bapak sering belikan gorengan sama kopi.
7	Apakah anda pernah mendapat uang tambahan diluar gaji? Jawaban: pernah
8	Apakah anda pernah terlambat menerima gaji? Jawaban: sejauh ini belum pernah, saya masih baru sih mba
9	Bagaimana peran pimpinan dalam proses pelaksanaan pekerjaan? Jawaban: pak ghofur hanya mengawasi saja mbak.

JAWABAN KARYAWAN 2

Nama : Ngadiman

Usia : 43 tahun

Alamat : Sumberjo

Kode	JAWABAN RESPONDEN
PERTANYAAN PEMBUKA	
1	anda pernah tidak masuk kerja? Jawaban: pernah
2	Kenapa tidak masuk kerja? Jawaban: yaa capek mba, kerja terus
3	Bagaimana pimpinan menyikapi ketidakhadiran anda? Apakah pimpinan tidak menegur anda? Jawaban: kadang-kadang sih mba, lebih ke jarang. Sudah biasa juga kalo tidak masuk. Cuma kalau lagi banyak pesanan, biasanya pimpinan negur
4	Apakah tidak masuk kerja merupakan hal yg lumrah terjadi di UD Kurnia? Jawaban: yaa, sudah biasa mba. Toh upahnya harian
5	Apakah yang membuat Anda betah bekerja disini? Jawaban: gajiangnya mingguan, jadi bisa untuk tambal butuh
6	Pernahkah pimpinan memberikan hadiah? Jawaban: kalau uang tidak pernah, Cuma setiap hari raya pasti dapat bingkisan jajan hari raya dan gorengan sama kopi kalau ada lemburan
7	Apakah anda pernah mendapat uang tambahan diluar gaji? Jawaban: Uang lemburan aja paling mba
8	Apakah anda pernah terlambat menerima gaji? Jawaban: pernah sih mba sekali dua kali waktu rame covid telat terima gaji
9	Bagaimana peran pimpinan dalam proses pelaksanaan pekerjaan? Jawaban: Ya, bapak mengawasi mbak, kalau ada pekerja baru yang ngajarin ya saya yang pekerja lama, bapak hanya ngasih tahu saja kalau ada kesalahan dalam bekerja

JAWABAN KARYAWAN 3

Nama : Suyitno
 Usia : 37 Tahun
 Alamat : Bedengan

Kode	JAWABAN RESPONDEN
PERTANYAAN PEMBUKA	
1	anda pernah tidak masuk kerja? Jawaban: pernah
2	Kenapa tidak masuk kerja? Jawaban: ada kepentingan
3	Bagaimana pimpinan menyikapi ketidakhadiran anda? Apakah pimpinan tidak menegur anda? Jawaban: tidak, sebelum libur saya sudah ijin ke pak bos.
4	Apakah tidak masuk kerja merupakan hal yg lumrah terjadi di UD Kurnia? Jawaban: yaa, begitulah mba
5	Apakah yang membuat Anda betah bekerja disini? Jawaban: upahnya lumayan
6	Pernahkah pimpinan memberikan hadiah? Jawaban: pernah
7	Apakah anda pernah mendapat uang tambahan diluar gaji? Jawaban: paling kalau ada lemburan mba, kita terima gaji lebih. Selebihnya tidak ada tambahan.
8	Apakah anda pernah terlambat menerima gaji? Jawaban: pernah sih, tp jarang
9.	Bagaimana peran pimpinan dalam proses pelaksanaan pekerjaan? Jawaban: bapak ya ngasih tahu kalau ada kesalahan saja.

LAMPIRAN 3. Kuesioner Penelitian



Kepada responden yang saya hormati,

Dalam rangka menyelesaikan pendidikan Program Studi Strata Satu Ilmu Administrasi Niaga di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember dalam bentuk tugas akhir penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di UD. Kurnia Genteng Desa Sabrang Kecamatan Ambulu”, maka untuk keperluan tersebut saya memohon kesediaan bpk/ibu/saudara untuk mengisi kuesioner ini.

Penelitian ini semata-mata bertujuan untuk keperluan akademis dan penelitian ilmiah. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan saya mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari bapak atau ibu sesuai kondisi yang sebenarnya.

