

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN MANAJER DAN MOTIVASI
KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BENGKEL JASATEC CABANG GOMBONG**

TUGAS AKHIR

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelara Profesi Ahli Madya



Oleh:
ZIDNI MAGHFIROTUL ANAM
10409131043

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI DIII
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2013**

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Zidni Maghfirotul Anam

NIM : 10409131043

Program Studi : Akuntansi D III

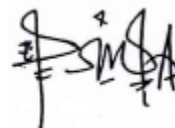
Fakultas : Ekonomi

Judul Tugas Akhir : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN MANAJER DAN
MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BENGKEL JASATEC CABANG
GOMBONG**

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tugas Akhir ini benar- benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah ditentukan.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan yang tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 20 Mei 2013
Penulis,



Zidni Maghfirotul Anam
NIM. 10409131043

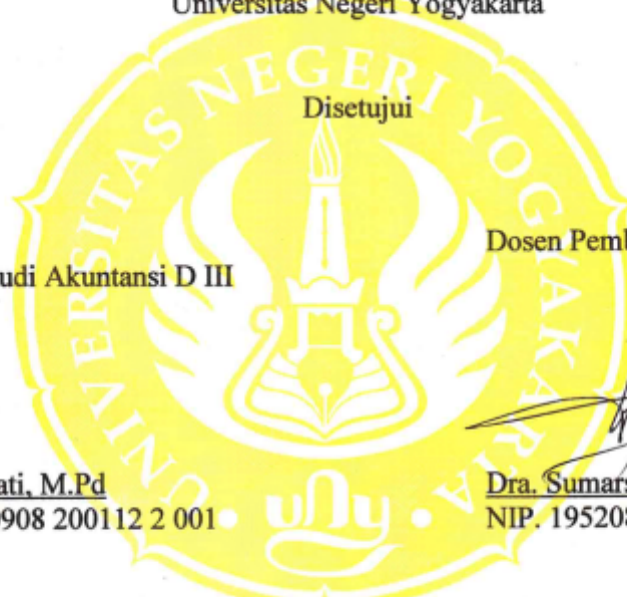
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN MANAJER DAN MOTIVASI
KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BENGKEL JASATEC CABANG GOMBONG**

TUGAS AKHIR

Telah disetujui dan disahkan

Pada tanggal...20...Mei...2015.....

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi Akuntansi Diploma III Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta



Kordinator
Program Studi Akuntansi D III


Dosen Pembimbing


Ani Widayati, M.Pd
NIP. 19730908 200112 2 001


Dra. Sumarsih
NIP. 19520818 197803 2 001

Ketua Pengelola
Universitas Negeri Yogyakarta
Kampus Wates




Dapan, M.Kes
NIP. 19571012 198502 1 001

TUGAS AKHIR

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN MANAJER DAN MOTIVASI
KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BENGKEL JASATEC CABANG GOMBONG**

Disusun Oleh:
Zidni Maghfirotul Anam
10409131043

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi Akuntansi DIII
Fakultas Ekonomi - Universitas Negeri Yogyakarta
Pada Tanggal...3.Juni.2.....2013 dan dinyatakan telah memenuhi
syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya.

Susunan Tim Penguji

Nama Lengkap

Tanda Tangan

Ketua merangkap anggota

Sukanti, M.Pd.

Sekretaris merangkap anggota

Dra. Sumarsih

Yogyakarta,2013
Universitas Negeri Yogyakarta
Kampus Wates
Ketua Pengelola,

Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 195503281983031002



Dapan, M.Kes
NIP. 195710121985021001

MOTTO

“Maka sesungguhnya dibalik kesulitan terdapat kemudahan”

(QS. Al- Insyirah: 5)

“Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)”

(QS. Al- Insyirah: 7)

“Bahwa segala sesuatu yang terkadang membebani kita itu semata- mata adalah ujian dari Allah swt untuk meningkatkan derajat kita, maka bersabarlah”

PERSEMBAHAN

Tugas Akhir ini saya persembahkan kepada:

1. Ayahanda M. Muchozin dan Ibunda Supirah, terimakasih atas segala curahan do'a dan kasih sayang, serta dukungan nasihat- nasihat yang tidak pernah berhenti.
2. Ananda kandung Ibnu Miftakhul Azis, terimakasih atas do'a dan dukungannya.
3. Keluarga besar, saudara- saudara saya, terimakasih atas doa dan dukungan yang selalu diberikan kepada saya.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN MANAJER DAN MOTIVASI
KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BENGKEL JASATEC CABANG GOMBONG**

Oleh:

Zidni Maghfirotul Anam
10409131043

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, (2) pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan (3) pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama- sama terhadap Kinerja Karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bengkel JASATEC Cabang Gombong yang berjumlah 30 karyawan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah mengambil seluruh populasi yang berjumlah 30 karyawan sebagai sampel, sehingga disebut penelitian populasi. Uji coba instrumen dilakukan di Bengkel JASATEC Cabang Purworejo. Uji validitas menggunakan *correlation product moment*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan *cronbach alpha* yang diolah menggunakan *SPSS 16.0 for Windows*. Pada uji validitas Kinerja Karyawan terdapat 12 pernyataan dan dinyatakan tidak valid 1 butir pada instrumen butir 9, sehingga pernyataan yang valid menjadi 11 butir. Pada uji validitas Gaya Kepemimpinan terdapat 15 pernyataan dan semua dinyatakan valid. Pada uji validitas Motivasi Kerja terdapat 15 pernyataan dan dinyatakan tidak valid 4 butir pada instrumen butir 4,10,11,13, sehingga pernyataan yang valid menjadi 11 butir. Selanjutnya untuk uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Sedangkan uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan α dan b yang bernilai positif dan nilai $r_{(x_1y)}$ sebesar 0,031, nilai $r^2_{(x_1y)}$ sebesar 0,001, serta persamaan garis regresinya $Y = 35,395 + 0,022 X_1$; (2) Terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan α dan b yang bernilai positif dan nilai $r_{(x_2y)}$ sebesar 0,086, $r^2_{(x_2y)}$ sebesar 0,007, serta persamaan garis regresinya $Y = 31,669 + 0,126X_2$; (3) Terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama- sama terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan α , b , dan c yang bernilai positif dan nilai $R_{y(x_1x_2)}$ sebesar 0,090, nilai $R^2_{y(x_1x_2)}$ sebesar 0,008, serta persamaan garis regresinya $Y = 30,772 + 0,019X_1 + 0,124X_2$.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

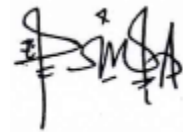
Segala puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah- Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN MANAJER DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL JASATEC CABANG GOMBONG” dengan lancar. Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan dari berbagai pihak, Tugas Akhir ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih yang tulus kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan FE UNY yang telah memberikan ijin penelitian untuk keperluan penyusunan Tugas Akhir.
3. Dra. Sumarsih, dosen pembimbing yang telah dengan sabar memberikan bimbingan dan pengarahan selama penyusunan Tugas Akhir.
4. Sukanti M.Pd, ketua penguji yang telah memberikan saran dan arahan dalam penyusunan Tugas Akhir.
5. Bapak Budi, selaku pemilik Bengkel JASATEC yang telah memberikan ijin penelitian di Bengkel JASATEC Cabang Gombong.
6. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan dorongan serta bantuan selama penyusunan tugas akhir ini.

Semoga semua amal baik mereka diterima Allah SWT dan dicatat sebagai amalan yang terbaik, Amin. Harapan peneliti mudah- mudahan apa yang terkandung di dalam penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 20 Mei 2013

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Zidni Maghfirotul Anam', written in a cursive style.

Zidni Maghfirotul Anam

NIM. 10409131043

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|------------------------------------|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERNYATAAN..... | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iii |
| MOTTO | v |
| PERSEMBAHAN..... | vi |
| ABSTRAK | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 4 |
| C. Pembatasan Masalah | 4 |
| D. Rumusan Masalah | 5 |
| E. Tujuan Penelitian..... | 5 |
| F. Manfaat Penelitian..... | 6 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 7 |
| A. Deskripsi Teori..... | 7 |
| B. Penelitian Relevan..... | 22 |

| | | |
|-----------------------------|---|-----------|
| C. | Kerangka Berpikir | 24 |
| D. | Hipotesis..... | 25 |
| BAB III | METODE PENELITIAN | 26 |
| A. | Desain Penelitian..... | 26 |
| B. | Waktu dan Tempat Penelitian | 26 |
| C. | Populasi dan Sampel | 26 |
| D. | Variabel Penelitian | 27 |
| E. | Definisi Operasional Variabel Penelitian..... | 28 |
| F. | Metode Pengumpulan Data | 29 |
| G. | Instrumen Penelitian..... | 30 |
| H. | Metode Analisis Data | 37 |
| BAB IV | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 42 |
| A. | Data Umum | 42 |
| B. | Data Khusus | 44 |
| C. | Analisis Data | 54 |
| D. | Pembahasan Hasil Penelitian | 60 |
| E. | Keterbatasan Penelitian | 64 |
| BAB V | KESIMPULAN DAN SARAN | 65 |
| A. | Kesimpulan..... | 65 |
| B. | Saran..... | 67 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 69 |
| LAMPIRAN..... | | 71 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|---|---------|
| 1. Kisi- Kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan | 30 |
| 2. Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert | 31 |
| 3. Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Kinerja Karyawan | 32 |
| 4. Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan..... | 33 |
| 5. Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Motivasi Kerja..... | 34 |
| 6. Skala Lima Norma Absolut Variabel Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja..... | 36 |
| 7. Skala Lima Norma Absolut Variabel Gaya Kepemimpinan..... | 36 |
| 8. Sebaran Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan..... | 47 |
| 9. Identifikasi Kategori Kecenderungan Variabel Kinerja Karyawan . | 48 |
| 10. Sebaran Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan | 50 |
| 11. Identifikasi Kategori Kecenderungan Variabel Gaya Kepemimpinan | 51 |
| 12. Sebaran Frekuensi Variabel Motivasi Kerja | 52 |
| 13. Identifikasi Kategori Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja | 53 |
| 14. Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas dengan Melihat VIF..... | 54 |
| 15. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Hipotesis Pertama.. | 56 |
| 16. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Hipotesis Kedua | 57 |
| 17. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda Hipotesis Ketiga | 58 |
| 18. Rangkuman Sumbangan Relatif dan Efektif..... | 59 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|---|---------|
| 1. Paradigma Penelitian..... | 25 |
| 2. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 44 |
| 3. Jumlah Responden Berdasarkan Umur..... | 45 |
| 4. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.... | 48 |
| 5. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan. | 50 |
| 6. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja..... | 53 |
| 7. Pola Scatterplot..... | 55 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|---|------------|
| Lampiran..... | 71 |
| Struktur Organisasi Bengkel JASATEC Cabang Gombong..... | 72 |
| Lampiran Bagian 1..... | 73 |
| 1. Surat Keterangan Penelitian..... | 74 |
| 2. Angket Penelitian..... | 75 |
| 3. Data Penelitian..... | 82 |
| Lampiran Bagian 2..... | 94 |
| 1. Uji Validitas..... | 95 |
| 2. Uji Reliabilitas..... | 101 |
| Lampiran Bagian 3..... | 105 |
| 1. Uji Asumsi Klasik..... | 106 |
| 2. Uji Hipotesis..... | 108 |
| Lampiran Bagian 4..... | 111 |
| 1. Persamaan Regresi..... | 112 |
| 2. Analisis Regresi..... | 114 |
| Lampiran Bagian 5..... | 119 |
| 1. Sumbangan Relatif..... | 120 |
| 2. Sumbangan Efektif..... | 121 |
| 3. Tingkat Kecenderungan..... | 122 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini sebuah organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik guna mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan. Sedangkan dalam pencapaian target dan tujuan tersebut tidaklah mudah, tidak hanya pada perusahaan swasta tetapi juga pada instansi atau organisasi pemerintah. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil analisis akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan Sumber Daya Manusia secara optimum, karena kinerja dari setiap karyawan atau individu akan mencerminkan seberapa besar kompetisi suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada target perusahaan tersebut, sehingga perusahaan akan mampu bertahan dan bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat seperti halnya pada era saat ini.

Kinerja adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok secara keseluruhan selama periode tertentu dalam rangka melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan yang nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapainya target dan tujuan perusahaan tersebut. Hasil kerja ini akan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran, dan kriteria yang

telah ditentukan dan disepakati bersama. Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah kemampuan karyawan, gaya kepemimpinan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, serta hubungan dengan perusahaan. Sedangkan dalam perusahaan ini, kinerja karyawan masih kurang maksimal, terkadang masih terdapat beberapa karyawan yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya ataupun belum bisa mencapai standar target yang ditentukan, misalnya hasil kerja yang dihasilkan kurang memuaskan bagi pelanggan, hal ini terjadi karena kemampuan setiap karyawan berbeda- beda. Oleh karena itu perlu dilakukan pelatihan atau pembenahan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk melakukan hal tersebut tidaklah mudah, untuk itu selain Sumber Daya Manusia yang baik juga diperlukan peralatan yang memadai dan mendukung pekerjaan yang dilakukan agar kiranya mampu mencapai target yang diharapkan.

Kinerja karyawan yang maksimal tidak akan bisa dicapai tanpa adanya seorang pemimpin yang mampu mendidik para karyawannya. Hal yang harus dimiliki seorang pemimpin untuk mengatur karyawannya adalah bagaimana pemimpin itu memimpin dalam bekerja maupun dalam memberi arahan. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam sebuah perusahaan yang nantinya akan berpengaruh pada pencapaian kinerja karyawan. Pengertian kepemimpinan sendiri adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi atau perusahaan, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, untuk

mempengaruhi dan memperbaiki kelompok atau budayanya. Namun pada perusahaan sering kali dijumpai sosok pemimpin yang tidak sepenuhnya menjalankan tugasnya dengan baik, misalnya dalam hal memberi contoh tentang kedisiplinan maupun arahan kerja. Jadi pada dasarnya, seorang pemimpin haruslah memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, karena jika model kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin atau manajer sudah tepat, maka keselarasan karyawan dalam bekerja akan tercipta dengan sendirinya.

