

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta)**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Frana Agus Sugianto

No. Mhs : 141 040 387

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
YOGYAKARTA
2011**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana pada
Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"
Yogyakarta**



Disusun Oleh :

Frana Agus Sugianto

No. Mhs : 141 040 387

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
YOGYAKARTA**

2011

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta)**

SKRIPSI

Disusun Oleh :

Frana Agus Sugianto

No. Mhs : 141 040 387

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 24 Agustus 2011
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.**

Susunan Dewan Penguji

**Ketua Penguji
/ Pembimbing Utama I**

Drs. Sudaryoto, MS

**Penguji
/ Pembimbing Utama II**

Penguji I

DR. Yuni Istanto, M.Si

Penguji II

Drs. Ibroni, M.Si

Drs. Joko Sukendro, M.Si.

**Mengetahui
UPN "Veteran" Yogyakarta
Fakultas Ekonomi
Jurusan Manajemen
Ketua**

**DR. Heru Tri Sutiono, M.Si.
NIP. 19640105 199003 1 004**

MOTTO

- ❖ *Semangat, sabar dan berdoa adalah kunci menuju kesuksesan dan menjadi yang terbaik dengan ridho Allah SWT.*
- ❖ *Sabar bukanlah sikap yang pasif, sabar adalah berusaha dengan penuh kesungguhan dan segala upaya mengharap ridha Allah semata, apabila kegagalan yang datang, bukanlah Allah tempat segala kesalahan dilemparkan tapi segala koreksi diri dan mencari jalan lain dengan tetap di jalan ilahi. {Ali bin Abi Thalib}*
- ❖ *Cintailah apa yang engkau suka, akan tetapi ingatlah bahwasanya akan engkau tinggalkan. Buatlah apa yang engkau ingini dan ingatlah engkau akan dimintai tanggung jawab atasnya. {Al-hadits}*
- ❖ *Jika ingin mutiara selamilah laut dan jika ingin bahagia tempuhlah penderitaan. {Djamlus Djohan}*

PERSEMBAHAN

Dengan kesungguhan hatiku, kupersembahkan karya yang sederhana ini kepada:

- ❖ Ibu Yuli Setiawati, bumi tumbuh kembangku,*
- ❖ Ayah Edy Waldianto, SE, matahari budi akalku*
- ❖ Cindria Mela Puspita, Rony Sanjaya dan Rania Salsabila yang memberikan dorongan semangat dan bantuan*

ABSTRAKSI

Frana Agus Sugianto, Nomor Mahasiswa 141 040 387, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional“Veteran” Yogyakarta. Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Madubaru Yogyakarta). 2011. Pembimbing Drs. Sudaryoto, MS, dan Drs. Ibroni, M.Si.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru? dan apakah motivasi dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru? Teknik pengambilan sampel metode sistematis *proportionate stratified random sampling*. Teknik analisis data analisis regresi linier berganda.

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru. Hasil ini dapat dilihat dari F hitung sebesar 50,439 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,050$). Pengaruh variabel motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 56,1% sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Motivasi, dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru. Hasil ini dapat dilihat dari t hitung variabel motivasi kerja sebesar 8,495 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,050$) dan t hitung variabel kepemimpinan sebesar 7,527 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,050$).

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga dapat diselesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta)”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta. Penyusunan skripsi ini akhirnya dapat diselesaikan dengan menerima banyak bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu diucapkan terima kasih kepada :

1. Drs. Sudaryoto, MS, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan masukan dan bimbingan selama penyusunan skripsi.
2. Drs. Ibroni, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan masukan dan bimbingan selama penyusunan skripsi.
3. Semua pihak yang turut membantu penulis di dalam penyusunan skripsi ini.

Demikian penyusunan skripsi ini telah diselesaikan. Semoga penelitian ini dapat dimanfaatkan dengan maksimal dan memberikan kontribusi yang berarti bagi pembacanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, Juli 2011

Penulis,

Frana Agus Sugianto

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAKSI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah Penelitian	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	4
A. Landasan Teori	4
1. Motivasi	4
2. Kepemimpinan	8
3. Kinerja Karyawan	11