Atas kerjasama dan ketersediaan meluangkan waktunya, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Faridatun Nikmah
NIM : 1758632112112

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

A. Petunjuk Pengisian

1. Pada pertanyaan dibawah ini, dimohon saudara untuk mengisi identitas ana dengan keadaan yang sebenarnya pada identitas responden
2. Berilah penilaian Bapak/Ibu/Saudara terhadap pertanyaan atau pertanyaan dibawah ini dengan memberi tanda checklist (√) pada kolom yang dianggap paling sesuai

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Alamat :
3. No HP :
4. Jabatan :
5. Jenis Kelamin
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
6. Status Perkawinan
 - a. Kawin
 - b. Belum Menikah
 - c. Janda/Duda
7. Umur
 - a. 17-22 Tahun
 - c. 29 – 34 Tahun
 - e. 41 – 46 Tahun
 - b. 23-28 Tahun
 - d. 35 – 40 Tahun
 - f. >47
8. Pendidikan Terakhir
 - a. SD
 - c. SMA/SMK
 - e. Sarjana (S1)
 - b. SMP
 - d. Diploma
 - f. Lainnya (Sebutkan)

C. Kriteria Penelitian

No	Pernyataan	Lambang	Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Cukup Setuju	CS	3
4.	Kurang Setuju	KS	2
5.	Tidak Setuju	TS	1

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Pernyataan / Pertanyaan	SS	S	CS	KS	TS
1.	Kemampuan Pengambilan Keputusan					
	a. Pimpinan mengambil keputusan setelah menerima saran atau usulan dari bawahan					
	b. Pemimpin percaya diri dalam mengambil keputusan					
2.	Kemampuan Memotivasi Karyawan					
	a. Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan untuk semangat kerja.					
	b. Pemimpin yang percaya diri dapat menambah kepercayaan karyawan terhadap tugas yang dilakukan.					
3.	Kemampuan Berkomunikasi dengan Karyawan					
	a. Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan					
4.	Kemampuan Mengendalikan Karyawan					
	a. Pemimpin mampu menegakkan aturan yang berlaku untuk karyawan.					
5.	Bertanggung Jawab					
	a. Pimpinan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya.					
	b. Pimpinan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan pekerjaannya					
6.	Kemampuan Mengendalikan Emosi					
	a. Pimpinan dalam mendelegasikan wewenang tetap menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan.					

2. Variabel Motivasi (X₂)

No	Pernyataan / Pertanyaan	SS	S	CS	KS	TS
1.	Daya Pendorong					
	a. Karyawan mendapatkan penghargaan atas prestasi yang di raih					
	b. Penghargaan yang diterima atas					

No	Pernyataan / Pertanyaan	SS	S	CS	KS	TS
	prestasi yang diraih mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi					
2.	Kemauan Melakukan Sesuatu					
	a. Karyawan selalau melakukan sesuatu ketika pimpinan menyuruh					
	b. Penghargaan akan menambah semangat dalam melakukan sesuatu					
3.	Kerelaan Tanpa Adanya Paksaan					
	a. Karyawan melakukan pekerjaan tanpa adanya paksaan dari pimpinan					
4.	Membentuk Keahlian					
	a. Karyawan dilatih untuk dapat melakukan lebih dari satu jenis pekerjaan.					
5.	Membentuk Keterampilan					
	a. Dalam mencapai hasil karyawan melakukannya dengan cara rapi dan tersusun.					
6.	Bertanggung Jawab Terhadap Tugas					
	a. Karyawan selalu mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan dan menerima resikonya					
7.	Kewajiban					
	a. Karyawan selalu melakukan kewajiban pekerjaan setiap harinya.					
8.	Tujuan Yang Ingin Dicapai					
	a. Karyawan berusaha menjadi yang terbaik untuk waktu yang akan datang.					

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan / Pertanyaan	SS	S	CS	KS	TS
1.	Kualitas					
	a. Karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik.					
2.	Kuantitas					
	a. Hasil kerja Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan.					
3.	Tepat Waktu					
	a. Karyawan selalu datang tepat pada jam kerja.					
	b. Karyawan mampu menyelesaikan					

No	Pernyataan / Pertanyaan	SS	S	CS	KS	TS
	pekerjaan tepat waktu.					
4.	Efektivitas					
	a. Karyawan mampu mencapai target produksi dengan tingkat kerusakan genteng yang sedikit.					
5.	Kemandirian					
	a. Karyawan paham dengan tugas ditempat kerja.					
	b. Karyawan melaksanakan tugas tanpa arahan pimpinan.					