Selain gaya kepemimpinan, hal yang diperlukan untuk mendukung kinerja karyawan adalah motivasi kerja, karena dalam hal ini motivasi sangat diperlukan guna meningkatkan semangat kerja yang nantinya akan membuat seseorang bisa bekerja dengan lebih baik. Motivasi berasal dari dalam diri atau luar diri seseorang. Memotivasi diri sendiri dan memotivasi orang lain bukan hal yang mudah, biasanya seseorang akan merasa didukung jika orang tersebut mendapatkan dorongan yang positif dari berbagai pihak yang bersangkutan. Akan tetapi pada kenyataannya karyawan masih merasa kurang termotivasi. Rutinitas pekerjaan seringkali menjadi kejenuhan yang dapat menurunkan motivasi kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja seseorang. Dalam memotivasi seorang karyawan perusahaan, seorang pemimpin berhadapan dengan dua hal yang mempengaruhi orang dalam bekerja yaitu kemauan dan kemampuan. Apabila seorang karyawan memiliki kemauan tetapi tidak memiliki kemampuan, maka tidak akan bisa bekerja dengan baik, begitu

sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki kemampuan namun tidak ada kemauan dalam bekerja, maka hasil kerja yang dihasilkan juga tidak akan maksimal. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk untuk mengetahui lebih lanjut dan mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel JASATEC Cabang Gombang”.

B. Identifikasi Masalah

1. Kinerja karyawan Bengkel JASATEC Cabang Gombang masih kurang maksimal.
2. Masih terdapat beberapa karyawan yang kinerjanya tergolong kurang memuaskan.
3. Pimpinan belum bisa menjalankan tugasnya dengan baik dan maksimal.
4. Motivasi kerja pada Bengkel JASATEC Cabang Gombang masih kurang maksimal.

C. Pembatasan Masalah

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, diantaranya yaitu kemampuan karyawan, keterampilan karyawan, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Agar hasil penelitian mendapatkan hasil yang lebih fokus, penulis membatasi masalah tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada Bengkel JASATEC Cabang Gombong masih kurang optimal yaitu pimpinan belum bisa menjalankan tugasnya dengan baik dan motivasi kerja karyawan masih belum maksimal. Kinerja dipilih karena menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan manajer terhadap kinerja karyawan pada Bengkel JASATEC Cabang Gombong?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bengkel JASATEC Cabang Gombong?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan manajer terhadap kinerja karyawan pada Bengkel JASATEC Cabang Gombong?

E. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bengkel JASATEC Cabang Gombong.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bengkel JASATEC Cabang Gombong.

3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan Bengkel JASATEC Cabang Gombang.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan atau pengetahuan tentang penerapan teori- teori yang telah didapat saat perkuliahan kedalam dunia kerja yang sesungguhnya.
- b. Sebagai wahana bagi peneliti untuk menambah pengetahuan seputar motivasi kerja dan gaya kepemimpinan manajer terhadap kinerja karyawan.
- c. Menambah perbendaharaan referensi di perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.
- d. Menambah pengetahuan dan informasi pembaca khususnya mahasiswa jurusan akuntansi yang akan meneliti masalah yang sama.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan, serta dapat digunakan untuk menentukan dan mengembangkan kebijakan yang berhubungan dengan usaha peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Suyadi Prawirosentono (1999: 2) mendefinisikan kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:34) “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Supardi (1989: 63) “kinerja adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan”. Dari beberapa pandangan mengenai pengertian kinerja menurut para ahli yang telah disebutkan penulis, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam sebuah perusahaan dalam rangka

untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan dalam periode waktu tertentu.

b. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Robert L. Mathis dan John Jackson (2001: 82) mengungkapkan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan karyawan
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan atau dorongan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- 5) Hubungan dengan organisasi atau perusahaan

Berdasarkan pernyataan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu kegiatan tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan yang diperoleh dengan belajar serta keinginan untuk melaksanakannya. Menurut Mangkunegara (2000: 67) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan secara psikologis

Terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan haruslah sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki.

2) Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi menggerakkan diri karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditentukan. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting bagi hasil kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

Adapun menurut Gibson (1987) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu:

1) Faktor individu

Berupa kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.

2) Faktor psikologis

Berupa persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.

3) Faktor organisasi

Berupa struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

c. Indikator Kinerja

Kinerja menurut Boediharjo(2002:102) dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu:

1) Efektivitas dan efisiensi yaitu kemampuan untuk menyelesaikan

pekerjaan dengan benar, kemampuan untuk memilih peralatan yang tepat dalam mencapai tujuan.

- 2) Orientasi tanggung jawab yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan baik.
- 3) Disiplin yaitu sikap atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan sesuai dengan target yang ditentukan.
- 4) Inisiatif yaitu kemampuan untuk bertanya, memberi kritik dan saran.

Empat indikator menurut Boedihardjo (2002:102) tersebut nantinya akan dijadikan sebagai indikator dalam penelitian, yaitu:

- 1) Efektivitas dan efisiensi
 - 2) Orientasi tanggung jawab
 - 3) Disiplin
 - 4) Inisiatif
- d. Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan- keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

2) Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

e. Manfaat Penilaian Kinerja

1) Bagi Pegawai/ karyawan yang dinilai

Manfaat penilaian kinerja bagi pegawai antara lain untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.

2) Bagi manajer

Manfaat penilaian kinerja bagi manajer diantaranya untuk mengetahui kecenderungan kinerja pegawai, mengembangkan sistem pengawasan yang baik, sebagai media untuk meningkatkan *interpersonal relationship*.

3) Bagi Perusahaan

Manfaat penilaian kinerja bagi perusahaan diantaranya untuk meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing pegawai, perbaikan seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian kepemimpinan

Menurut Miftah Thoha (1983: 9), kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan atau kelompok.

Menurut Stoner dalam T. Hani Handoko (2009: 294), kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan- kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Ada tiga implikasi penting dari definisi tersebut yaitu:

- 1) Kepemimpinan menyangkut orang lain seperti bawahan atau pengikut.
- 2) Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang di antara para pemimpin dan anggota kelompok.
- 3) Selain dapat memberikan pengarahan kepada para bawahan, pemimpin dapat mempergunakan pengaruh.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, akan tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi- fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan.

b. Syarat- syarat kepemimpinan

Adapun syarat- syarat yang harus dimiliki seorang pemimpin yaitu:

- 1) Percaya Diri
- 2) Inisiatif
- 3) Energi
- 4) Menentukan sikap dengan waktu yang tepat
- 5) Kejernihan dalam berpikir
- 6) Kegigihan
- 7) Keberanian

c. Teori Kepemimpinan

Menurut teori *path-goal* Evans-House dalam Sentot Imam Wahjono (2008: 172) ada empat gaya kepemimpinan yaitu:

- 1) Kepemimpinan direktif, mengarahkan tentang apa yang harus dilakukan, bagaimana caranya, menjadwalkan pekerjaan, mempertahankan standar kinerja, memperjelas peranan pemimpin dalam kelompok.
- 2) Kepemimpinan suportif, melakukan berbagai usaha agar pekerjaan lebih menyenangkan, memperlakukan anggota dengan adil, bersahabat, mudah bergaul, memperhatikan kesejahteraan bawahannya.
- 3) Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi, menentukan tujuan- tujuan yang menantang, mengharap kinerja yang tinggi,

menekankan pentingnya kinerja yang berkelanjutan, optimistik dan memenuhi standar- standar yang tinggi.

- 4) Kepemimpinan partisipatif, melibatkan bawahan, meminta saran bawahan dan menggunakannya dalam proses pengambilan keputusan.

Teoripath-goal Evans-House dalam buku Sentot Imam Wahjono (2008) tersebut nantinya akan dijadikan sebagai indikator dalam penelitian, yaitu:

- 1) Kepemimpinan direktif
- 2) Kepemimpinan suportif
- 3) Kepemimpinan berorientasi prestasi
- 4) Kepemimpinan partisipatif

d. Fungsi- fungsi kepemimpinan

- 1) Pemimpin sebagai penentu arah
- 2) Pemimpin sebagai wakil dan juru bicara organisasi
- 3) Pemimpin sebagai komunikator yang efektif
- 4) Pemimpin sebagai mediator

e. Sifat kepemimpinan yang efektif

Menurut T. Hani Handoko (2009: 297), sifat kepemimpinan yang efektif yaitu:

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas atau pelaksanaan fungsi- fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.

- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
 - 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.
 - 4) Ketegasan, atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah- masalah dengan cakap dan tepat.
 - 5) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
 - 6) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara- cara baru dan inovasi.
- f. Menurut Sondang P. Siagian (1991), ada lima tipe kepemimpinan yang diakui keberadaannya, diantara lain yaitu:
- 1) Tipe yang otokratik
- Tipe pemimpin ini adalah seseorang yang sangat egois. Selain itu seorang pemimpin yang otokratik cenderung menganut nilai organisasional yang berkisar pada pembenaran segala cara yang ditempuh untuk pencapaian tujuannya. Sebuah tindakan akan dinilainya benar apabila tindakan itu mempermudah tercapainya tujuan dan semua tindakan yang menjadi penghalang akan dipandang sebagai sesuatu yang tidak baik, dengan demikian akan disingkirkannya dan bila perlu dengan tindak kekerasan.

2) Tipe yang paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasional dapat dikatakan diwarnai oleh harapan para pengikutnya. Biasanya tipe pemimpin ini mengutamakan kebersamaan, artinya pemimpin yang bersangkutan berusaha memperlakukan semua orang dan semua satuan kerja yang terdapat di dalam organisasi atau perusahaan seadil dan setara mungkin.

3) Tipe yang kharismatik

Pemimpin ini memiliki karakteristik yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya terkadang sangat besar. Pada dasarnya tipe pemimpin ini adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara nyata mengapa orang tersebut dikagumi.

4) Tipe yang *laissez faire*

Tipe pemimpin ini cenderung memilih peranan yang pasif dan membiarkan organisasinya berjalan menurut temponya sendiri tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi harus dijalankan dan digerakkan.

5) Tipe yang demokratis

Tipe pemimpin ini biasanya memandang peranannya selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen

organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas. Selain itu, tipe pemimpin ini menyadari bahwa mau tidak mau organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas tugas dan kegiatan yang tidak bisa tidak harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan dan sasaran organisasi atau perusahaan.

3. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “MOVERE” yang berarti “DORONGAN atau DAYA PENGGERAK”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan. Sedangkan menurut Robbins dalam Sentot Imam Wahjono (2008), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Menurut T. Hani Handoko (2009: 251) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Motivasi bukan merupakan satu- satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi atau kinerja seseorang. Dua faktor lainnya adalah kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku

yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau biasa disebut dengan persepsi peranan. Dalam hal ini motivasi, kemampuan, dan persepsi peranan saling berhubungan, jadi bila salah satu faktor rendah, maka tingkat prestasi yang dihasilkan akan rendah pula. Dari beberapa pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kegiatan yang diberikan kepada individu karyawan atau kelompok yang bertujuan untuk memelihara perilaku manusia dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

b. Metode motivasi

H. Malayu S.P. Hasibuan (2003: 100), mengemukakan terdapat dua metode motivasi, yaitu:

1) Metode langsung (*direct motivation*)

Motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, atau bonus.

2) Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas- fasilitas yang mendukung dan menunjang gairah kerja/ kelancaran tugas, sehingga karyawan tetap bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Teori Motivasi

A.H. Maslow dalam Malayu S.P. Hasibuan (2003: 104-107) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill* dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu.

Teori A.H. Maslow dalam buku Malayu S.P. Hasibuan (2003) tersebut nantinya akan dijadikan sebagai indikator dalam penelitian, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis

- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Penghargaan kerja
- 5) Kebutuhan aktualisasi

d. Tujuan motivasi kerja

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi. Menurut H. Malayu S.P (2003: 97-98), tujuan pemberian motivasi antara lain adalah:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.

11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat- alat dan bahan baku.

e. Jenis- jenis motivasi

1) Motivasi positif (insentif positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang mempunyai prestasi baik. Secara otomatis kinerja karyawan akan semakin meningkat dan akan lebih baik dari waktu ke waktu karena merasa lebih dihargai.

2) Motivasi negatif (insentif negatif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Namun untuk jangka panjang jenis motivasi ini akan berdampak kurang baik.

f. Proses motivasi

1) Menetapkan tujuan perusahaan yang akan dicapai.

2) Mengetahui kepentingan karyawan.

3) Komunikasi efektif antara manajer dan bawahan.

4) Integrasi tujuan atau penyatuan tujuan perusahaan dan tujuan karyawan.

5) Pemberian fasilitas untuk perusahaan dan karyawan.

6) *Team work* atau kerjasama dalam tim harus terkoordinasi dengan baik.

B. Penelitian Relevan

1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Yogyakarta, yang ditulis oleh Dewi Cahya Ningrum. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, motivasi kerja dengan kinerja karyawan dan hubungan keduanya antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitiannya yaitu:

- a. Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas karyawan sebesar 20,85%. Hal ini dibuktikan dari perhitungan koefisien determinasi yaitu $r_{x1y} = 0,457$ dan $r_{x1y}^2 = 0,2085$. Sedangkan untuk SR sebesar 90,86% dan SE sebesar 20,85%.
 - b. Terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan produktivitas karyawan sebesar 31,07%. Hal ini dibuktikan dari perhitungan koefisien determinasi yaitu $r_{x1y} = 0,5570$ dan $r_{x1y}^2 = 0,3107$. Sedangkan untuk SR sebesar 9,14% dan SE sebesar 31,07%.
 - c. Terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja manajer secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan sebesar 18,85%. Hal ini dibuktikan dari perhitungan determinasi yaitu $R_{1,2} = 0,4342$ dan $R_{1,2}^2 = 0,1885$. Sedangkan untuk SE sebesar 18,85%.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Penjualan pada PT Astra International Tbk. Honda Cabang

Yogyakarta, yang ditulis oleh Uli Triani. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya yaitu bahwa koefisien determinasi pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan ditentukan $R^2 = 0,066$. Selain itu berdasarkan perhitungan menggunakan sumbangan relatif dan efektif gaya kepemimpinan memberikan sumbangan relatif (SR) sebesar 100%. Sedangkan sumbangan efektif (SE) variabel gaya kepemimpinan sebesar 6,6%.