4. Hubungan Motivasi dengan Kinerja karyawan	15
5. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan	15
B. Penelitian Terdahulu	16
C. Rerangka Pemikiran	17
D. Hipotesis	18
BAB III METODE PENELITIAN	19
A. Jenis Penelitian	19
B. Populasi dan Sampel	19
1. Populasi	19
2. Sampel	19
3. Ukuran Sampel	20
4. Teknik penarikan sampel	20
C. Sumber Data	23
1. Data Primer	23
2. Data Sekunder	23
D. Identifikasi dan Definisi Operasionalisasi Variabel	23
1. Identifikasi Variabel	23
2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	24
E. Analisis Respon Responden	29
F. Uji Instrumen	30
1. Uji Validitas	30
2. Uji Reliabilitas	32
G. Teknik Analisis	33

1. Diagram Jalur	33
2. Analisis Regresi Linier Berganda	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Analisis Deskriptif	37
1. Karakteristik Responden	37
2. Persepsi Responden Terhadap Variabel Penelitian	40
B. Analisis Kuantitatif	43
1. Analisis Regresi Linier Berganda	43
2. Uji Hipotesis 1	45
3. Uji Hipotesis 2	45
C. Pembahasan	46
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	49
A. Simpulan	49
B. Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	53

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Jumlah Tenaga Kerja di PT Madubaru	21
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas	31
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	39
Tabel 4.5 Persepsi Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja	40
Tabel 4.6 Persepsi Responden terhadap Variabel Kepemimpinan	41
Tabel 4.7 Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan...	42
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	44
Tabel 4.9 Hasil Analisis Secara Parsial	46

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Rerangka Pemikiran	18

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Rekapitulasi Data 82 Responden
- Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4. Distribusi Frekuensi
- Lampiran 5. Analisis Regresi Linier Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan perusahaan atau organisasi tentunya didukung oleh kinerja karyawan. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja, dengan kata lain akan mendorong karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan kejabatan yang lebih baik.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan (Prawirosentono, 1999). Baik buruknya kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, beberapa di antaranya akan dibahas dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, kepemimpinan. Karyawan agar mau bekerja pada umumnya harus mempunyai motivasi. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Nawawi, 2000 : 87).

Menurut Steer (2001) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja selanjutnya menjelaskan bahwa motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang atau individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih

lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba, dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Menurut Raharjo dan Purbudi (1997 : 66) keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh kepemimpinan, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan atau organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi. Seorang pemimpin yang baik adalah mampu memanfaatkan seluruh sumber daya manusia yang, sehingga kepemimpinan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini dapat ditentukan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta).**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru?
2. Apakah motivasi dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari diadakannya penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis
Untuk mengetahui lebih dalam mengenai motivasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan.
2. Bagi Organisasi
Diharapkan dapat dijadikan salah satu bahan pertimbangan dalam mengambil dan menentukan suatu kebijaksanaan kepemimpinan seperti memberikan motivasi, yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Reksohadiprodjo dan Handoko, 2001 : 252).

Tiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unit secara biologis maupun psikologis dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula.

Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu (Gitosudarmo dan Sudita, 1997 : 28).

Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.

b. Teori kebutuhan MC.Clelland

Menurut MC. Clelland dalam Reksohadiprojjo dan Handoko (2001) seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi, jika ia memiliki keinginan berprestasi lebih baik dari pada yang lain dalam banyak situasi. memusatkan perhatiannya kepada tiga kebutuhan manusia yaitu:

1) Kebutuhan prestasi (*need for achievement*)

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh McClelland, ada tiga karakteristik dari orang yang memiliki kebutuhan akan berprestasi yang tinggi, yaitu:

- a) Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pelaksanaan suatu tugas atau mencari solusi atas suatu permasalahan. Akibatnya orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi lebih suka bekerja sendiri dari pada dengan orang lain. Apabila suatu pekerjaan membutuhkan bantuan orang lain maka orang yang dibutuhkan adalah orang yang berkompeten daripada sahabatnya.
- b) Orang yang memiliki kebutuhan akan berprestasi yang tinggi cenderung menetapkan tingkat kesulitan tugas yang moderat dan menghitung resikonya.

- c) Orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk memperoleh umpan balik atau tanggapan atas pelaksanaan tugasnya, sekaligus ingin mengetahui hasil dari pekerjaannya.

Di dalam penelitian tersebut McClelland menemukan bahwa uang tidak begitu penting perannya dalam meningkatkan prestasi kerja bagi orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi. Dari studi yang dilakukan pada teknisi laborat misalnya, orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi tinggi mendorong untuk berprestasi sangat baik tanpa insentif finansial. Orang yang memiliki kebutuhan prestasi rendah tidak akan berprestasi baik tanpa insentif finansial. Studi ini tidak bermaksud bahwa uang bukan tidak penting bagi orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi tinggi, melainkan untuk mencari imbalan ekonomi sebagai bukti dari keberhasilan.