LAMPIRAN 4 TABULASI JAWABAN RESPONDEN

1. Gaya kepemimpinan

No Responden	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Total
1	3	5	3	4	2	2	4	2	3	28
2	2	4	4	3	2	3	2	3	4	27
3	2	3	4	4	3	4	2	4	4	30
4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	31
5	3	3	2	2	3	4	2	3	4	26
6	3	4	4	4	3	3	4	4	4	33
7	1	3	4	3	2	3	4	3	5	28
8	4	3	3	4	4	4	4	3	4	33
9	3	4	2	3	2	4	2	3	2	25
10	4	4	4	4	3	5	4	4	4	36
11	4	3	4	4	3	3	4	4	3	32
12	5	5	3	5	4	1	5	2	3	33
13	3	5	2	4	2	2	3	4	3	28
14	3	4	4	5	2	3	2	3	3	29
15	4	4	2	4	3	3	3	4	4	31
16	2	3	2	3	3	4	4	2	3	26
17	2	2	3	4	3	4	2	4	4	28
18	2	3	4	4	2	3	2	4	2	26
19	2	3	3	3	3	4	4	3	3	28
20	2	4	3	3	2	3	2	2	4	25
21	3	3	3	4	3	3	4	4	4	31
22	3	3	3	4	2	1	4	4	2	26
23	3	4	4	5	3	3	4	4	3	33
24	2	3	3	4	3	3	3	4	2	27
25	2	5	3	5	4	4	4	4	5	36
26	5	4	3	3	4	4	3	5	4	35
27	3	3	5	5	2	3	3	3	4	31
28	5	4	5	4	4	5	3	3	4	37
29	3	3	2	3	3	2	3	3	4	26
30	3	4	4	4	3	4	5	4	4	35
31	2	4	4	5	3	2	4	5	4	33
32	3	5	5	5	2	4	4	2	4	34
33	2	1	2	2	2	1	2	1	1	14
34	4	5	3	5	5	4	4	4	3	37

35	5	5	5	3	2	4	4	5	5	38
36	3	3	3	5	4	5	4	3	4	34
37	3	2	1	5	5	4	3	5	4	32
38	5	4	5	5	5	5	5	4	4	42
39	3	4	4	5	2	4	4	5	3	34

2. Variabel Motivasi

No Responden	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Total
1	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	41
2	3	5	4	5	5	5	4	4	3	4	42
3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	37
4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	3	37
5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	43
6	2	3	4	4	4	4	4	3	5	5	38
7	3	4	4	5	3	3	3	4	4	3	36
8	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	37
9	4	3	4	5	3	3	4	4	5	3	38
10	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	40
11	5	4	5	5	5	4	2	3	3	4	40
12	2	2	4	4	3	5	4	4	4	4	36
13	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	40
14	3	2	4	4	3	5	2	4	3	4	34
15	4	4	3	5	4	4	2	3	4	4	37
16	3	3	5	5	4	5	3	4	5	3	40
17	4	5	4	4	5	3	3	5	4	4	41
18	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	36
19	2	5	3	5	5	4	5	4	3	5	41
20	4	4	3	5	4	3	3	5	5	5	41
21	5	3	2	4	4	5	4	4	3	4	38
22	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	44
23	3	4	3	4	4	5	4	5	3	3	38
24	5	3	4	4	4	3	5	3	4	5	40
25	2	4	5	5	4	3	4	5	5	4	41
26	2	4	3	4	5	3	4	3	5	4	37
27	4	5	4	5	5	5	5	2	4	5	44
28	3	5	3	5	4	5	3	3	4	4	39

29	1	3	3	5	3	2	1	2	2	3	25
30	5	3	4	4	2	4	5	5	5	5	42
31	4	1	4	4	4	2	4	4	3	3	33
32	3	5	5	5	5	4	3	5	5	4	44
33	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	17
34	4	4	4	5	3	5	3	4	5	2	39
35	4	3	3	2	3	4	5	5	2	1	32
36	3	3	3	3	1	4	3	1	4	5	30
37	4	2	2	2	4	5	3	4	5	2	33
38	2	1	5	5	3	5	3	2	4	5	35
39	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	15

3. Kinerja Karyawan

No Responden	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Total Y
1	4	3	4	5	3	4	5	28
2	3	4	5	4	4	3	4	27
3	4	4	4	2	4	4	3	25
4	4	4	3	3	3	2	4	23
5	3	5	4	4	4	3	3	26
6	4	4	4	3	5	4	5	29
7	5	3	3	4	3	5	4	27
8	3	4	5	2	3	4	3	24
9	2	4	4	4	2	1	3	20
10	4	4	3	3	5	5	4	28
11	4	4	2	5	3	4	3	25
12	4	3	3	4	4	3	4	25
13	3	3	2	3	2	4	5	22
14	4	4	3	4	3	5	4	27
15	3	3	5	3	4	3	4	25
16	4	4	3	4	3	5	3	26
17	5	3	4	4	5	4	4	29
18	4	2	5	5	4	3	5	28
19	3	5	4	4	2	4	4	26
20	3	2	2	4	4	3	4	22
21	5	5	3	3	5	4	2	27
22	1	3	4	4	3	2	3	20