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, yang ditulis oleh Heru Setiyono. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitiannya yaitu terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Hal ini ditunjukkan melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{(x_2y)}$ sebesar 0,397 dan nilai koefisien determinasi $r^2_{(x_2y)}$ sebesar 0,158 atau motivasi kerja memiliki pengaruh 15,8% terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu berdasarkan perhitungan menggunakan sumbangan relatif dan efektif motivasi kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 72,96% dan sumbangan efektif (SE) sebesar 15,8%.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, baik perorangan atau kelompok. Sedangkan kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau organisasi. Kepemimpinan ditentukan dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin itu sendiri, jika gaya kepemimpinan yang diberikan baik dan dapat memberikan arahan kepada bawahan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

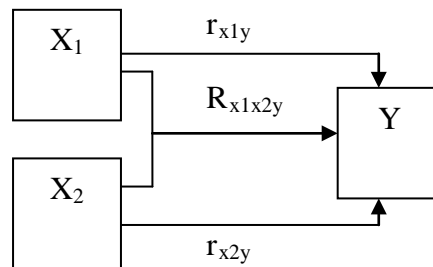
2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Gaya kepemimpinan ditentukan oleh pemimpin itu sendiri, sehingga jika gaya kepemimpinan yang diterapkan baik dan dapat memberikan arahan yang baik kepada bawahan, maka akan timbul kepercayaan dan menciptakan motivasi kerja dalam diri karyawan, sehingga semangat kerja karyawan meningkat dan otomatis berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika keduanya berhasil diaplikasikan dengan baik, maka akan menghasilkan sistem kerja yang baik.

Paradigma penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

X_1 : gaya kepemimpinan (variabel bebas)

X_2 : motivasi kerja (variabel bebas)

Y : kinerja karyawan (variabel terikat)

D. Hipotesis

Hipotesis dilakukan untuk mendapatkan jawaban sementara dari rumusan masalah yang disampaikan dalam penelitian. Berdasarkan rumusan masalah tersebut dapat dikemukakan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bengkel JASATEC Cabang Gombong.
2. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bengkel JASATEC Cabang Gombong.
3. Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan pada Bengkel JASATEC Cabang Gombong.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja manajer terhadap kinerja karyawan Bengkel JASATEC Cabang Gombang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan teknik dokumentasi dan angket yang berupa sejumlah pernyataan dan pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bengkel JASATEC Cabang Gombang yang beralamat di Jalan Yos Sudarso Timur, Gombang, Kebumen. Sedangkan untuk waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret dan April 2013.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek/ obyek itu.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Pada penelitian ini karena jumlah populasi kurang dari 100 yaitu 30 orang, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

D. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010), dalam hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, macam- macam variabel pada penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel independen

Variabel ini disebut juga sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen atau variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

2. Variabel dependen

Variabel ini disebut juga sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuensi. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena

adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel pada penelitian ini ditentukan oleh landasan teori yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan

Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Adapun indikator- indikator yang harus dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yaitu efektivitas dan efisiensi, orientasi tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

2. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sebuah aspek yang digunakan dalam pendekatan perilaku kepemimpinan. Sedangkan kepemimpinan itu sendiri adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran. Menurut teori *path-goal* Evans-House, ada empat gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan

direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi, dan kepemimpinan partisipatif.

3. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer haus bekerja dengan dan melalui orang lain. Menurut A.H. Maslow (Malayu S.P. Hasibuan, 2003) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, kebutuhan untuk berpendapat.

F. Metode Pengumpulan Data

1. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan cara dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan penelitian tentang perusahaan yang diteliti. Adapun data- data yang dicari antara lain:

- a. Data umum: sejarah Bengkel JASATEC Cabang Gombong.
- b. Data khusus: data kepegawaian dan tugas masing- masing.

2. Metode angket

Pengumpulan menggunakan metode angket yaitu suatu daftar yang berisikan rangkaian pernyataan dan pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti untuk memperoleh informasi mengenai

suatu masalah. Dalam memperoleh data yang diperlukan, angket disebarakan kepada responden (orang yang akan menjawab angket tersebut).

G. Instrumen Penelitian

1. Kisi- kisi instrumen

Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Angket yang disajikan berisi 42 pernyataan, yang terdiri dari 12 pernyataan tentang kinerja karyawan, 15 pernyataan tentang gaya kepemimpinan, dan 15 pernyataan tentang motivasi kerja.

Adapun kisi- kisi instrumental yang bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis, sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi.

Adapun kisi- kisi dari instrumen penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Kisi- kisi instrumen gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

| Variabel | Indikator | Item |
|---|------------------------------|-------------|
| Kinerja (Y) | 1. Efektivitas dan efisiensi | 1,2,3 |
| | 2. Orientasi tanggungjawab | 4,5,6 |
| | 3. Kedisiplinan | 7,8,9 |
| | 4. Inisiatif | 10,11,12 |
| Gaya Kepemimpinan (X ₁) | 1. Orientasi direktif | 13,14,15,16 |
| | 2. Orientasi supportive | 17,18,19,20 |
| | 3. Orientasi partisipatif | 21,22,23,24 |
| | 4. Prestasi kerja | 25,26,27 |
| Motivasi Kerja (X ₂) | 1. Pemenuhan kebutuhan | 28,29,30 |
| | 2. Kebutuhan rasa aman | 31,32,33 |
| | 3. Kebutuhan sosial | 34,35,36 |
| | 4. Penghargaan kerja | 37,38,39 |
| | 5. Kebutuhan aktualisasi | 40,41,42 |

Sumber: Sugiyono (2010: 161)

2. Hasil pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert menurut Sugiyono (2010: 134) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Instrumen penelitian dibuat dalam bentuk *checklist* yang setiap itemnya mengandung bobot atau nilai yang diperoleh berdasarkan tanggapan responden yang bersangkutan.

Tabel 2. Bobot kriteria jawaban skala Likert

| Keterangan | Arti | Angka |
|------------|---------------------|-------|
| SS | Sangat Setuju | 4 |
| S | Setuju | 3 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Sugiyono (2010: 135)

Menurut Suharsimi Arikunto (2006), instrumen penelitian yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu:

1. Uji validitas instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat- tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Uji validitas instrumen merupakan prosedur pengujian untuk melihat apakah pertanyaan yang digunakan dalam angket dapat mengukur dengan cermat atau tidak. Uji validitas ini untuk melihat skor masing- masing item pernyataan dengan skor total.

Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan valid tidaknya suatu pernyataan yaitu dengan membandingkan r hasil hitungan r_{xy} dengan r tabel. Dengan pedoman bila r hitung $\geq r$ tabel pada signifikansi 5% maka butir pernyataan dinyatakan valid. Dalam penelitian ini jumlah n yaitu 30, hal ini menunjukkan bahwa r tabel sebesar 0,361.

Setelah dilakukan analisis dengan bantuan komputer program *SPSS for Windows* 16.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel.4 Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

| No. Butir | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------------|-----------------|----------------|-------------------|
| 1 | 0,470 | 0,361 | Valid |
| 2 | 0,700 | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,765 | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,501 | 0,361 | Valid |
| 5 | 0,819 | 0,361 | Valid |
| 6 | 0,376 | 0,361 | Valid |
| 7 | 0,376 | 0,361 | Valid |
| 8 | 0,460 | 0,361 | Valid |
| 9 | 0,026 | 0,361 | Tidak valid |
| 10 | 0,570 | 0,361 | Valid |
| 11 | 0,703 | 0,361 | Valid |
| 12 | 0,439 | 0,361 | Valid |

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 12 butir pernyataan dinyatakan tidak valid 1 butir yaitu pada instrumen butir 9 karena r hitung lebih kecil dibandingkan r tabel, dan 11 butir dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dibandingkan r tabel.

Tabel.5 Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan

| No. Butir | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------------|-----------------|----------------|-------------------|
| 1 | 0,779 | 0,361 | Valid |
| 2 | 0,757 | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,745 | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,671 | 0,361 | Valid |
| 5 | 0,695 | 0,361 | Valid |
| 6 | 0,505 | 0,361 | Valid |
| 7 | 0,801 | 0,361 | Valid |
| 8 | 0,744 | 0,361 | Valid |
| 9 | 0,860 | 0,361 | Valid |
| 10 | 0,671 | 0,361 | Valid |
| 11 | 0,715 | 0,361 | Valid |
| 12 | 0,789 | 0,361 | Valid |
| 13 | 0,429 | 0,361 | Valid |
| 14 | 0,421 | 0,361 | Valid |
| 15 | 0,564 | 0,361 | Valid |

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 15 butir pernyataan dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dibandingkan r tabel.

Tabel.6 Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Motivasi Kerja

| No. Butir | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------|----------|---------|-------------|
| 1 | 0,429 | 0,361 | Valid |
| 2 | 0,450 | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,363 | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,319 | 0,361 | Tidak valid |
| 5 | 0,388 | 0,361 | Valid |
| 6 | 0,478 | 0,361 | Valid |
| 7 | 0,537 | 0,361 | Valid |
| 8 | 0,414 | 0,361 | Valid |
| 9 | 0,513 | 0,361 | Valid |
| 10 | 0,165 | 0,361 | Tidak valid |
| 11 | 0,090 | 0,361 | Tidak valid |
| 12 | 0,416 | 0,361 | Valid |
| 13 | 0,187 | 0,361 | Tidak valid |
| 14 | 0,463 | 0,361 | Valid |
| 15 | 0,592 | 0,361 | Valid |

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 15 butir pernyataan dinyatakan tidak valid 4 butir yaitu pada instrumen butir 4, 10, 11, dan 13 karena r hitung lebih kecil dibandingkan r tabel, dan 11 butir dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dibandingkan r tabel.

2. Uji reliabilitas instrumen

Butir- butir yang sudah valid, selanjutnya diuji tingkat reliabilitasnya atau keandalannya.

$$r_{II} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2_b}{\sigma^2_t} \right)$$

Keterangan:

r_{II} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir soal

$\sum \sigma^2_b$ = jumlah varians butir

σ^2_t = varians total (Suharsimi Arikunto, 2006: 196)

Selanjutnya hasil perhitungan r_{11} yang diperoleh, diinterpretasikan dengan tingkat keandalan koefisien korelasi menurut Suharsimi Arikunto.

Antara 0,800 sampai dengan 1,000 = tinggi

Antara 0,600 sampai dengan 0,799 = cukup tinggi

Antara 0,400 sampai dengan 0,599 = agak rendah

Antara 0,200 sampai dengan 0,399 = rendah

Antara 0,000 sampai dengan 0,199 =sangat rendah

(Suharsimi Arikunto, 2006: 276)

Adapun pedoman yang diberikan oleh H. A Sturges dalam menetapkan jumlah interval kelas yang kemudian disebut dengan rumus Sturges (Nugroho Boedijoewono, 2007: 42-43) yaitu:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan:

K : Jumlah kelas interval.

n : Jumlah data observasi.

3,3: Bilangan konstan.

Penentuan interval kelas dilakukan dengan rumus:

$$ci = \frac{\text{Range}}{K}$$

Keterangan:

ci : Interval kelas

Range : Selisih data terbesar dan terkecil

K : Jumlah kelas

Menurut Wayan Nurkencana dan Sunartana (1983: 79-82) untuk mengukur tingkat kecederungan dapat menggunakan pedoman konversi norma absolut skala lima yaitu suatu pembagian tingkatan yang terbagi atas lima kategori, dimana masing- masing tingkatan dinyatakan dengan huruf A, B, C, D, dan E. Adapun langkah yang harus dilakukan dalam mengkonversikan skor dengan menggunakan norma absolut skala lima adalah sebagai berikut:

- a. Mencari skor maksimal dari tes yang diberikan.
- b. Membuat pedoman konversi

Dalam penelitian ini untuk menentukan tingkatan variabel Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja menggunakan ketentuan sebagai berikut:

Tabel.7 Skala Lima Norma Absolut Variabel Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja

| Tingkat Penguasaan | Skor Standar |
|--------------------|---------------|
| 90% - 100% | Sangat tinggi |
| 80% - 89% | Tinggi |
| 65% - 79% | Sedang |
| 55% - 64% | Rendah |
| 0% - 54% | Sangat rendah |

Sedangkan untuk menentukan tingkatan variabel Gaya Kepemimpinan menggunakan ketentuan sebagai berikut:

Tabel.8 Skala Lima Norma Absolut Variabel Gaya Kepemimpinan

| Tingkat Penguasaan | Skor Standar |
|--------------------|-------------------|
| 90% - 100% | Sangat baik |
| 80% - 89% | Baik |
| 65% - 79% | Sedang |
| 55% - 64% | Tidak baik |
| 0% - 54% | Sangat tidak baik |

H. Metode Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Menurut Gendro Wiyono (2011:157-160) untuk melakukan uji asumsi klasik terhadap data yang telah dikumpulkan, dapat digunakan analisis seperti berikut ini:

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen model regresi. Adapun prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Dalam hal ini ada beberapa model pengujian yang bisa digunakan yaitu:

- (1) Dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) .
- (2) Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi simultan (R^2).
- (3) Dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *condition index*.

Menurut Santoso dalam Gendro Wiyono (2011), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut tidak terbebas dari multikolinearitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada

model regresi. Ada beberapa metode pengujian yang dapat digunakan yaitu Uji Park, Uji Glesjer, melihat Pola Grafik Regresi, dan Uji Koefisien Korelasi Spearman.