2) Kebutuhan afiliasi (*needs for affiliation*)

Kebutuhan afiliasi merupakan suatu keinginan untuk melakukan hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan sosial dan Maslow. Orang-orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi memiliki ciri-ciri seperti berikut :

- a) Memiliki suatu keinginan yang kuat untuk mendapatkan restu dan ketentraman dari orang lain.

- b) Cenderung untuk menyesuaikan diri dengan keinginan dan norma orang lain yang ada di lingkungan.
- c) Memiliki suatu perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.

Orang-orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi mencari kesempatan ditempat kerja untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Oleh karenanya, orang-orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi cenderung bekerja dengan orang lain daripada bekerja sendiri dan mereka cenderung memiliki tingkat kehadiran yang tinggi. Orang-orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi juga ada kecenderungan untuk berprestasi lebih baik dalam situasi dimana ada dukungan personal dan moral. Implikasinya terhadap organisasi adalah bahwa manajer dapat menciptakan adanya lingkungan kerja yang kooperatif dan suportif bagi karyawan yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi, akan dapat meningkatkan produktivitasnya. Sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kebutuhan akan afiliasi yang rendah seharusnya ditempatkan pada suatu tugas yang memungkinkan untuk bekerja secara independent, karena orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang rendah lebih suka bekerja sendirian.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*Needs for power*)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dan bertanggung

jawab kepadanya. Orang yang memiliki kebutuhan tinggi akan kekuasaan memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Keinginan untuk mempengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
- b) Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.
- c) Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan dan pengikut.

Orang-orang yang memiliki kebutuhan tinggi akan kekuasaan cenderung lebih banyak memberikan saran-saran, lebih sering memberikan pendapat dan evaluasinya, selalu mencoba untuk mempengaruhi orang lain kedalam cara berpikirnya dan juga cenderung menempatkan diri sebagai pimpinan di lingkungan aktivitas kelompoknya, serta cenderung dekat dengan atasan atau pimpinannya.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Gitosudarmo dan Sudita, 1997

: 127). Dari Definisi ini, nampak bahwa kepemimpinan adalah suatu proses, bukan orang. Proses dalam kepemimpinan meliputi tiga faktor, yaitu pemimpin, pengikut dan faktor situasi.

Perlu diperhatikan bahwa definisi tersebut tidak menyebut suatu jenis organisasi tertentu. Dalam situasi apa pun dimana seseorang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok, maka sedang berlangsung kepemimpinan. Dengan demikian setiap orang melakukan proses kepemimpinan dari waktu ke waktu, apakah aktivitasnya dipusatkan dalam dunia usaha, lembaga pendidikan, rumah sakit, organisasi politik, atau keluarga.

b. Indikator kepemimpinan

Adapun indikator dari kepemimpinan dalam penelitian ini diambil dari dalam Pamudji (1993 : 47) meliputi:

1) Pengaruh

Yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin, dengan menunjukkan keteladanan, kewibawaan dan kecakapan, untuk mengerakkan dan mengarahkan bawahan melakukan tugas-tugasnya guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Pengaruh yang baik yang diberikan seorang pemimpin kepada bawahan akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

2) Informasi

Yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk memperoleh dan menyampaikan berita atau pesan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada bawahannya, sehingga karyawan atau bawahannya mengerti dan dapat melaksanakan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Informasi harus disampaikan kepada bawahan agar bawahan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai tujuan perusahaan.

3) Pengambilan Keputusan

Yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menentukan strategi perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, baik dengan memperhatikan saran dari bawahannya maupun atas keputusan sendiri. Keputusan yang diambil dengan memperhatikan visi dan misi perusahaan.

4) Memotivasi

Yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat memberikan motif atau dorongan, memenuhi harapan dan memberikan penghargaan kepada karyawan atau bawahannya sehingga bawahan merasa termotivasi melakukan tugas dengan ikhlas, antusias dan senang hati guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) menurut Prawirosentono (1999: 20) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pada umumnya para ahli meninjau kinerja dari efisiensi dan semangat kerja, baik mengenai cara untuk mendorong manusia dalam mencapai kinerja yang tinggi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja maupun menghilangkan pengaruh negatif dari kinerja.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dan atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan.