23	4	5	4	5	2	4	4	28
24	4	5	5	5	5	5	5	34
25	5	4	4	3	4	3	4	27
26	5	4	4	3	4	4	5	29
27	4	5	3	5	5	2	3	27
28	4	4	4	4	4	4	5	29
29	3	5	4	2	4	3	3	24
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	5	3	3	3	4	4	5	27
32	1	2	1	1	3	2	3	13
33	3	1	2	2	1	2	1	12
34	4	4	5	4	4	5	4	30
35	3	2	2	4	5	4	2	22
36	3	2	4	5	5	2	5	26
37	5	3	3	2	4	5	2	24
38	3	2	5	5	5	5	3	28
39	5	5	5	5	5	5	2	32

LAMPIRAN 5

NILAI RATA-RATA JAWABAN KUESIONER RESPONDEN

1. VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN

Statistics											
		GAYA1	GAYA2	GAYA3	GAYA4	GAYA5	GAYA6	GAYA7	GAYA8	GAYA9	TOTAL
N	Valid	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,0513	3,6410	3,3333	3,9744	2,9744	3,3333	3,3846	3,5128	3,5128	30,7179

GAYA1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,6	2,6	2,6
	2,00	11	28,2	28,2	30,8
	3,00	17	43,6	43,6	74,4
	4,00	5	12,8	12,8	87,2
	5,00	5	12,8	12,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

GAYA2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,6	2,6	2,6
	2,00	2	5,1	5,1	7,7
	3,00	14	35,9	35,9	43,6
	4,00	15	38,5	38,5	82,1
	5,00	7	17,9	17,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

GAYA3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,6	2,6	2,6
	2,00	7	17,9	17,9	20,5
	3,00	14	35,9	35,9	56,4
	4,00	12	30,8	30,8	87,2
	5,00	5	12,8	12,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

GAYA4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,1	5,1	5,1
	3,00	9	23,1	23,1	28,2
	4,00	16	41,0	41,0	69,2
	5,00	12	30,8	30,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

GAYA5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	14	35,9	35,9	35,9
	3,00	15	38,5	38,5	74,4
	4,00	7	17,9	17,9	92,3
	5,00	3	7,7	7,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

GAYA6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	7,7	7,7	7,7
	2,00	4	10,3	10,3	17,9
	3,00	13	33,3	33,3	51,3
	4,00	15	38,5	38,5	89,7
	5,00	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

GAYA7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	9	23,1	23,1	23,1
	3,00	9	23,1	23,1	46,2
	4,00	18	46,2	46,2	92,3
	5,00	3	7,7	7,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

GAYA8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,6	2,6	2,6
	2,00	5	12,8	12,8	15,4
	3,00	11	28,2	28,2	43,6
	4,00	17	43,6	43,6	87,2
	5,00	5	12,8	12,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

GAYA9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,6	2,6	2,6
	2,00	4	10,3	10,3	12,8
	3,00	11	28,2	28,2	41,0
	4,00	20	51,3	51,3	92,3
	5,00	3	7,7	7,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

2. VARIABEL MOTIVASI

Statistics												
		MOTIV 1	MOTIV 2	MOTIV 3	MOTIV 4	MOTIV 5	MOTIV 6	MOTIV 7	MOTIV 8	MOTIV 9	MOTIV 10	TOTAL
N	Valid	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,30 77	3,38 46	3,66 67	4,17 95	3,79 49	3,82 05	3,56 41	3,69 23	3,79 49	3,74 36	36,9 487

MOTIV1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	7,7	7,7	7,7
	2,00	6	15,4	15,4	23,1
	3,00	10	25,6	25,6	48,7
	4,00	16	41,0	41,0	89,7
	5,00	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

MOTIV2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	7,7	7,7	7,7
	2,00	4	10,3	10,3	17,9
	3,00	13	33,3	33,3	51,3
	4,00	13	33,3	33,3	84,6
	5,00	6	15,4	15,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

MOTIV3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	10,3	10,3	10,3
	3,00	13	33,3	33,3	43,6
	4,00	14	35,9	35,9	79,5
	5,00	8	20,5	20,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