2. Uji Hipotesis

Analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dan regresi berganda, Noegroho Boedijoewono (2007: 267 dan 304) mengemukakan bahwa rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Persamaan umum regresi linier sederhana:

$$Y = a + bX$$

Nilai a dan b dapat dicari dengan rumus:

$$\sum Y = Na + b\sum X$$

$$\sum XY = a\sum X + b\sum X^2$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila X = 0 (konstanta)

b = Angka koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan/ penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Untuk menentukan koefisien determinasi regresi sederhana variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat dijabarkan dalam rumus:

$$R_{xy}^2 = 1 - \frac{\sum(Y-Y_1)^2}{\sum(Y-Y)^2}$$

$$R_{xy} = 1 - \sqrt{\frac{\sum(Y-Y_1)^2}{\sum(Y-Y)^2}}$$

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada diantara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan umum regresi berganda yaitu:

$$Y = a + bX_1 + cX_2$$

Dimana:

X_1 = gaya kepemimpinan

X_2 = motivasi kerja

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b dan c = konstanta regresi

Nilai a , b , dan c dapat diperoleh dengan berdaasarkan tiga persamaan sebagai berikut:

$$\sum Y = Na + b\sum X_1 + c\sum X_2$$

$$\sum X_1 Y = a\sum X_1 + b\sum X_1^2 + c\sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = a\sum X_2 + b\sum X_1 X_2 + c\sum X_2^2$$

Untuk menentukan koefisien determinasi regresi ganda variabel kinerja karyawan dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$R_{1,2}^2 = \frac{\sum Y + \sum X_1 Y + \sum X_2 Y - nY^2}{\sum Y^2 - nY^2}$$

$$R_{1,2} = \sqrt{R_{1,2}^2}$$

Mencari besarnya sumbangan setiap variabel bebas (X_1 , X_2) terhadap variabel terikat (Y).

(1) Sumbangan relatif (SR%)

Sumbangan relatif adalah persentase perbandingan relativitas yang diberikan satu variabel bebas kepada variabel terikat dengan variabel-variabel bebas lain. Rumus yang digunakan untuk mencari besarnya sumbangan relatif adalah sebagai berikut.

$$SR\% = \frac{\alpha \sum xy}{JK_{reg}} \times 100\%$$

Keterangan:

SR% : Sumbangan relatif dari suatu prediktor.

α : Koefisien prediktor.

$\sum xy$: Jumlah produk antara X dan Y.

JK_{reg} : Jumlah kuadrat regresi (Sutrisno Hadi, 2004: 39).

(2) Sumbangan efektif (SE%)

Sumbangan efektif adalah persentase perbandingan efektivitas yang diberikan satu variabel bebas kepada satu variabel terikat dengan variabel-variabel bebas lain baik yang diteliti maupun tidak. Rumus yang digunakan untuk mencari besarnya sumbangan efektif adalah sebagai berikut.

$$SE\% = SR\% \times R^2$$

Keterangan:

SE% : Sumbangan efektif dari suatu prediktor.

SR% : Sumbangan relatif dari suatu prediktor.

R^2 : Koefisien determinasi (Sutrisno Hadi, 2004: 39).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Data Umum

1. Sejarah

JASATEC adalah sebuah usaha yang dirintis oleh Bapak Budi, bengkel JASATEC ini bernaung dalam bidang jasa bubut dan corter. Nama JASATEC sendiri diambil dari kata Jasa dan Teknologi yang kemudian pemilik perusahaan meningkatnya menjadi “JASATEC”. Awalnya bengkel ini adalah sebuah usaha yang masih tergolong kecil, dan didirikan di kota Purworejo saja. Namun sekarang usaha tersebut telah berkembang menjadi sebuah perusahaan besar yang memiliki 12 cabang, yaitu cabang Patoman (Jawa Barat), Banjarnegara, Gombong, Selang (Kebumen), Kutoarjo, Purworejo, Wates, Ring Road Utara (Yogyakarta), Muntilan, Magelang, dan Wonosobo. Dari ke dua belas cabang itu, setiap perusahaan memiliki ciri struktur dan sistem yang berbeda- beda. Cabang Gombong merupakan cabang yang cukup besar diantara cabang- cabang lainnya. Bengkel ini di bagi menjadi dua bagian yaitu bengkel mobil dan bengkel bubut dan corter.

Usaha yang sudah lama ini tentunya tidak terlepas dari adanya masalah seperti permodalan dan kesulitan pada pengelolaan sistem manajemennya. Namun, belajar dari pengalaman serta adanya kegigihan dari pemilik dan karyawan maka Jasatec kini sudah menjadi perusahaan

yang berkembang dan menjadi perusahaan yang signifikan. Hanya saja perusahaan ini masih memiliki kelemahan yaitu pada pengelolaan sistem akuntansinya yang masih sangat sederhana. Pencatatan sistem pada perusahaan ini ada yang dikelola oleh satu bagian saja, padahal seharusnya pencatatan tersebut harus dikelola oleh bagian tersendiri agar kiranya bisa lebih jelas. Oleh karena itu masih ada beberapa sistem yang harus diperbaiki.

2. Struktur Organisasi

Bengkel JASATEC membentuk suatu organisasi agar mempermudah dalam melayani para pelanggan, sehingga dalam pelaksanaan tugas pokoknya dapat terorganisir dengan baik. Saat ini struktur organisasi di bengkel JASATEC didasarkan pada tugasnya. Bengkel JASATEC terbagi menjadi dua bagian yaitu bengkel mobil dan bengkel bubut corter, akan tetapi dipegang oleh satu pimpinan. Dimana masing- masing bagian terdiri dari kasir dan para montir.

3. Sistem dan Uraian Tugas

Bengkel JASATEC mempunyai sistem dan fungsi yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Manajer bengkel JASATEC cabang Gombang

Kepala bengkel bertanggung jawab atas seluruh bagian bengkel. Selain itu manajer juga bertugas mengatur, mengkoordinir, mengawasi, dan menilai kinerja karyawan.

b. Bagian Kasir

Bagian kasir bertugas menerima dan mencatat setiap transaksi pembayaran yang terjadi.

c. Bagian Keuangan

Bagian keuangan bertugas membuat laporan keuangan yang ada pada bengkel JASATEC dan bertugas mengelola gaji karyawan yang kemudian dipertanggungjawabkan kepada manajer.

d. Bagian Montir

Bagian ini dibagi menjadi dua yaitu montir khusus otomotif dan montir khusus las, bubut, dan corter. Tugas montir yaitu memperbaiki dan melayani kebutuhan pelanggan seperti servis mesin, ganti oli, las, dan lain sebagainya.

B. Data Khusus

1. Data Responden

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini disajikan deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin.



Gambar.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan diagram di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden laki- laki ada 26 orang atau sebesar 86,67%. Sedangkan responden perempuan ada 4 orang atau sebesar 13,33%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada Bengkel JASATEC Cabang Gombong didominasi oleh laki- laki. Hal ini disebabkan oleh jenis jasa yang disediakan dan jenis pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan keterampilan laki- laki lebih banyak.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Berikut ini disajikan deskripsi data responden berdasarkan umur.



Gambar.3 Jumlah Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan diagram di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di Bengkel JASATEC Cabang Gombong untuk usia 20-29 tahun sebanyak 8 orang atau 26,67%, untuk usia 30-39 tahun sebanyak 10 orang atau 33,33%, dan untuk usia 40-49 tahun sebanyak 12 orang atau 40%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Bengkel JASATEC Cabang Gombong merupakan

karyawan pada usia produktif sehingga dapat menghasilkan kinerja yang sangat bagus bagi perusahaan.

2. Deskriptif Data

Langkah- langkah dalam menentukan jumlah kelas hendaknya ditentukan sedemikian rupa, sehingga semua data yang diperoleh dapat masuk seluruhnya. Adapun pedoman yang diberikan oleh H. A Sturges dalam menetapkan jumlah interval kelas yang kemudian disebut dengan rumus Sturges (Nugroho Boedijoewono, 2007: 42-43) yaitu:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan.

K : Jumlah kelas interval.

n : Jumlah data observasi.

3,3 : Bilangan konstan.

Penentuan interval kelas dilakukan dengan rumus:

$$ci = \frac{\text{Range}}{K}$$

Keterangan:

ci : Interval kelas

Range : Selisih data terbesar dan terkecil

K : Jumlah kelas

a. Sebaran Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Data yang diperoleh dari angket atau kuisisioner Variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa skor tertinggi yang dicapai sebesar 42 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai sebesar 44 dan skor terendah sebesar 33 dari skor terendah yang mungkin dicapai sebesar 11.

1) Penentuan kelas interval

$$K = 1 + 3,3 \log N$$

$$K = 1 + 3,3 \log 30$$

$$K = 1 + 3,3 (1,477)$$

$$K = 1 + 4,874$$

$$K = 5,874$$

$$K = 6 \text{ (dibulatkan)}$$

2) Distribusi Frekuensi

$$\text{Nilai maksimum} = 42$$

$$\text{Nilai minimum} = 33$$

$$\text{Range} = \text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}$$

$$= 42 - 33$$

$$= 9$$

$$\text{Interval kelas} = \text{range} / \text{jumlah kelas}$$

$$= 9 / 6$$

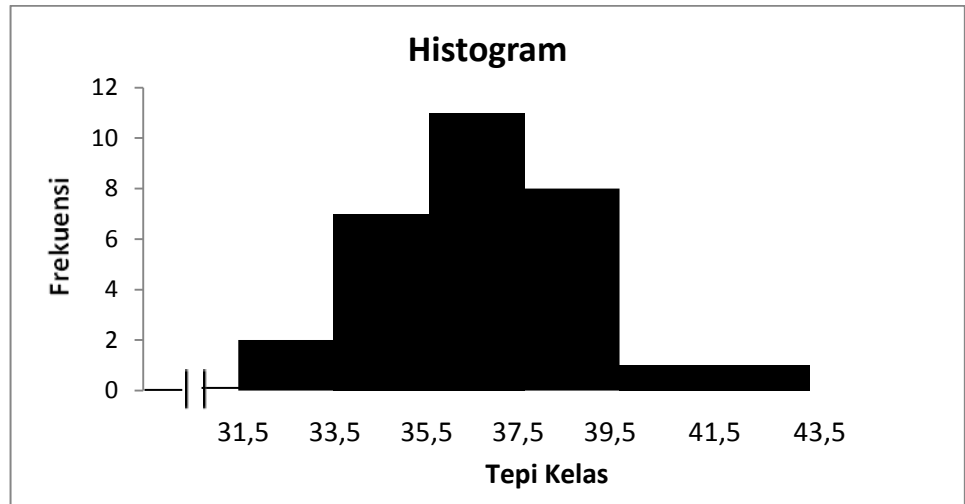
$$= 1,5 \rightarrow 2$$

Tabel.9 Sebaran Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

| Interval Kelas | F | X | f% | fk% naik |
|----------------|----|------|-------|----------|
| 32,00 – 33,00 | 2 | 32,5 | 6,67 | 100 |
| 34,00 – 35,00 | 7 | 34,5 | 23,33 | 93,33 |
| 36,00 – 37,00 | 11 | 36,5 | 36,67 | 70 |
| 38,00 – 39,00 | 8 | 38,5 | 26,67 | 33,33 |
| 40,00 – 41,00 | 1 | 40,5 | 3,33 | 6,66 |
| 42,00 – 43,00 | 1 | 42,5 | 3,33 | 3,33 |
| Total | 30 | | 100% | 0 |

Sumber: Data Primer yang Diolah

Distribusi frekuensi Variabel Kinerja Karyawan tersebut dapat digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar.4 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Identifikasi kategori kecenderungan atau tinggi rendahnya variabel

Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel.10 Identifikasi Kategori Kecenderungan Variabel Kinerja Karyawan

| Kategori | Skor/ Nilai | Frekuensi | Perhitungan | Presentase |
|---------------|----------------|-----------|----------------------|------------|
| Sangat tinggi | 38 – 42 | 10 | $10/30 \times 100\%$ | 33,33% |
| Tinggi | 34 – 37 | 18 | $18/30 \times 100\%$ | 60% |
| Sedang | 27 – 33 | 2 | $2/30 \times 100\%$ | 6,67% |
| Rendah | 23 – 26 | 0 | $0/30 \times 100\%$ | 0 |
| Sangat rendah | 0 – 22 | 0 | $0/30 \times 100\%$ | 0 |
| Jumlah | | 30 | | 100% |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan klasifikasi di atas dapat diketahui bahwa kecenderungan Kinerja Karyawan di Bengkel JASATEC Cabang Gombang tergolong tinggi. Hal ini terbukti dengan penilaian dari

karyawan, yaitu 18 responden (60%) memiliki skor 34-37. Hal ini memberi gambaran bahwa tingkat Kinerja Karyawan di Bengkel JASATEC Cabang Gombong sudah tergolong tinggi.

b. Sebaran Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

Data yang diperoleh dari angket atau kuisioner Variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan bahwa skor tertinggi yang dicapai sebesar 58 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai sebesar 60 dan skor terendah sebesar 45 dari skor terendah yang mungkin dicapai sebesar 15.