Apabila seseorang mempunyai perasaan berprestasi atau memiliki kinerja yang baik, maka ia harus mempunyai cara untuk mengukur kemajuan yang dilakukannya. Mereka menginginkan umpan

balik meskipun mereka tidak mendapatkan hadiah untuk keberhasilan pekerjaan dan hukuman untuk kegagalan mereka.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/ penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/ diskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Landasan utama dalam penyelenggaraan penilaian kinerja yang efektif adalah kesadaran bahwa keberhasilannya paling tidak dipengaruhi oleh masalah prosedur dan proses maupun jenis bentuk atau system pencatatan standar yang digunakan. Seringkali perusahaan, khususnya manajemen/ penyelia penilai terlalu menitik beratkan pada bagaimana penilaian yang tepat, dan sangat langka yang memperhatikan bagaimana sebenarnya penilaian kinerja dilaksanakan.

Penilaian kinerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dengan demikian, penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak

actual. Tidak sedikit sumber tersebut mempengaruhi prosese penilaian, sehingga harus diperhitungkan dan dipertimbangkan dengan wajar. Penilaian kinerja dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang lebih baik pada tenaga kerja yang baru dinilai kinerja/keragamannya (Sastrohadiwiryono, 2003 : 231).

c. Indikator kinerja

Indikator-indikator kinerja dalam penelitian ini mengacu pada Prawirosentono (1999 : 27) yaitu :

1) Jumlah pekerjaan

Dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

2) Kualitas pekerjaan

Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan

3) Pengetahuan atas tugas

Memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas/kewajibannya dan melakukannya sehingga mendekati standar perusahaan.

4) Kerja sama

Memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim.

5) Sikap

Memiliki sikap kerja yang menyenangkan dan berusaha konsentrasi pada tugas

6) Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.

7) Inisiatif

Memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas/pekerjaan yang relatif baru bagi karyawan.

8) Kreativitas

Memiliki kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

9) Ketrampilan teknis

Memiliki ketrampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan

10) Kepemimpinan

Memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan membimbing karyawan/pegawai lain untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.

11) Pengambilan keputusan

Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah.

12) Administrasi

Memiliki kemampuan menyelesaikan tugas- tugas administratif.

4. Hubungan Motivasi dengan Kinerja karyawan

Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Nawawi, 2000 : 87). Menurut McClelland teori motivasi ada tiga kebutuhan penting yang ingin dicapai seseorang, yaitu: kebutuhan prestasi (*achievement*), kebutuhan afiliasi (*affiliation*), dan kebutuhan kekuasaan (*power*).

Untuk mencapai hal tersebut seseorang yang termotivasi akan melakukan hasil yang terbaik untuk dirinya. Menurut Prawirosentono (1999:27), kinerja dipengaruhi oleh motivasi karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi. Bila karyawan motivasinya rendah, maka hasil kerja (kinerjanya) juga akan rendah. Keberhasilan suatu kinerja didasarkan atas efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

5. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan

Kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Menurut Cahyono dan Suharto (2005), kepemimpinan merupakan variabel yang sangat penting dalam mempengaruhi dalam perusahaan, kepemimpinan yang baik adalah dimana dalam memberi pengaruh, informasi, pengambilan keputusan dan dalam memberi motivasi bertujuan untuk meningkatkan atau memajukan perusahaan dan tidak merugikan karyawan, karena kepemimpinan yang baik akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan dapat menumbuhkan serta meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Gitosudarmo dan Sudita, 1997 : 127). Lebih rinci lagi kepemimpinan adalah pengaruh interpersonal (antar perorangan) yang dilakukan pada situasi dan kondisi tertentu dengan proses komunikasi yang diarahkan kepada tercapainya sasaran dan tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah tanggung jawab yang kita miliki dalam mewakili kebutuhan dan sasaran pengikut kita dan membantu untuk mencapainya (Dale, 1991 : 200)

B. Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian, maka terlebih dahulu mengamati dan mencermati hasil penelitian terdahulu yang relevan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayitno (2008) tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Karyawan serta Dampaknya terhadap Kinerja karyawan (Studi pada PT. Hai International Wiratama Indonesia)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Perbedaan Penelitian

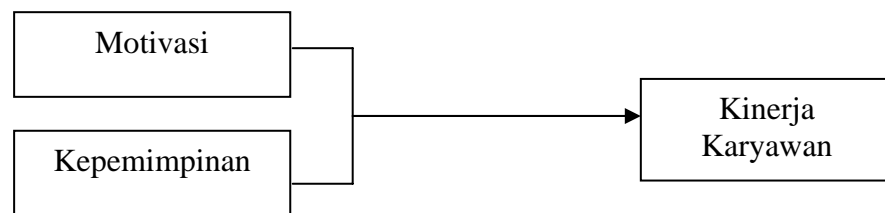
- a. Objek penelitian terdahulu adalah adalah Hai International Wiratama Indonesia, sedangkan pada penelitian ini adalah karyawan di PG. Madubaru Yogyakarta.
- b. Pada penelitian terdahulu menggunakan variable motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan variable motivasi kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan.
- c. Pada penelitian terdahulu menggunakan analisis jalur sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