MOTIV4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	10,3	10,3	10,3
	3,00	1	2,6	2,6	12,8
	4,00	18	46,2	46,2	59,0
	5,00	16	41,0	41,0	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

MOTIV5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	5,1	5,1	5,1
	2,00	2	5,1	5,1	10,3
	3,00	9	23,1	23,1	33,3
	4,00	15	38,5	38,5	71,8
	5,00	11	28,2	28,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

MOTIV6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	5,1	5,1	5,1
	2,00	2	5,1	5,1	10,3
	3,00	10	25,6	25,6	35,9
	4,00	12	30,8	30,8	66,7
	5,00	13	33,3	33,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

MOTIV7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,6	2,6	2,6
	2,00	5	12,8	12,8	15,4
	3,00	12	30,8	30,8	46,2
	4,00	13	33,3	33,3	79,5
	5,00	8	20,5	20,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

MOTIV8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	5,1	5,1	5,1
	2,00	3	7,7	7,7	12,8
	3,00	8	20,5	20,5	33,3
	4,00	18	46,2	46,2	79,5
	5,00	8	20,5	20,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

MOTIV9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,6	2,6	2,6
	2,00	3	7,7	7,7	10,3
	3,00	11	28,2	28,2	38,5
	4,00	12	30,8	30,8	69,2
	5,00	12	30,8	30,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

MOTIV10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	5,1	5,1	5,1
	2,00	3	7,7	7,7	12,8
	3,00	9	23,1	23,1	35,9
	4,00	14	35,9	35,9	71,8
	5,00	11	28,2	28,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

3. VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Statistics									
		KINER1	KINER2	KINER3	KINER4	KINER5	KINER6	KINER7	TOTAL
N	Valid	39	39	39	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,6923	3,5897	3,6154	3,6667	3,7436	3,6410	3,6667	25,6154

KINER1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	5,1	5,1	5,1
	2,00	1	2,6	2,6	7,7
	3,00	12	30,8	30,8	38,5
	4,00	16	41,0	41,0	79,5
	5,00	8	20,5	20,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

KINER2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,6	2,6	2,6
	2,00	6	15,4	15,4	17,9
	3,00	9	23,1	23,1	41,0
	4,00	15	38,5	38,5	79,5
	5,00	8	20,5	20,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

KINER3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,6	2,6	2,6
	2,00	5	12,8	12,8	15,4
	3,00	10	25,6	25,6	41,0
	4,00	15	38,5	38,5	79,5
	5,00	8	20,5	20,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

KINER4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,6	2,6	2,6
	2,00	5	12,8	12,8	15,4
	3,00	9	23,1	23,1	38,5
	4,00	15	38,5	38,5	76,9
	5,00	9	23,1	23,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

KINER5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,6	2,6	2,6
	2,00	4	10,3	10,3	12,8
	3,00	9	23,1	23,1	35,9
	4,00	15	38,5	38,5	74,4
	5,00	10	25,6	25,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

KINER6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,6	2,6	2,6
	2,00	6	15,4	15,4	17,9
	3,00	8	20,5	20,5	38,5
	4,00	15	38,5	38,5	76,9
	5,00	9	23,1	23,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

KINER7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,6	2,6	2,6
	2,00	4	10,3	10,3	12,8
	3,00	11	28,2	28,2	41,0
	4,00	14	35,9	35,9	76,9
	5,00	9	23,1	23,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

LAMPIRAN 6

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KUESIONER

1. GAYA KEPEMIMPINAN

Correlations											
		GAY A01	GAY A02	GAY A03	GAY A04	GAY A05	GAY A06	GAY A07	GAY A08	GAY A09	TOTAL
GAYA01	Pearson Correlation	1	,406*	,212	,207	,443**	,226	,363*	,211	,144	,628**
	Sig. (2-tailed)		,010	,195	,205	,005	,166	,023	,197	,380	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
GAYA02	Pearson Correlation	,406*	1	,327*	,344*	,019	,071	,374*	,122	,261	,558**
	Sig. (2-tailed)	,010		,042	,032	,906	,667	,019	,460	,108	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
GAYA03	Pearson Correlation	,212	,327*	1	,339*	-,159	,263	,279	,143	,305	,529**
	Sig. (2-tailed)	,195	,042		,035	,335	,106	,085	,384	,059	,001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
GAYA04	Pearson Correlation	,207	,344*	,339*	1	,355*	,123	,431**	,327*	,120	,611**
	Sig. (2-tailed)	,205	,032	,035		,027	,455	,006	,042	,468	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
GAYA05	Pearson Correlation	,443**	,019	-,159	,355*	1	,409**	,344*	,277	,240	,561**