1) Penentuan kelas interval

$$K = 1 + 3,3 \log N$$

$$K = 1 + 3,3 \log 30$$

$$K = 1 + 3,3 (1,477)$$

$$K = 1 + 4,874$$

$$K = 5,874$$

$$K = 6 \text{ (dibulatkan)}$$

2) Distribusi Frekuensi

$$\text{Nilai maksimum} = 58$$

$$\text{Nilai minimum} = 45$$

$$\text{Range} = \text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}$$

$$= 58 - 45$$

$$= 13$$

$$\text{Interval kelas} = \text{range} / \text{jumlah kelas}$$

$$= 13/6$$

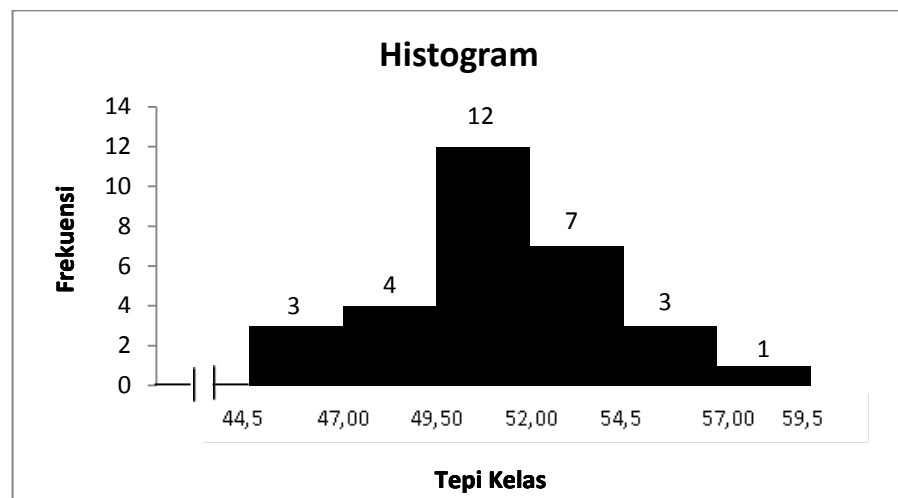
$$= 2,167 \rightarrow 2,5$$

Tabel.11 Sebaran Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

| Interval Kelas | F | X | f% | fk% naik |
|----------------|----|--------|-------|----------|
| 45,00 - 47,49 | 3 | 46,245 | 10 | 100 |
| 47,50 - 49,99 | 4 | 48,745 | 13,33 | 90 |
| 50,00 - 52,49 | 12 | 51,245 | 40 | 76,67 |
| 52,50 - 54,99 | 7 | 53,745 | 23,33 | 36,67 |
| 55,00 - 57,49 | 3 | 56,245 | 10 | 13,34 |
| 57,50 - 59,99 | 1 | 58,745 | 3,34 | 3,34 |
| Total | 30 | | 100% | 0 |

Sumber: Data Primer yang Diolah

Distribusi frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan tersebut dapat digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar.5 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

Identifikasi kategori kecenderungan atau tinggi rendahnya variabel

Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel.12 Identifikasi Kategori Kecenderungan Variabel Gaya Kepemimpinan

| Kategori | Skor/ Nilai | Frekuensi | Perhitungan | Presentase |
|-------------------|----------------|-----------|--------------|------------|
| Sangat baik | 52 – 58 | 16 | 16/30 x 100% | 53,33% |
| Baik | 46 – 51 | 13 | 13/30 x 100% | 43,33% |
| Sedang | 38 – 45 | 1 | 1/30 x 100% | 3,34% |
| Tidak baik | 32 – 37 | 0 | 0/30 x 100% | 0 |
| Sangat tidak baik | 0 – 31 | 0 | 0/30 x 100% | 0 |
| Jumlah | | 30 | | 100% |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan klasifikasi di atas dapat diketahui bahwa kecenderungan karyawan untuk Gaya Kepemimpinan di Bengkel JASATEC Cabang Gombang tergolong sangat baik. Hal ini terbukti dengan penilaian dari karyawan, yaitu 16 responden (53,33%) memiliki skor 52-58. Hal ini memberi gambaran bahwa tingkat Gaya Kepemimpinan di Bengkel JASATEC Cabang Gombang sudah tergolong sangat baik.

c. Sebaran Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Data yang diperoleh dari angket atau kuisisioner Variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa skor tertinggi yang dicapai sebesar 41 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai sebesar 44 dan skor terendah sebesar 36 dari skor terendah yang mungkin dicapai sebesar 11.

1) Penentuan kelas interval

$$K = 1 + 3,3 \log N$$

$$K = 1 + 3,3 \log 30$$

$$K = 1 + 3,3 (1,477)$$

$$K = 1 + 4,874$$

$$K = 5,874$$

$$K = 6 \text{ (dibulatkan)}$$

2) Distribusi Frekuensi

$$\text{Nilai maksimum} = 41$$

$$\text{Nilai minimum} = 36$$

$$\text{Range} = \text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}$$

$$= 41 - 36$$

$$= 5$$

$$\text{Interval kelas} = \text{range} / \text{jumlah kelas}$$

$$= 5 / 6$$

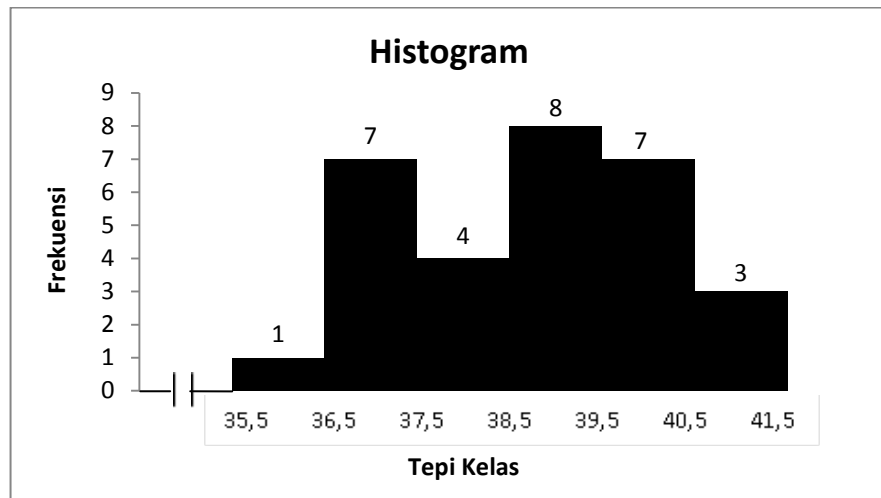
$$= 0,83 \rightarrow 1$$

Tabel.13 Sebaran Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

| Interval Kelas | F | X | f% | fk%naik |
|----------------|----|--------|-------|---------|
| 36,00 - 36,99 | 1 | 36,495 | 3,34 | 100 |
| 37,00 - 37,99 | 7 | 37,495 | 23,33 | 96,66 |
| 38,00 - 38,99 | 4 | 38,495 | 13,33 | 73,33 |
| 39,00 - 39,99 | 8 | 39,495 | 26,67 | 60 |
| 40,00 - 40,99 | 7 | 40,495 | 23,33 | 33,33 |
| 41,00 - 41,99 | 3 | 41,495 | 10 | 10 |
| Total | 30 | | 100% | 0 |

Sumber: Data Primer yang Diolah

Distribusi frekuensi Variabel Motivasi Kerja tersebut dapat digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar.6 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja
Identifikasi kategori kecenderungan atau tinggi rendahnya variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel.14 Identifikasi Kategori Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja

| Kategori | Skor/ Nilai | Frekuensi | Perhitungan | Presentase |
|---------------|-------------|-----------|----------------------|------------|
| Sangat tinggi | 37 – 41 | 29 | $29/30 \times 100\%$ | 96,67% |
| Tinggi | 33 – 36 | 1 | $1/30 \times 100\%$ | 3,33% |
| Sedang | 27 – 32 | 0 | $0/30 \times 100\%$ | 0 |
| Rendah | 23 – 26 | 0 | $0/30 \times 100\%$ | 0 |
| Sangat rendah | 0 – 22 | 0 | $0/30 \times 100\%$ | 0 |
| Jumlah | | 30 | | 100% |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan klasifikasi di atas dapat diketahui bahwa kecenderungan karyawan untuk Motivasi Kerja di Bengkel JASATEC Cabang Gombong tergolong sangat tinggi. Hal ini terbukti dengan penilaian dari karyawan, yaitu 29 responden (96,67%) memiliki skor 37-41. Hal ini memberi gambaran bahwa

tingkat Motivasi Kerja di Bengkel JASATEC Cabang Gombong sudah tergolong sangat tinggi.

C. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Perhitungan untuk semua uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 16.0 for windows* dan hasil pengolahannya dapat dilihat pada lampiran.

a. Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas secara ringkas disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel.15 Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas dengan melihat *inflation factor* (VIF)

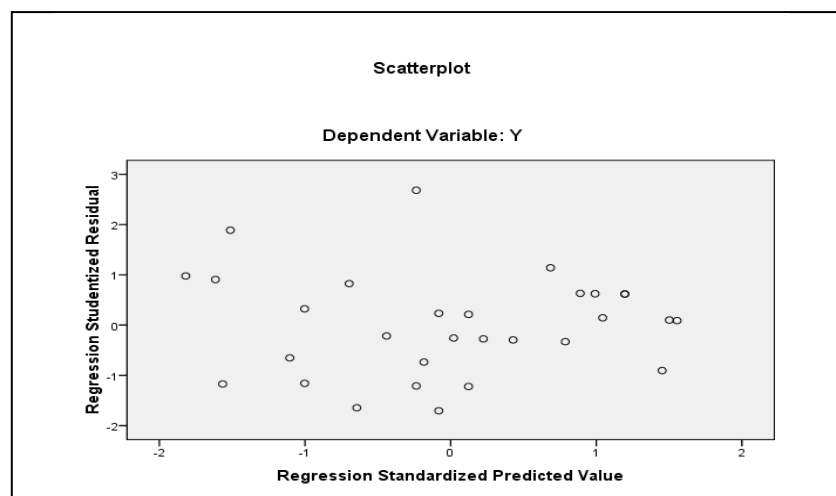
| Model | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| X1 | .997 | 1.003 |
| X2 | .997 | 1.003 |

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dari hasil uji multikolinearitas di atas, dapat diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua variabel X1 dan X2 adalah 1,003 tidak lebih besar dari 5, sehingga dapat disimpulkan antar variabel independen tidak terjadi masalah multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pengujian heterokedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat pola gambar Scatterplot.



Gambar.7 Pola Scatterplot

Pada pola gambar Scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka 0 atau di bagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Selain itu penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

2. Uji Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis kedua pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana, sedangkan untuk menguji hipotesis ketiga

menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil uji hipotesis selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

a. Pengujian regresi sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

1) Hipotesis Pertama: Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Ringkasan hasil analisis regresi sederhana dengan menggunakan *SPSS 16.0 for windows* untuk hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel.16 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Hipotesis Pertama

| Variabel | Perhitungan | | Konstanta | Koefisien |
|-------------------|-------------|---------------|-----------|-----------|
| | $r_{(x1y)}$ | $r^2_{(x1y)}$ | | |
| X ₁ -Y | 0,031 | 0,001 | 35,395 | 0,022 |

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{(x1y)}$ sebesar 0,031 dan nilai koefisien determinasi $r^2_{(x1y)}$ sebesar 0,001, dapat diartikan pula besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu 0,1%. Besarnya nilai koefisien regresi X₁ 0,022 dan bilangan konstantanya 35,395. Berdasarkan angka tersebut dapat disusun persamaan garis regresi satu prediktor sebagai berikut.

$$Y = 35,395 + 0,022 X_1$$

Artinya jika variabel X_1 dinaikkan maka nilai Y akan naik mengikuti perubahan variabel X_1 . Karena nilai a dan b positif, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ringkasan hasil analisis regresi sederhana dengan menggunakan *SPSS 16.0 for windows* untuk hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel.17 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Hipotesis Kedua

| Variabel | Perhitungan | | Konstanta | Koefisien |
|-------------|--------------|----------------|-----------|-----------|
| | $r_{(x_2y)}$ | $r^2_{(x_2y)}$ | | |
| X_2 - Y | 0,086 | 0,007 | 31,669 | 0,126 |

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{(x_2y)}$ sebesar 0,086 dan nilai koefisien determinasi $r^2_{(x_2y)}$ sebesar 0,007, maka dapat diartikan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,7%. Besarnya nilai koefisien regresi X_2 0,126 dan bilangan konstantanya 31,669. Berdasarkan angka tersebut dapat disusun persamaan garis regresi satu prediktor sebagai berikut.

$$Y = 31,669 + 0,126 X_2$$

Artinya jika variabel X_2 dinaikkan maka nilai Y akan naik mengikuti perubahan variabel X_2 . Karena nilai a dan b positif,

maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian regresi berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah.