2. Persamaan Penelitian

Kedua penelitian sama-sama menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

C. Rerangka Pemikiran

Dalam suatu lembaga/organisasi, sumber daya manusia dalam hal ini adalah para pegawai/karyawan yang bekerja harus memiliki motivasi yang tinggi. Pegawai dapat mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk lebih berperan dalam lembaga/ instansi. Mereka memerlukan kondisi yang mendukung baik dari dalam diri pegawai, berupa motivasi agar dapat bekerja dengan baik untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan akan tercukupinya sandang, pangan, papan, kebutuhan akan rasa aman, serta pengakuan akan keberadaannya dalam bekerja.



Sumber : Brahmasari dan Suprayitno (2008)

Gambar 2.1
Rerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang dihadapi dalam penelitian, dimana jawaban sementara akan diuji lagi kebenarannya. Hipotesis berarti pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum menyakinkan (Sugiyono, 2008 : 93).

Dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah :

1. Motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru.
2. Motivasi, dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey. Survey adalah penelitian dengan mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan instrumen atau wawancara untuk mendapatkan tanggapan dari responden yang dijadikan sampel (Sigit, 1999 : 76).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah satu kesatuan individu atau subjek pada wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diamati atau diteliti. Menurut Sugiyono (2008 : 55) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PG Madubaru Yogyakarta.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki (Sugiyono, 2008 : 73). Dalam penelitian ini sampel diambil dari seluruh karyawan, untuk diteliti berdasarkan karakteristik jenis pekerjaan.

Sampel yang diambil adalah sebagian karyawan yang bekerja pada departemen operasi PG. Madubaru Yogyakarta.

3. Ukuran Sampel

Menurut Umar (2000 : 108) Untuk menentukan ukuran sampel yang dibutuhkan dari populasi sejumlah 436 digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel sebesar 10%.

Berdasarkan rumus di atas, maka sampel yang diperlukan sejumlah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{436}{1 + 436(0,10)^2} \\ &= 81,34 \approx 82 \end{aligned}$$

Jadi ukuran sampel yang diperlukan dalam penelitian ini sebanyak 82 responden.

4. Teknik Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah proses pemilihan sejumlah elemen dari populasi yang akan dijadikan sebagai sampel (Sekaran, 2006).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling*. *Proportionate stratified random sampling* dilakukan dengan membagi populasi ke dalam subpopulasi/ strata secara proporsional dan dilakukan secara acak (Sekaran, 2006). Teknik pengambilan sampel dengan *proportionate stratified random sampling* dilakukan dengan mengumpulkan data jumlah karyawan dari masing-masing bagian yang kemudian ditentukan jumlah sampel yang dibutuhkan untuk masing- masing bagian.

Menurut Natsir (2004), rumus untuk jumlah sampel masing-masing bagian dengan teknik *proportionate stratified random sampling* adalah sebagai berikut :

$$\text{Jumlah Sampel} = \frac{\text{Jumlah Subpopulasi}}{\text{Jumlah Populasi}} \times \text{Jumlah Sampel yang diperlukan.}$$

Tabel 3.1
Jumlah Tenaga Kerja di PT Madubaru

Bagian	Jumlah karyawan
Pimpinan	62
SDM	45
Akuntansi	14
Keuangan	18
Pemasaran	3
Tanaman	85
Tebang Angkut	20
Instalasi	155
Pabrikasi	7
Spiritus	27
Jumlah	436