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

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

RELIABILITAS GAYA KEPEMIMPINAN

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,740	10

2. UJI VALIDITAS MOTIVASI

Correlations												
		MOTIV V01	MOTIV V02	MOTIV V03	MOTIV V04	MOTIV V05	MOTIV V06	MOTIV V07	MOTIV V08	MOTIV V09	MOTIV V10	TOTAL
MOTIV 01	Pearson Correlation	1	,222	,154	,126	,319*	,301	,370*	,355*	,259	,215	,564**
	Sig. (2-tailed)		,174	,348	,443	,048	,063	,020	,027	,112	,189	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
MOTIV 02	Pearson Correlation	,222	1	,229	,524**	,635**	,246	,215	,260	,315	,335*	,667**
	Sig. (2-tailed)	,174		,161	,001	,000	,131	,188	,110	,051	,037	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
MOTIV 03	Pearson Correlation	,154	,229	1	,569**	,350*	,245	,172	,188	,466**	,296	,589**
	Sig. (2-tailed)	,348	,161		,000	,029	,133	,296	,251	,003	,067	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
MOTIV 04	Pearson Correlation	,126	,524**	,569**	1	,465**	,289	,029	,141	,421**	,459**	,653**

TOTAL	Pearson Correlation	,564**	,667**	,589**	,653**	,719**	,552**	,541**	,506**	,649**	,568**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

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

RELIABILITAS MOTIVASI

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,748	11

3. VALIDITAS KINERJA KARYAWAN

Correlations									
		KINER 1	KINER 2	KINER 3	KINER 4	KINER 5	KINER 6	KINER 7	TOTAL
KINER 1	Pearson Correlation	1	,296	,135	,148	,349*	,571**	,177	,656**
	Sig. (2-tailed)		,067	,411	,367	,029	,000	,280	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
KINER 2	Pearson Correlation	,296	1	,351*	,132	,115	,232	,040	,537**
	Sig. (2-tailed)	,067		,029	,424	,484	,155	,811	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
KINER 3	Pearson Correlation	,135	,351*	1	,334*	,294	,177	,269	,631**
	Sig. (2-tailed)	,411	,029		,038	,069	,281	,098	,000

	N	39	39	39	39	39	39	39	39
KINER 4	Pearson Correlation	,148	,132	,334*	1	,206	,145	,280	,555**
	Sig. (2-tailed)	,367	,424	,038		,208	,380	,084	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
KINER 5	Pearson Correlation	,349*	,115	,294	,206	1	,264	,114	,576**
	Sig. (2-tailed)	,029	,484	,069	,208		,104	,491	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
KINER 6	Pearson Correlation	,571**	,232	,177	,145	,264	1	,101	,618**
	Sig. (2-tailed)	,000	,155	,281	,380	,104		,539	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
KINER 7	Pearson Correlation	,177	,040	,269	,280	,114	,101	1	,485**
	Sig. (2-tailed)	,280	,811	,098	,084	,491	,539		,002
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
TOTAL	Pearson Correlation	,656**	,537**	,631**	,555**	,576**	,618**	,485**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39

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

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

RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,735	8

LAMPIRAN 7**UJI ASUMSI KLASIK****Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test 4		
		Unstandardized Residual
N		39 ^c
Exponential parameter. ^{a,b}	Mean	2,3992435
Most Extreme Differences	Absolute	,173
	Positive	,118
	Negative	-,173
Kolmogorov-Smirnov Z		,810
Asymp. Sig. (2-tailed)		,529

a. Test Distribution is Exponential.

b. Calculated from data.

HESTEROKEDASTISITAS

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,874	4,878		2,844	,007
	GAYA KEPEMIMPINAN	,218	,150	,249	1,454	,155
	MOTIVASI	,128	,121	,182	1,065	,294

a. Dependent Variable: RES_2

MULTIKOLINIARITAS

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	GAYA KEPEMIMPINAN	,978	1,022
	MOTIVASI	,978	1,022

a. Dependent Variable: KINERJA

LINEARITAS**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Between	(Combined)	399.064	16	24.942	1.904	.080
Karyawan	Groups	Linearity	8.287	1	8.287	.633	.435
* Motivasi		Deviation from Linearity	390.777	15	26.052	1.989	.069
Within Groups			288.167	22	13.098		
Total			687.231	38			

LAMPIRAN 8

UJI KOEFISIENSI DETERMINASI (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,419 ^a	,175	,129	3,96787
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Lampiran 9

UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120,446	2	60,223	3,825	,031 ^b
	Residual	566,785	36	15,744		
	Total	687,231	38			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN						

LAMPIRAN 10

UJI T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,639	5,153		2,647	,012
	GAYA KEPEMIMPINAN	,350	,131	,408	2,669	,011
	MOTIVASI	,033	,103	,050	,325	,747

a. Dependent Variable: KINERJA

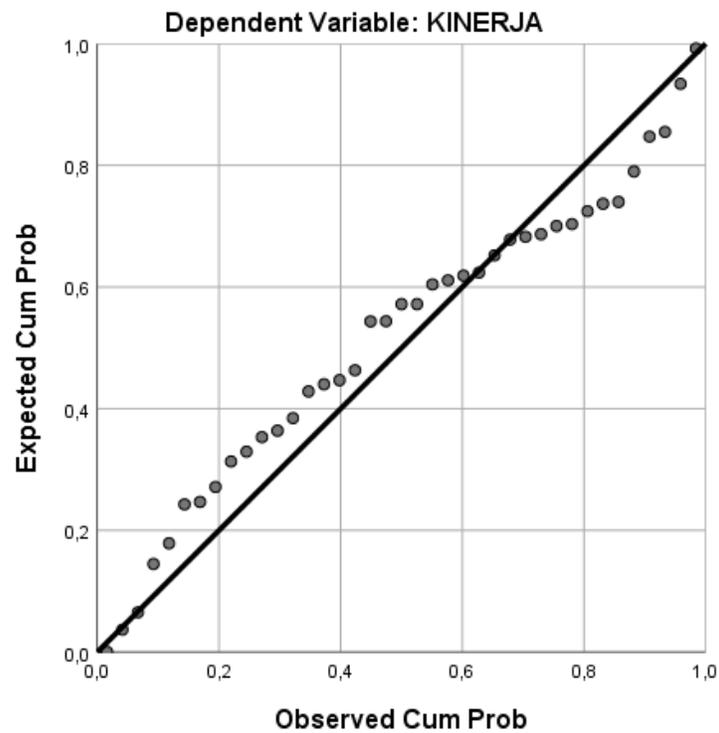
LAMPIRAN 11

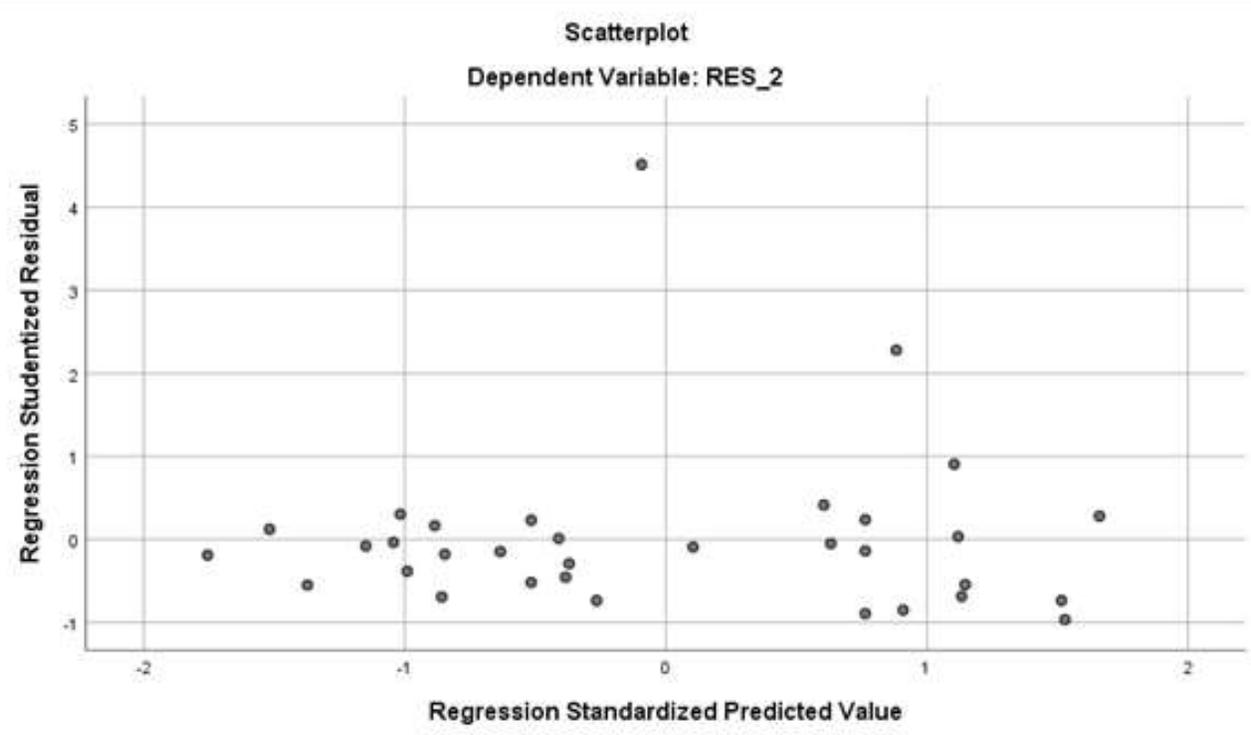
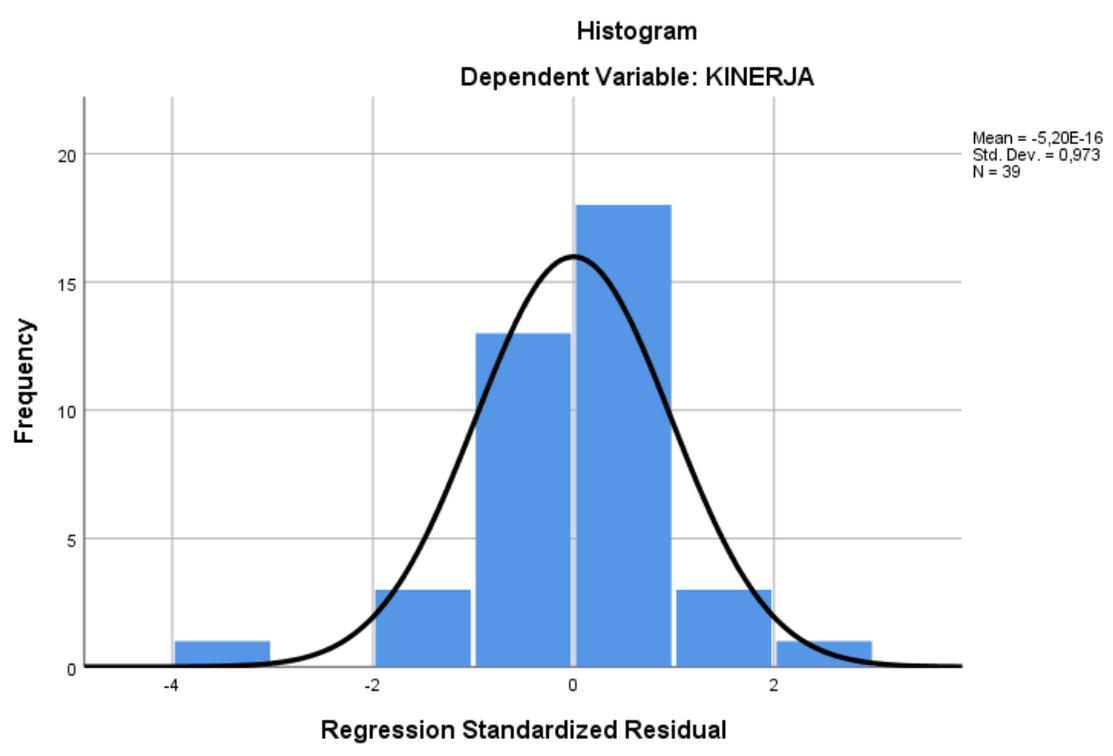
REGRESILINIER BERGANDA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	13,639	5,153	
	GAYA KEPEMIMPINAN	,350	,131	,408
	MOTIVASI	,033	,103	,050

a. Dependent Variable: KINERJA

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





LAMPIRAN 12

TABEL NILAI t

Df	t _{0,10}	t _{0,05}	t _{0,025}	t _{0,01}	t _{0,005}
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724

Sumber Ghozali (2001)

LAMPIRAN 13

Nilair Tabel untuk $df = 1-35$

df(N-2)	Tingkat Signifikansi untuk uji satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi untuk uji dua arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

Sumber Ghozali (2001)

LAMPIRAN 14

Nilai Ftabel

df 2	df 1									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75
13	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16
31	4,16	3,30	2,91	2,68	2,52	2,41	2,32	2,25	2,20	2,15
32	4,15	3,29	2,90	2,67	2,51	2,40	2,31	2,25	2,19	2,14
33	4,14	3,28	2,89	2,66	2,50	2,39	2,30	2,24	2,18	2,16
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,40	2,29	2,23	2,17	2,15

Sumber:Ghozali, (2001)