Hipotesis ketiga: Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows* dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel.18 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda Hipotesis Ketiga

| Variabel | Perhitungan | | <i>Unstandardized Coefficients</i> | |
|-------------------|-----------------|-------------------|------------------------------------|--------|
| | $R_{y(x_1x_2)}$ | $R^2_{y(x_1x_2)}$ | B | Eror |
| <i>(Constant)</i> | 0,090 | 0,008 | 30,772 | 12,607 |
| X ₁ | | | 0,019 | 0,136 |
| X ₂ | | | 0,124 | 0,280 |

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi X₁ sebesar 0,019, nilai koefisien regresi X₂ sebesar 0,124, dan nilai konstanta sebesar 30,772. Berdasarkan angka tersebut maka dapat disusun persamaan garis regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 30,772 + 0,019X_1 + 0,124X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan jika nilai semua variabel independen X₁ dan X₂ dinaikkan, maka nilai Y akan naik mengikuti

perubahan X_1 dan X_2 . Hasil analisis regresi ganda menunjukkan koefisien korelasi $R_{y(x_1x_2)}$ sebesar 0,090 dan koefisien determinasi $R^2_{y(x_1x_2)}$ sebesar 0,008 atau memiliki arti bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,8%. Karena nilai a, b, dan c positif, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dapat diketahui besarnya sumbangan relatif dan sumbangan efektif masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya sumbangan relatif dan efektif dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel.19 Rangkuman Sumbangan Relatif dan Efektif

| No. | Variabel | SR% | SE% |
|-----|------------------------|--------|-------|
| 1. | Gaya Kepemimpinan (X1) | 16,94% | 0,14% |
| 2. | Motivasi kerja (X2) | 83,06% | 0,66% |
| | Jumlah | 100% | 0,80% |

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan analisis perhitungan sumbangan relatif dan efektif yang tercantum pada tabel di atas dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan memberikan sumbangan relatif sebesar 16,94% dan motivasi kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 83,06%. Sedangkan sumbangan efektif masing- masing variabel adalah 0,14% untuk variabel gaya kepemimpinan dan 0,66% untuk variabel motivasi kerja. Secara bersama- sama variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 0,8% terhadap

kinerja karyawan dan sebesar 99,2% diberikan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi X_1 yaitu 0,022 dan bilangan konstantanya yaitu 35,395. Persamaan regresinya adalah $Y = 35,395 + 0,022X_1$. Persamaan tersebut memiliki arti jika nilai Gaya Kepemimpinan (X_1) dinaikkan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) naik mengikuti perubahan variabel X_1 . Nilai koefisien regresi X_1 0,022 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan koefisien korelasi $r_{(x_1y)}$ sebesar 0,031 dan koefisien determinasi $r^2_{(x_1y)}$ sebesar 0,001 artinya Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,1%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel JASATEC Cabang Gombong dan dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis pertama diterima. Dengan demikian dapat dikatakan semakin baik gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Stoner dalam T. Hani Handoko (2009) bahwa salah satu implikasi dari definisi kepemimpinan yaitu selain dapat memberikan pengarahan kepada para bawahan, pemimpin juga dapat menggunakan pengaruh. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Uli Triani pada tahun 2012. Hasil penelitian Uli menunjukkan besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari $r^2_{(x1y)}$ 0,066 atau 6,6%. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh positif Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi X_2 yaitu 0,126 dan bilangan konstantanya yaitu 31,669. Persamaan regresinya adalah $Y = 31,669 + 0,126X_2$. Persamaan tersebut memiliki arti jika nilai Motivasi Kerja (X_2) dinaikkan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) naik mengikuti perubahan variabel X_2 . Nilai koefisien regresi X_2 0,126 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan koefisien korelasi $r_{(x1y)}$ sebesar 0,086 dan koefisien determinasi $r^2_{(x1y)}$ sebesar 0,007 artinya Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,7%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel JASATEC Cabang Gombong dan dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis kedua diterima. Dengan demikian dapat dikatakan semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan yang akan dicapai.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2003) bahwa salah satu tujuan motivasi adalah meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Heru Setiyono pada tahun 2013. Hasil penelitian Heru menunjukkan besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dilihat dari $r^2_{(x1y)}$ 0,158 atau 15,8%. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara Bersamaan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif secara bersama-sama antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Melalui analisis regresi ganda diperoleh nilai koefisien regresi X_1 yaitu 0,019 dan X_2 yaitu 0,124 dan bilangan konstantanya yaitu 30,772. Persamaan regresinya adalah $Y = 30,772 + 0,019X_1 + 0,124X_2$. Persamaan tersebut memiliki arti jika nilai semua variabel independen X_1 dan X_2 dinaikkan, maka nilai Y akan naik mengikuti perubahan X_1 dan X_2 . Nilai koefisien regresi X_1 0,019 dan nilai koefisien regresi X_2 0,124 menunjukkan bahwa Gaya

Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama- sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan koefisien korelasi $R_{(x_1y)}$ sebesar 0,090 dan koefisien determinasi $R^2_{(x_1y)}$ sebesar 0,008 artinya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,8%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama- sama terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel JASATEC Cabang Gombong dan dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis ketiga diterima. Dengan demikian dapat dikatakan semakin baik gaya kepemimpinan majaner dalam sebuah perusahaan dan semakin tinggi motivasi karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan yang akan dicapai.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Gibson (1987) bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, dua diantaranya yaitu faktor psikologis yang berupa persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja, serta faktor organisasi yang berupa struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Dewi Cahya Ningrum pada tahun 2010. Hasil penelitian Dewi menunjukkan besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama- sama terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari $R^2_{(x_1y)}$ 0,1885 atau 18,85%. Sehingga dapat

diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh positif Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama- sama terhadap Kinerja Karyawan.

E. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan berasal dari variabel kinerja karyawan dimana dalam hal ini kinerja diperoleh dari hasil jawaban responden atau bersifat subyektif. Untuk memperkecil subyektifitas ukuran kinerja, maka variabel kinerja dapat diukur secara riil misalnya dari catatan pada pihak perusahaan mengenai kinerja karyawan yang bersangkutan seperti presensi kehadiran, ketepatan waktu, dan kualitas serta kuantitas yang dihasilkan oleh masing- masing karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bengkel JASATEC Cabang Gombong. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi sederhana dimana a dan b bernilai positif dan diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{(x_1y)}$ sebesar 0,031 serta nilai koefisien determinasi $r^2_{(x_1y)}$ sebesar 0,001 atau dalam hal ini Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh 0,1% terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan garis regresinya adalah $Y = 35,395 + 0,022 X_1$. Jadi dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan dilakukan oleh manajer baik maka kinerja karyawan juga akan baik dan mengalami peningkatan.
2. Terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel JASATEC Cabang Gombong. Hal ini ditunjukkan melalui analisis regresi sederhana dimana a dan b bernilai positif dan diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{(x_2y)}$ sebesar 0,086 serta nilai koefisien determinasi $r^2_{(x_2y)}$ sebesar 0,007 atau Motivasi kerja memiliki pengaruh 0,7% terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan garis regresinya adalah $Y = 31,669 + 0,126 X_2$. Jadi dapat disimpulkan jika motivasi kerja karyawan semakin tinggi maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

3. Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pada Bengkel JASATEC Cabang Gombong. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi berganda dimana a dan b bernilai positif dan nilai koefisien korelasi $R_{y(x_1x_2)}$ sebesar 0,090 serta nilai koefisien determinasi $R^2_{y(x_1x_2)}$ sebesar 0,008 artinya secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh 0,8% terhadap kinerja karyawan, serta sisanya 99,92% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Persamaan garis regresinya $Y = 30,772 + 0,019X_1 + 0,124X_2$. Dapat disimpulkan jika semakin baik gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh manajer dan semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik dan sesuai dengan harapan perusahaan.

Selain itu berdasarkan perhitungan menggunakan sumbangan relatif dan efektif gaya kepemimpinan memberikan sumbangan relatif (SR) sebesar 16,94% dan motivasi kerja memberikan sumbangan relatif (SR) sebesar 83,06%. Sedangkan sumbangan efektif (SE) variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,14% dan variabel motivasi kerja sebesar 0,66%. Secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 0,8% terhadap kinerja karyawan dan sebesar 92% diberikan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

B. Saran

1. Bagi Bengkel JASATEC Cabang Gombong

- a. Secara umum jika dilihat dari identifikasi tingkat kecenderungan kinerja karyawan pada Bengkel JASATEC tergolong tinggi dimana 18 responden atau sebesar 60% memiliki skor 34-37, untuk itu harus dipertahankan. Namun melihat hasil skor kuesioner pada pernyataan variabel kinerja karyawan yang terkait dengan pengevaluasian hasil kerja, waktu penyelesaian pekerjaan, kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan, dan keberanian karyawan untuk memberikan saran pada pimpinan mendapatkan hasil skor paling rendah dibandingkan pernyataan yang lainnya, hal ini bisa digunakan oleh perusahaan sebagai pertimbangan untuk lebih meningkatkan kedisiplinan, kesadaran, dan kontribusi karyawan dengan cara memberikan pelatihan tentang *softskill*.
- b. Secara umum jika dilihat dari identifikasi tingkat kecenderungan gaya kepemimpinan pada Bengkel JASATEC tergolong sangat baik dimana 16 responden atau sebesar 53,33% memiliki skor 52-58, untuk itu harus dipertahankan. Namun melihat hasil skor kuesioner pada pernyataan variabel gaya kepemimpinan yang terkait dengan penekanan terhadap kinerja yang berkelanjutan mendapatkan hasil skor paling rendah dibandingkan pernyataan yang lainnya, hal ini bisa digunakan oleh pimpinan sebagai pertimbangan untuk lebih melakukan penekanan terhadap kinerja karyawan agar bisa mencapai

hasil yang maksimal misalnya dengan melakukan evaluasi terhadap hasil kerja yang dihasilkan.

- c. Secara umum jika dilihat dari identifikasi tingkat kecenderungan motivasi kerja pada Bengkel JASATEC tergolong sangat tinggi dimana 29 responden atau sebesar 96,67% memiliki skor 37-41, untuk itu harus dipertahankan. Namun melihat hasil skor kuesioner pada pernyataan variabel motivasi kerja yang terkait dengan besarnya gaji yang diterima karyawan mendapatkan hasil skor paling rendah dibandingkan pernyataan yang lainnya, hal ini bisa digunakan perusahaan sebagai pertimbangan untuk menentukan kebijakan dalam pemberian gaji kepada karyawan agar kiranya sesuai dengan yang diharapkan, misalnya dengan menaikkan gaji karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja hanya 0,8%. Hal ini menunjukkan kemungkinan ada faktor lain yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan mengidentifikasi atau memperhatikan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

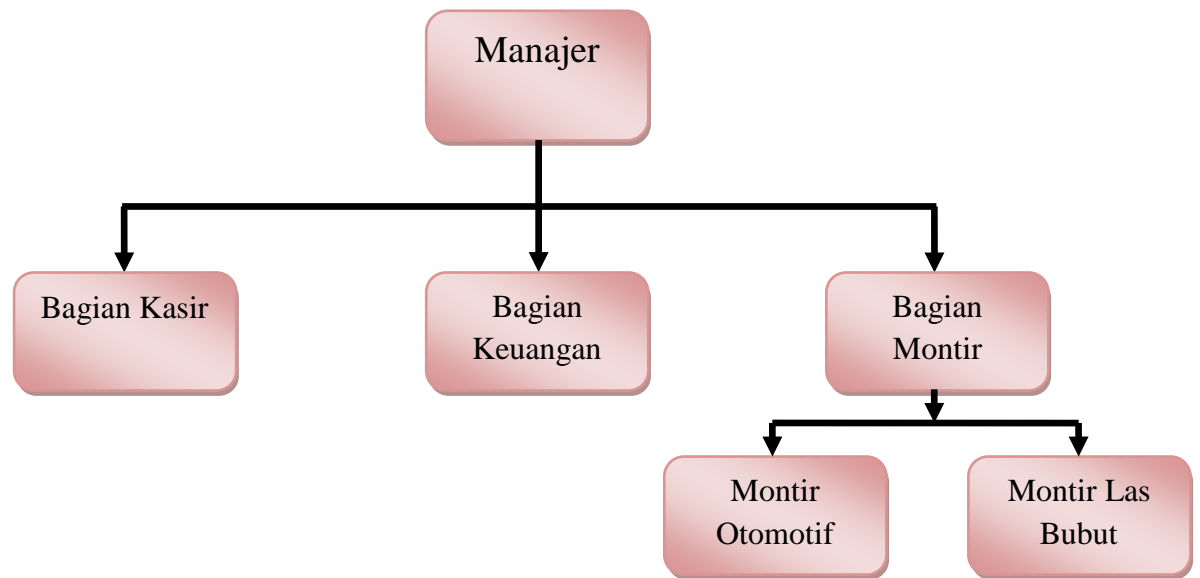
DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegaran. (2000). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Boediharjo. (2002). *Kinerja Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Gendro Wiyono. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 dan Smart Pls 2.0*. Yogyakarta: YKPN.
- Gibson. (1987). *Kinerja*. (online). Tersedia: <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>. (5 April 2013).
- Malayu S.P. Hasibuan. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Edisi Keempat. Bandung: Bumi Aksara.
- _____. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftah Thoha. (1983). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persda.
- Nugroho Boedjoewono. (2007). *Pengantar Statistika Ekonomi dan Bisnis*. Edisi Kelima. Yogyakarta: YKPN.
- Purbayu Budi Santosa, MS Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Sentot Imam Wahjono. (2008). *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. Jakarta: PT Indeks.
- Singgih Santoso. (2000). *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Gramedia.
- Sondang P. Siagian. (1991). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Edisi Kedua. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjana. (2005). *Metoda Statistika*. Bandung: PT Tarsito Bandung.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supardi. (1989). *Manajemen Personalia II*. Yogyakarta: BPFE UII.
- Sutrisno Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Suyadi Prawirosentono. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- T. Hani Handoko. (2009). *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Lembaga Penerbit BPFE.
- Wiyon Nurkencana dan Sunartana. (1983). *Evaluasi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.

LAMPIRAN

Bagan Struktur Organisasi Bengkel JASATEC Cabang Gombang



Sumber: T. Hani Handoko (2009:175)

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN MANAJER DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL JASATEC CABANG GOMBONG

A. Pengantar

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

Di Bengkel JASATEC Cabang Gombong

Gombong

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka untuk menyelesaikan Tugas Akhir di Program Studi Akuntansi Diploma III Universitas Negeri Yogyakarta, saya sebagai peneliti memohon bantuan Bapak/ Ibu karyawan Bengkel JASATEC Cabang Gombong, agar berkenan memberikan jawaban kuisisioner yang telah saya sajikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel JASATEC Cabang Gombong”. Daftar pertanyaan dan pernyataan dalam kuisisioner berjumlah 37 pertanyaan yang hendaknya diisi dengan lengkap dan mohon jangan dibiarkan tidak terjawab. Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini dan tidak mempengaruhi penilaian perusahaan atau instansi terhadap kinerja Bapak/ Ibu. Data Bapak/ Ibu tidak akan dipublikasikan, sehingga Bapak/ Ibu dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/ Ibu terhadap pengisian kuisisioner ini, karena jawaban tersebut merupakan kontribusi yang berharga

baik bagi peneliti maupun bagi ilmu pengetahuan. Atas perhatian dan kerjasama Bapak/ Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikun Wr. Wb.

Hormat saya,

Peneliti

Zidni Maghfirotul A.

A. Identitas Responden

Sebelum menjawab, isilah identitas Bapak/ Ibu pada tempat yang telah disediakan di bawah ini:

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan)*

Pendidikan :

Bagian/bidang:

Jabatan :

)* coret yang tidak perlu

Catatan:

Identitas responden tidak akan saya publikasikan, pencantuman nama semata-mata hanya upaya penelitian agar dapat dipertanggungjawabkan secara akademis. Terima kasih.