Sumber : PT Madubaru, 2011

Berdasarkan Tabel 3.1 tersebut, maka pengambilan sampel menurut bagiannya dapat dibuat gambaran statistik teknik penarikan sampel sebagai berikut :

$$\text{Pimpinan} = \frac{62}{436} \times 82 = 11,8 \approx 11$$

$$\text{SDM} = \frac{45}{436} \times 82 = 8,6 \approx 8$$

$$\text{Akuntansi} = \frac{14}{436} \times 82 = 2,7 \approx 3$$

$$\text{Keuangan} = \frac{18}{436} \times 82 = 3,4 \approx 3$$

$$\text{Pemasaran} = \frac{3}{436} \times 82 = 0,3 \approx 1$$

$$\text{Tanaman} = \frac{85}{436} \times 82 = 16,2 \approx 16$$

$$\text{Tebang Angkut} = \frac{20}{436} \times 82 = 3,8 \approx 4$$

$$\text{Instalasi} = \frac{155}{436} \times 82 = 29,5 \approx 30$$

$$\text{Pabrikasi} = \frac{7}{436} \times 82 = 1,3 \approx 1$$

$$\text{Spiritus} = \frac{27}{436} \times 82 = 5,1 \approx 5$$

$$\text{Jumlah} = 82$$

C. Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Umar (2000 : 99) data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer ini diperoleh secara langsung jawaban kuesioner dari karyawan yang bekerja di Madubaru tentang motivasi kerja, kepemimpinan serta tingkat kinerja karyawannya.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang digunakan oleh perusahaan / organisasi yang bukan pengelolanya. Data sekunder umumnya berupa bukti catatan / laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan (Indriantoro dkk, 1999 : 174). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari website PT Madubaru dan arsip data dari Bagian Personalia PT Madubaru, yaitu tentang jumlah karyawan berdasarkan bagian dari PT Madubaru serta kondisi dan geografis Yogyakarta.

D. Identifikasi dan Definisi Operasionalisasi Variabel

1. Identifikasi Variabel

Agar tidak terjadi kesalahan dalam penafsiran variabel yang dianalisis, maka perlu dijelaskan identifikasi dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel bebas (Independent)

Menurut Sugiyono (2008) variabel independen (bebas) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1) Motivasi Kerja (M)

2) Kepemimpinan (K)

b. Variabel Terikat (Dependen)

Menurut Sugiyono (2008) variabel dependen adalah merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah

a. Kinerja Karyawan (KK)

2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

a. Motivasi Kerja (MK)

Menurut McClelland dalam Reksohadiprodjo dan Handoko (2001) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Dikemukakan bahwa motivasi terdiri dari tiga kebutuhan, yaitu :

a. Kebutuhan Prestasi

Kebutuhan prestasi ialah keinginan melakukan dan mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar mempunyai arti bagi diri sendiri, orang lain maupun lingkungan perusahaan. Item yang digunakan dari indikator kebutuhan prestasi menurut McClelland dalam Reksohadiprodo dan Handoko (2001) adalah:

- (a) Membuat target pekerjaan sendiri
- (b) Mencari inovasi cara kerja baru
- (c) Menyukai pekerjaan dengan resiko yang telah diperhitungkan
- (d) Menyukai pekerjaan yang menarik dan menantang
- (e) Ingin mengetahui hasil atas pekerjaan yang telah diselesaikan.

b. Kebutuhan Afiliasi (X)

Menurut McClelland dalam Reksohadiprodo dan Handoko (2001) kebutuhan afiliasi yaitu keinginan memiliki kebutuhan untuk berhubungan, sosialisasi dan interaksi dengan individu lain. Item yang digunakan dari indikator kebutuhan afiliasi menurut McClelland dalam Reksohadiprodo dan Handoko (2001) adalah :

- (a) Lebih menyukai pekerjaan yang dapat berinteraksi dengan teman sekerja
- (b) Menjadi anggota perkumpulan
- (c) Aktivitas dalam pekerjaan yang membuat senang
- (d) Berbahagia jika berbuat sesuatu yang menyenangkan
- (e) Suka menolong meskipun tidak diminta

c. Kebutuhan Kekuasaan

Menurut McClelland dalam Reksohadiprodjo dan Handoko (2001) kebutuhan kekuasaan yaitu keinginan mempunyai pengaruh atas orang lain, memasuki organisasi-organisasi yang mempunyai prestasi dan ingin membuat berkesan pada orang lain. Item yang digunakan dari indikator kebutuhan kekuasaan menurut McClelland dalam Reksohadiprodjo dan Handoko (2001) adalah :

- (a) Ingin orang yang sejalan dengan kemauannya
- (b) Pengendali di lingkungan kerja
- (c) Bekerja keras untuk memperoleh penghargaan

b. Kepemimpinan

Menurut Pamudji (1993) indikator kepemimpinan adalah:

a. Pengaruh

Yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pimpinan dengan menunjukkan keteladanan, kewibawaan dan kecakapan untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahan melakukan tugas-tugasnya guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Item-itemnya adalah :

- (a) keteladanan,
- (b) kewibawaan,
- (c) kecakapan.