B. Petunjuk Pengisian

Mohon pertanyaan di bawah ini dijawab dengan memilih jawaban yang telah disediakan dan memberi tanda cek (√) pada salah satu jawaban yang sudah tersedia sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Ketentuan penomoran pilihan sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

D. Butir Pertanyaan dan Pernyataan

| No. | Kinerja Karyawan | SS | S | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|-----|
| 1. | Kualitas pekerjaan saya ditunjukkan oleh hasil yang sesuai dengan harapan perusahaan. | | | | |
| 2. | Saya melakukan efisiensi terhadap penggunaan alat- alat dan fasilitas perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan. | | | | |
| 3. | Saya selalu memperhatikan efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. | | | | |
| 4. | Saya merasa telah melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. | | | | |
| 5. | Usai menyelesaikan pekerjaan, saya selalu mengevaluasinya. | | | | |
| 6. | Permasalahan dalam pekerjaan selalu dapat diselesaikan dengan baik. | | | | |
| 7. | Saya selalu berangkat ke kantor tepat waktu. | | | | |
| 8. | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. | | | | |
| 9. | Saya selalu bertanya kepada pimpinan jika saya merasa kurang mengerti dalam melaksanakan pekerjaan. | | | | |
| 10. | Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut untuk segera menyelesaikan. | | | | |
| 11. | Saya berani memberikan saran kepada pimpinan jika pimpinan melakukan kesalahan dalam pengambilan keputusan. | | | | |

| No. | Gaya Kepemimpinan | SS | S | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|-----|
| 1. | Pimpinan memberikan pengarahan terlebih dahulu sebelum karyawan melakukan pekerjaannya. | | | | |
| 2. | Pimpinan memberikan arahan jika karyawan mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan. | | | | |
| 3. | Pimpinan memberi arahan waktu atau mentargetkan kapan pekerjaan harus selesai. | | | | |
| 4. | Pimpinan memberikan kritik atau saran yang membangun kepada karyawan terhadap hasil kerja yang kurang maksimal. | | | | |
| 5. | Pimpinan bersikap adil dalam memperlakukan semua karyawan. | | | | |
| 6. | Cara menegur atau memperingatkan pimpinan kepada karyawan sangatlah bijaksana. | | | | |
| 7. | Pimpinan bersikap ramah terhadap karyawan. | | | | |
| 8. | Pimpinan mengutamakan kesejahteraan karyawan. | | | | |
| 9. | Pimpinan mengawasi, menilai, dan mengoreksi setiap pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. | | | | |
| 10. | Pimpinan menekankan kinerja yang berkelanjutan agar mencapai hasil yang memuaskan. | | | | |
| 11. | Pimpinan menanamkan sikap optimis dalam melakukan pekerjaan. | | | | |
| 12. | Pimpinan menekankan agar kinerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| 13. | Pimpinan sering melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan kerja. | | | | |
| 14, | Pimpinan meminta saran dari karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. | | | | |
| 15. | Pimpinan menuntut agar karyawan bisa lebih aktif dan partisipatif. | | | | |

| No. | Motivasi Kerja | SS | S | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|-----|
| 1. | Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari- hari. | | | | |
| 2. | Besarnya gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan harapan saya. | | | | |
| 3. | Pendapatan saya saat ini sudah bisa untuk memenuhi kebutuhan saya dan keluarga. | | | | |
| 4. | Kondisi saat ini membuat saya merasa aman dalam bekerja dengan adanya kepastian pendapatan yang saya terima. | | | | |
| 5. | Kesejahteraan keluarga saya lebih tercukupi setelah saya bekerja di perusahaan ini. | | | | |
| 6. | Masa depan saya terjamin setelah saya bekerja di perusahaan ini. | | | | |
| 7. | Saya merasa mempunyai keluarga baru di perusahaan ini. | | | | |
| 8. | Saya mendapat pujian ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. | | | | |
| 9. | Saya dapat menggali dan mengembangkan kemampuan yang saya miliki di perusahaan ini. | | | | |
| 10. | Saya akan lebih bersemangat dalam bekerja jika saya diberi kepercayaan sepenuhnya oleh pimpinan. | | | | |
| 11. | Saya selalu siap jika sewaktu- waktu diminta untuk memberikan gagasan oleh pimpinan. | | | | |

Mohon agar Saudara berkenan untuk memeriksa kembali jawaban sehingga tidak ada pertanyaan yang belum terjawab. Terimakasih.

Data Skor Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

| Responden | Nomor Kasus | | | | | | | | | | | Jumlah |
|------------------|--------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | |
| 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 37 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 38 |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 37 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 40 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 38 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 37 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 38 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 42 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 39 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 36 |
| Jumlah | 108 | 106 | 101 | 108 | 94 | 103 | 99 | 94 | 95 | 94 | 94 | 1096 |

Data Skor Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

| Responden | Nomor Kasus | | | | | | | | | | | | | | | Jumlah |
|-----------|-------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 51 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 52 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 52 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 49 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 53 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 53 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 47 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 49 |
| 10 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 54 |
| 12 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 51 |
| 13 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 52 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 58 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 51 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 52 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 54 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 55 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 51 |
| 21 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 47 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 55 |
| 23 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 50 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| 24 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 53 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 50 |
| 27 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 52 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 50 |
| Jumlah | 114 | 114 | 110 | 109 | 102 | 97 | 107 | 95 | 104 | 93 | 107 | 106 | 95 | 97 | 96 | 1546 |

Data Skor Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja
Data Skor Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

| Responden | Nomor Kasus | | | | | | | | | | | Jumlah |
|-----------|-------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | |
| 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 41 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 37 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 41 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 39 |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 37 |
| 7 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 41 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| 13 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 14 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 16 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 40 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 37 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 39 |
| 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 39 |
| 21 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 37 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| 22 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| 23 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 38 |
| 24 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 37 |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 27 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 37 |
| 28 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 29 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 30 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| Jumlah | 111 | 101 | 106 | 106 | 103 | 104 | 112 | 104 | 106 | 104 | 105 | 1162 |

Data Skor Jawaban Uji Coba Responden Variabel Kinerja Karyawan

| Responden | Nomor Kasus | | | | | | | | | | | | Jumlah |
|-----------|-------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 40 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 6 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 43 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 37 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 39 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 41 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 45 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 38 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 22 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 41 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 43 |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 41 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 41 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 36 |

Data Skor Jawaban Uji Coba Responden Variabel Motivasi Kerja

| Responden | Nomor Kasus | | | | | | | | | | | | | | | Jumlah |
|-----------|-------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 43 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 45 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 50 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 49 |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 51 |
| 8 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 46 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 45 |
| 11 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 48 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 47 |
| 13 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 49 |
| 15 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 52 |
| 17 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 48 |
| 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 52 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 44 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 21 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 48 |
| 22 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 47 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 51 |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 48 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 46 |
| 27 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 28 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 47 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 49 |
| 30 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 46 |

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

| | | Kin1 | Kin2 | Kin3 | Kin4 | Kin5 | Kin6 | Kin7 | Kin8 | Kin9 | Kin10 | Kin11 | Kin12 | Total |
|------|---------------------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
| Kin1 | Pearson Correlation | 1 | .661** | .538** | .347 | .426* | .189 | -.236 | -.190 | -.289 | .058 | .236 | .131 | .470** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .002 | .061 | .019 | .317 | .209 | .314 | .122 | .761 | .210 | .489 | .009 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Kin2 | Pearson Correlation | .661** | 1 | .813** | .367* | .645** | .205 | .071 | .009 | -.218 | .088 | .356 | .199 | .700** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .046 | .000 | .276 | .708 | .962 | .247 | .645 | .053 | .293 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Kin3 | Pearson Correlation | .538** | .813** | 1 | .298 | .793** | .018 | .018 | .107 | -.056 | .448* | .438* | .244 | .765** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | | .109 | .000 | .923 | .923 | .574 | .767 | .013 | .015 | .194 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Kin4 | Pearson Correlation | .347 | .367* | .298 | 1 | .237 | .419* | .026 | .251 | -.080 | .032 | .131 | .073 | .501** |
| | Sig. (2-tailed) | .061 | .046 | .109 | | .208 | .021 | .891 | .182 | .674 | .866 | .491 | .702 | .005 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Kin5 | Pearson Correlation | .426* | .645** | .793** | .237 | 1 | .262 | .111 | .223 | -.031 | .506** | .553** | .308 | .819** |
| | Sig. (2-tailed) | .019 | .000 | .000 | .208 | | .162 | .560 | .236 | .872 | .004 | .002 | .098 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Kin6 | Pearson Correlation | .189 | .205 | .018 | .419* | .262 | 1 | -.071 | .126 | -.191 | -.088 | .312 | .174 | .376* |
| | Sig. (2-tailed) | .317 | .276 | .923 | .021 | .162 | | .708 | .508 | .312 | .645 | .093 | .359 | .041 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Kin7 | Pearson Correlation | -.236 | .071 | .018 | .026 | .111 | -.071 | 1 | .665** | -.055 | .241 | .312 | .174 | .376* |
| | Sig. (2-tailed) | .209 | .708 | .923 | .891 | .560 | .708 | | .000 | .775 | .200 | .093 | .359 | .041 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Kin8 | Pearson Correlation | -.190 | .009 | .107 | .251 | .223 | .126 | .665** | 1 | -.110 | .237 | .291 | .162 | .460* |
| | Sig. (2-tailed) | .314 | .962 | .574 | .182 | .236 | .508 | .000 | | .563 | .207 | .118 | .391 | .011 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Kin9 | Pearson Correlation | -.289 | -.218 | -.056 | -.080 | -.031 | -.191 | -.055 | -.110 | 1 | .268 | -.045 | -.152 | .026 |
| | Sig. (2-tailed) | .122 | .247 | .767 | .674 | .872 | .312 | .775 | .563 | | .153 | .812 | .424 | .891 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Kin10 | Pearson Correlation | .058 | .088 | .448* | .032 | .506** | -.088 | .241 | .237 | .268 | 1 | .519** | .441* | .570** |
| | Sig. (2-tailed) | .761 | .645 | .013 | .866 | .004 | .645 | .200 | .207 | .153 | | .003 | .015 | .001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Kin11 | Pearson Correlation | .236 | .356 | .438* | .131 | .553** | .312 | .312 | .291 | -.045 | .519** | 1 | .557** | .703** |
| | Sig. (2-tailed) | .210 | .053 | .015 | .491 | .002 | .093 | .093 | .118 | .812 | .003 | | .001 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Kin12 | Pearson Correlation | .131 | .199 | .244 | .073 | .308 | .174 | .174 | .162 | -.152 | .441* | .557** | 1 | .439* |
| | Sig. (2-tailed) | .489 | .293 | .194 | .702 | .098 | .359 | .359 | .391 | .424 | .015 | .001 | | .015 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Total | Pearson Correlation | .470** | .700** | .765** | .501** | .819** | .376* | .376* | .460* | .026 | .570** | .703** | .439* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .009 | .000 | .000 | .005 | .000 | .041 | .041 | .011 | .891 | .001 | .000 | .015 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

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

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

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Correlations

| | GK1 | GK2 | GK3 | GK4 | GK5 | GK6 | GK7 | GK8 | GK9 | GK10 | GK11 | GK12 | GK13 | GK14 | GK15 | Total |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|
| GK1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | 1 | .870** | .935** | .439* | .527** | .343 | .471** | .375* | .665** | .572** | .522** | .523** | .067 | .145 | .247 | .779** |
| Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .015 | .003 | .064 | .009 | .041 | .000 | .001 | .003 | .003 | .724 | .444 | .189 | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| GK2 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | .870** | 1 | .813** | .480** | .459* | .298 | .484** | .302 | .536** | .498** | .649** | .636** | .023 | .095 | .292 | .757** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .007 | .011 | .109 | .007 | .104 | .002 | .005 | .000 | .000 | .904 | .618 | .118 | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| GK3 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | .935** | .813** | 1 | .491** | .564** | .367* | .535** | .413* | .598** | .467** | .464** | .472** | .089 | -.026 | .157 | .745** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .006 | .001 | .046 | .002 | .023 | .000 | .009 | .010 | .008 | .640 | .891 | .407 | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| GK4 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | .439* | .480** | .491** | 1 | .431* | .480** | .544** | .431* | .491** | .208 | .389* | .433* | .408* | .280 | .367* | .671** |
| Sig. (2-tailed) | .015 | .007 | .006 | | .017 | .007 | .002 | .017 | .006 | .270 | .034 | .017 | .025 | .134 | .046 | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| GK5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | .527** | .459* | .564** | .431* | 1 | .650** | .603** | .659** | .564** | .592** | .339 | .426* | .050 | -.015 | .167 | .695** |
| Sig. (2-tailed) | .003 | .011 | .001 | .017 | | .000 | .000 | .000 | .001 | .001 | .067 | .019 | .792 | .938 | .378 | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| GK6 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | .343 | .298 | .367* | .480** | .650** | 1 | .392* | .429* | .367* | .171 | .120 | .277 | .196 | .135 | .109 | .505** |
| Sig. (2-tailed) | .064 | .109 | .046 | .007 | .000 | | .032 | .018 | .046 | .366 | .527 | .138 | .299 | .478 | .568 | .004 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| GK7 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | .471** | .484** | .535** | .544** | .603** | .392* | 1 | .603** | .802** | .509** | .544** | .707** | .333 | .196 | .346 | .801** |
| Sig. (2-tailed) | .009 | .007 | .002 | .002 | .000 | .032 | | .000 | .000 | .004 | .002 | .000 | .072 | .299 | .061 | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| GK8 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | .375* | .302 | .413* | .431* | .659** | .429* | .603** | 1 | .564** | .592** | .492** | .426* | .553** | .429* | .480** | .744** |
| Sig. (2-tailed) | .041 | .104 | .023 | .017 | .000 | .018 | .000 | | .001 | .001 | .006 | .019 | .002 | .018 | .007 | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| GK9 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | .665** | .536** | .598** | .491** | .564** | .367* | .802** | .564** | 1 | .612** | .464** | .756** | .312 | .367* | .573** | .860** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .002 | .000 | .006 | .001 | .046 | .000 | .001 | | .000 | .010 | .000 | .093 | .046 | .001 | .000 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| GK10 | Pearson Correlation | .572** | .498** | .467** | .208 | .592** | .171 | .509** | .592** | .612** | 1 | .535** | .463** | .024 | .171 | .257 | .671** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .005 | .009 | .270 | .001 | .366 | .004 | .001 | .000 | | .002 | .010 | .899 | .366 | .171 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| GK11 | Pearson Correlation | .522** | .649** | .464** | .389 | .339 | .120 | .544** | .492** | .464** | .535** | 1 | .722** | .272 | .320 | .339 | .715** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .000 | .010 | .034 | .067 | .527 | .002 | .006 | .010 | .002 | | .000 | .146 | .084 | .067 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| GK12 | Pearson Correlation | .523** | .636** | .472** | .433 | .426 | .277 | .707** | .426 | .756** | .463** | .722** | 1 | .236 | .277 | .538** | .789** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .000 | .008 | .017 | .019 | .138 | .000 | .019 | .000 | .010 | .000 | | .210 | .138 | .002 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| GK13 | Pearson Correlation | .067 | .023 | .089 | .408 | .050 | .196 | .333 | .553** | .312 | .024 | .272 | .236 | 1 | .850** | .438 | .429 |
| | Sig. (2-tailed) | .724 | .904 | .640 | .025 | .792 | .299 | .072 | .002 | .093 | .899 | .146 | .210 | | .000 | .015 | .018 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| GK14 | Pearson Correlation | .145 | .095 | -.026 | .280 | -.015 | .135 | .196 | .429 | .367 | .171 | .320 | .277 | .850** | 1 | .515** | .421 |
| | Sig. (2-tailed) | .444 | .618 | .891 | .134 | .938 | .478 | .299 | .018 | .046 | .366 | .084 | .138 | .000 | | .004 | .021 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| GK15 | Pearson Correlation | .247 | .292 | .157 | .367 | .167 | .109 | .346 | .480** | .573** | .257 | .339 | .538** | .438 | .515** | 1 | .564** |
| | Sig. (2-tailed) | .189 | .118 | .407 | .046 | .378 | .568 | .061 | .007 | .001 | .171 | .067 | .002 | .015 | .004 | | .001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Total | Pearson Correlation | .779** | .757** | .745** | .671** | .695** | .505** | .801** | .744** | .860** | .671** | .715** | .789** | .429 | .421 | .564** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .004 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .018 | .021 | .001 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