b. Informasi

Yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk memperoleh dan menyampaikan berita atau pesan baik

secara langsung maupun tidak langsung kepada bawahannya, sehingga pegawai atau bawahannya mengerti dan dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Item-itemnya adalah :

- (a) usaha memperoleh informasi
- (b) usaha penyampaian informasi.

c. Pengambilan keputusan

Merupakan serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menentukan strategi organisasi guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, baik dengan memperhatikan saran dari bawahannya maupun atas keputusannya sendiri. Item-itemnya adalah :

- (a) menerima saran dari bawahan

d. Memotivasi

Merupakan serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat memberikan motif atau dorongan, memenuhi harapan dan memberikan insentif kepada pegawai/bawahannya sehingga bawahan merasa termotivasi melakukan tugas dengan ikhlas, antusias dan senang hati guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Item-itemnya adalah memotivasi dengan insentif dan motivasi dengan penghargaan.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) menurut Prawirosentono (1999: 20) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Indikator-indikator kinerja dalam penelitian ini mengacu pada Prawirosentono (1999 : 27) yaitu :

a. Jumlah pekerjaan

Dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Kualitas pekerjaan

Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan

c. Pengetahuan atas tugas

Memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas/kewajibannya dan melakukannya sehingga mendekati standar perusahaan.

d. Kerja sama

Memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim.

e. Sikap

Memiliki sikap kerja yang menyenangkan dan berusaha konsentrasi pada tugas

f. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.

g. Inisiatif

Memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas/pekerjaan yang relatif baru bagi karyawan.

h. Kreativitas

Memiliki kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

i. Ketrampilan teknis

Memiliki ketrampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan

j. Kepemimpinan

Memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan membimbing karyawan/pegawai lain untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.

k. Pengambilan keputusan

Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah.

l. Administrasi

Memiliki kemampuan menyelesaikan tugas- tugas administratif.

E. Analisis Respon Responden

Nilai total jawaban masing-masing responden dikelompokkan ke dalam kelas interval. Jumlah kelas adalah lima kelas. Intervalnya adalah sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimal} - \text{nilai minimal}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dari informasi tersebut, dapat ditentukan skala distribusi kriteria pendapat responden sebagai berikut :

- 1) Nilai sebesar 1,00 s/d 1,79 = kecenderungan motivasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan sangat rendah.
- 2) Nilai sebesar 1,80 s/d 2,59 = kecenderungan motivasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan rendah.
- 3) Nilai sebesar 2,60 s/d 3,39 = kecenderungan motivasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan cukup tinggi.
- 4) Nilai sebesar 3,40 s/d 4,19 = kecenderungan motivasi, kepemimpinan, dan kinerja karyawan tinggi.
- 5) Nilai sebesar 4,20 s/d 5,00 = kecenderungan motivasi, kepemimpinan, dan kinerja karyawan sangat tinggi.

F. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2008 : 5). Validitas suatu item pernyataan dapat ditentukan dengan melihat tingkat signifikansi pada koefisien korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total

pertanyaan, jika tingkat signifikansi koefisien korelasi $\leq 0,05$, maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2008 : 304).