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

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

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|
| Motiv10 | Pearson Correlation | -.154 | .063 | .053 | .342 | .154 | .111 | .049 | .000 | -.164 | 1 | -.223 | .196 | -.095 | -.050 | -.154 | .165 |
| | Sig. (2-tailed) | .416 | .740 | .780 | .064 | .416 | .558 | .797 | 1.000 | .386 | | .236 | .300 | .617 | .793 | .416 | .382 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Motiv11 | Pearson Correlation | .017 | -.035 | -.154 | .071 | -.017 | .068 | .071 | -.017 | -.174 | -.223 | 1 | .071 | .482** | -.223 | -.189 | .090 |
| | Sig. (2-tailed) | .928 | .853 | .415 | .710 | .928 | .720 | .710 | .928 | .359 | .236 | | .710 | .007 | .236 | .317 | .635 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Motiv12 | Pearson Correlation | .045 | .031 | .010 | .139 | .106 | .071 | .282 | .257 | .265 | .196 | .071 | 1 | .107 | -.245 | -.045 | .416 |
| | Sig. (2-tailed) | .812 | .871 | .956 | .465 | .578 | .710 | .131 | .171 | .157 | .300 | .710 | | .574 | .193 | .812 | .022 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Motiv13 | Pearson Correlation | .161 | -.150 | .071 | -.033 | -.308 | .323 | .107 | -.161 | -.070 | -.095 | .482** | .107 | 1 | -.238 | -.015 | .187 |
| | Sig. (2-tailed) | .394 | .428 | .709 | .864 | .097 | .081 | .574 | .394 | .712 | .617 | .007 | .574 | | .206 | .939 | .322 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Motiv14 | Pearson Correlation | .154 | .443* | .053 | .196 | .309 | .279 | .196 | .000 | .164 | -.050 | -.223 | -.245 | -.238 | 1 | .772** | .463** |
| | Sig. (2-tailed) | .416 | .014 | .780 | .300 | .097 | .136 | .300 | 1.000 | .386 | .793 | .236 | .193 | .206 | | .000 | .010 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Motiv15 | Pearson Correlation | .270 | .293 | .099 | .106 | .048 | .155 | .408* | .048 | .481** | -.154 | -.189 | -.045 | -.015 | .772** | 1 | .592** |
| | Sig. (2-tailed) | .149 | .116 | .604 | .578 | .803 | .414 | .025 | .803 | .007 | .416 | .317 | .812 | .939 | .000 | | .001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Total | Pearson Correlation | .429* | .450* | .363* | .319 | .388** | .478** | .537** | .414* | .513** | .165 | .090 | .416* | .187 | .463** | .592** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .018 | .013 | .048 | .086 | .034 | .008 | .002 | .023 | .004 | .382 | .635 | .022 | .322 | .010 | .001 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

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

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

Data Skor Uji Coba Jawaban Responden Variabel Motivasi

| Responden | Nomor Kasus | | | | | | | | | | | | | | | Jumlah |
|-----------|-------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 43 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 45 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 50 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 49 |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 52 |
| 8 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 46 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 45 |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 50 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 49 |
| 13 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 53 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 49 |
| 15 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 53 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 53 |
| 17 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 47 |
| 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 51 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 45 |
| 21 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 49 |
| 22 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 47 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 52 |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 47 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 47 |
| 27 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 28 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 48 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 49 |
| 30 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 46 |

Perhitungan Regresi Linier Sederhana

1. Variabel Gaya Kepemimpinan

$$Y' = a + bX_1$$

$$\sum Y = Na + b\sum X_1$$

$$\sum X_1 Y = a\sum X_1 + b\sum X_1^2$$

$$1.096 = 30a + 1.546b \quad \left/ \begin{array}{l} \times 773 \\ \times 15 \end{array} \right/ \quad \begin{array}{l} 847.208 \\ 847.290 \end{array} = 23.190a + 1.195.058b$$

$$56.486 = 1.546a + 79.918b \quad \left/ \begin{array}{l} \times 773 \\ \times 15 \end{array} \right/ \quad \begin{array}{l} 847.208 \\ 847.290 \end{array} = 23.190a + 1.198.770b -$$

$$- 82 = - 3712b$$

$$b = 0,022$$

$$\sum Y = Na + b\sum X_1$$

$$1.096 = 30a + 1.546b$$

$$1.096 = 30a + 1.546(0,022)$$

$$1.096 = 30a + 34,012$$

$$1.061,988 = 30a$$

$$a = 35,399$$

Persamaan regresinya adalah $Y' = 35,399 + 0,022X_1$

Koefisien determinasi gaya kepemimpinan

$$r^2 = 1 - \frac{\sum(Y-Y')^2}{\sum(Y-Y)^2}$$

$$r^2 = 1 - \frac{123,34592}{123,467}$$

$$r^2 = 1 - 0,9990$$

$$r^2 = 0,001 \quad r = 0,031$$

2. Variabel Motivasi Kerja

$$Y' = a + bX_2$$

$$\sum Y = Na + b\sum X_2$$

$$\sum X_2 Y = a\sum X_2 + b\sum X_2^2$$

$$\begin{array}{r} 1.096 = 30a + 1.162b \quad / \times 581 / 636.776 = 17.430a + 675.122b \\ 42.459 = 1.162a + 45.066b \quad / \times 15 / \underline{636.885 = 17.430a + 675.990b} - \\ - 109 = - 868b \\ b = 0,126 \end{array}$$

$$\sum Y = Na + b\sum X_2$$

$$1.096 = 30a + 1.162b$$

$$1.096 = 30a + 1.162(0,126)$$

$$1.096 = 30a + 146,41$$

$$949,59 = 30a$$

$$a = 31,653$$

Persamaan regresinya adalah $Y' = 31,653 + 0,126X_2$

Koefisien determinasi motivasi kerja

$$r^2 = 1 - \frac{\sum(Y-Y')^2}{\sum(Y-Y)^2}$$

$$r^2 = 1 - \frac{122,5619}{123,467}$$

$$r^2 = 1 - 0,993$$

$$r^2 = 0,007$$

$$r = 0,084$$

Perhitungan Regresi Linier Ganda

$$Y' = a + bX_1 + cX_2$$

$$\sum Y = Na + b\sum X_1 + c\sum X_2 \dots\dots\dots 1$$

$$\sum X_1 Y = a\sum X_1 + b\sum X_1^2 + c\sum X_1 X_2 \dots\dots\dots 2$$

$$\sum X_2 Y = a\sum X_2 + b\sum X_1 X_2 + c\sum X_2^2 \dots\dots\dots 3$$

Persamaan 1 dan 2

$$\begin{array}{r}
 1.096 = 30a + 1.546b + 1.094c \quad \left/ \begin{array}{l} \times 773 \\ \times 15 \end{array} \right/ \\
 56.486 = 1.546a + 79.918b + 59.888c \quad \left/ \begin{array}{l} \times 773 \\ \times 15 \end{array} \right/ \\
 847.208 = 23.190a + 1.195.058b + 898.226c \\
 \underline{847.290 = 23.190a + 1.198.770b + 898.320c -} \\
 - 82 = - 3.712b - 94c \dots\dots\dots 4
 \end{array}$$

Persamaan 1 dan 3

$$\begin{array}{r}
 1.096 = 30a + 1.546b + 1.162c \quad \left/ \begin{array}{l} \times 581 \\ \times 15 \end{array} \right/ \\
 42.459 = 1.162a + 59.888b + 45.066c \quad \left/ \begin{array}{l} \times 581 \\ \times 15 \end{array} \right/ \\
 636.776 = 17.430a + 898.226b + 675.122c \\
 \underline{636.885 = 17.430a + 898.320b + 675.990c -} \\
 - 109 = -94b - 868c \dots\dots\dots 5
 \end{array}$$

Persamaan 4 dan 5

$$\begin{array}{r}
 - 82 = - 3.712b - 94c \quad \left/ \begin{array}{l} \times 47 \\ \times 1.856 \end{array} \right/ \\
 - 109 = -94b - 868c \quad \left/ \begin{array}{l} \times 47 \\ \times 1.856 \end{array} \right/ \\
 - 3.854 = 174.464b - 4.418c \\
 \underline{- 202.304 = 174.464b - 1.611.088c -} \\
 198.450 = 1.606.670c
 \end{array}$$

$$c = \frac{198.450}{1.606.670}$$

$$= 0,124$$

Nilai c didistribusikan pada persamaan 4, diperoleh konstanta b:

$$- 82 = - 3.712b - 94c$$

$$- 82 = - 3.712b - 94 (0,124)$$

$$- 82 = - 3.721b - 11,656$$

$$- 82 + 11,656 = - 3.721b$$

$$- 70,344 = - 3.721b$$

$$b = 0,019$$

Nilai c dan b didistribusikan pada persamaan 1, diperoleh konstanta a:

$$1.096 = 30a + 1.546 (0,019) + 1.162 (0,124)$$

$$1.096 = 30a + 29,374 + 144,088$$

$$1.096 = 30a + 173,462$$

$$1.096 - 173,462 = 30a$$

$$922,538 = 30a$$

$$a = 30,751$$

Persamaan regresinya adalah $Y' = 30,751 + 0,019X_1 + 0,124X_2$

Koefisien determinasi ganda

$$R^2 = \frac{a\sum Y + b\sum X_1 Y + c\sum X_2 Y - nY^2}{\sum Y^2 - nY^2}$$

$$R^2 = \frac{30,751(1.096) + 0,019(56.486) + 0,124(42.459) - 30(36,5333)^2}{40.164 - 30(36,5333)^2}$$

$$R^2 = \frac{33.703,096 + 1.073,234 + 5.264,916 - 40.040,460}{40.164 - 40.040,460}$$

$$R^2 = \frac{0,786}{123,54}$$

$$R^2 = 0,006$$

$$R = 0,078$$

1. Tingkat kecenderungan Variabel Kinerja Karyawan

$$\frac{90}{100} \times 42 = 37,8 \text{ dibulatkan } 38$$

$$\frac{80}{100} \times 42 = 33,6 \text{ dibulatkan } 34$$

$$\frac{65}{100} \times 42 = 27,3 \text{ dibulatkan } 27$$

$$\frac{55}{100} \times 42 = 23,1 \text{ dibulatkan } 23$$

$$\frac{0}{100} \times 42 = 0$$

2. Tingkat kecenderungan Variabel Gaya Kepemimpinan

$$\frac{90}{100} \times 58 = 52,2 \text{ dibulatkan } 52$$

$$\frac{80}{100} \times 58 = 46,4 \text{ dibulatkan } 46$$

$$\frac{65}{100} \times 58 = 37,7 \text{ dibulatkan } 38$$

$$\frac{55}{100} \times 58 = 31,9 \text{ dibulatkan } 32$$

$$\frac{0}{100} \times 58 = 0$$

3. Tingkat kecenderungan Variabel Motivasi Kerja

$$\frac{90}{100} \times 41 = 36,9 \text{ dibulatkan } 37$$

$$\frac{80}{100} \times 41 = 32,8 \text{ dibulatkan } 33$$

$$\frac{65}{100} \times 41 = 26,7 \text{ dibulatkan } 27$$

$$\frac{55}{100} \times 41 = 22,6 \text{ dibulatkan } 23$$

$$\frac{0}{100} \times 41 = 0$$