Hasil uji validitas variabel-variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	Sign.	Keterangan
Motivasi Kerja	X ₁₁	0,542	0,002	Valid
	X ₁₂	0,719	0,000	Valid
	X ₁₃	0,798	0,000	Valid
	X ₁₄	0,707	0,000	Valid
	X ₁₅	0,606	0,000	Valid
	X ₁₆	0,644	0,000	Valid
	X ₁₇	0,668	0,000	Valid
	X ₁₈	0,536	0,002	Valid
	X ₉	0,544	0,002	Valid
	X ₁₁₀	0,663	0,000	Valid
	X ₁₁₁	0,647	0,000	Valid
	X ₁₁₂	0,392	0,032	Valid
	X ₁₁₃	0,400	0,029	Valid
Kepemimpinan	X ₂₁	0,916	0,000	Valid
	X ₂₂	0,749	0,000	Valid
	X ₂₃	0,882	0,000	Valid
	X ₂₄	0,633	0,000	Valid
	X ₂₅	0,806	0,000	Valid
	X ₂₆	0,826	0,000	Valid
	X ₂₇	0,630	0,000	Valid
	X ₂₈	0,654	0,000	Valid
Kinera Karyawan	Y ₁₁	0,763	0,000	Valid
	Y ₁₂	0,494	0,000	Valid
	Y ₁₃	0,439	0,000	Valid
	Y ₁₄	0,480	0,000	Valid
	Y ₁₅	0,534	0,000	Valid
	Y ₁₆	0,444	0,000	Valid
	Y ₁₇	0,517	0,000	Valid
	Y ₁₈	0,568	0,000	Valid
	Y ₁₉	0,470	0,000	Valid
	Y ₁₁₀	0,644	0,000	Valid
	Y ₁₁₁	0,567	0,000	Valid
	Y ₁₁₂	0,655	0,000	Valid
	Y ₁₁₃	0,761	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan hasil uji validitas variabel-variabel penelitian pada tabel 3.2 dapat dilihat bahwa semua tingkat signifikansi koefisien korelasi dari item pertanyaan mempunyai nilai lebih kecil dari 0,05, sehingga semua item pertanyaan pada variabel penelitian adalah valid pada derajat 5% dan dapat digunakan untuk mengukur masalah yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2008 : 4), uji reliabilitas yang merupakan suatu cara untuk melihat apakah alat ukur yang berupa kuesioner yang dipergunakan secara konsisten atau tidak. Apabila suatu alat pengukur di pakai dua kali atau lebih dan hasil pengukuran yang di peroleh konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien alpha (α) dengan pertimbangan bahwa kuesioner adalah non dikotomi dan koefisien alpha (α) merupakan formulasi dasar dalam pendekatan konsistensi internal dan merupakan estimasi yang baik terhadap reliabilitas pada banyak situasi pengukuran.

Menurut Nurgiyantoro (2002 : 312), pedoman dalam uji reliabilitas dengan menggunakan alpha *cronbach's coefficient* adalah sebagai berikut:

- a. Koefisien alpha di bawah 0,60 dianggap mempunyai reliabilitas yang buruk.
- b. Koefisien alpha antara 0,60 sampai dengan 0,85 dianggap mempunyai reliabilitas yang dapat diterima.
- c. Koefisien alpha di atas 0,85 dianggap mempunyai reliabilitas yang baik.

Hasil uji reliabilitas item pertanyaan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel 3.3 sebagai berikut :

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha cronbach	Keterangan
Motivasi Kerja	0,8390	Reliabel
Kepemimpinan	0,8957	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,8118	Reliabel

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 3.3 di atas diperoleh hasil *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitasnya adalah semua variabelnya dapat dinyatakan andal sehingga dapat dipergunakan bagi penelitian selanjutnya.

G. Teknik Analisis

Analisis yang dapat dipakai agar hasilnya sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian yang terdiri dari :

1. Analisis Deskriptif

Digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2008 : 142).

Analisis ini digunakan bila penelitiannya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil. Analisis ini bersifat uraian atau penjelasan-penjelasan dengan membuat tabel-tabel, mengelompokkan dan

menganalisis data berdasarkan pada kolom jawaban kuesioner yang diperoleh dari tanggapan responden.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis permasalahan digunakan alat analisis regresi linier berganda. Analisis berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel terikat atau dependen dengan 2 variabel bebas (independen). Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dinyatakan dalam linier sebagai berikut:

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

Yang mana :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Variabel persepsi mengenai motivasi kerja

X₂ = Variabel persepsi mengenai kepemimpinan

a = Konstanta

b₁ = koefisien regresi persepsi mengenai motivasi kerja

b₂ = koefisien regresi persepsi mengenai kepemimpinan

e = variabel pengganggu, e diasumsikan 0

a. Uji Hipotesis

1) Uji Hipotesis 1

Untuk menguji hipotesis 1 digunakan uji F, yaitu untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel bebas secara serentak.

Ho : Motivasi, dan kepemimpinan secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru.

Ha : Motivasi, dan kepemimpinan secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru.

Kriteria pengujian :

- Ho diterima, jika signifikansi dari F hitung $\geq 0,05$, berarti motivasi, dan kepemimpinan secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru.
- Ho ditolak, jika signifikansi dari F hitung $< 0,05$, berarti motivasi, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru.

2) Uji Hipotesis 2

Hipotesis kedua di uji dengan menggunakan uji t, yaitu untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel bebas secara parsial.

Rumus t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Yang mana :

b_i = Koefisien regresi

$Se(b_i)$ = Standar error (b_1)

(1) Perumusan Hipotesis :

Ho : motivasi, kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru.

Ha : motivasi, kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru.

Kriteria pengujian :

- Ho didukung bila tingkat signifikansi nilai t dari 0,05, yang berarti motivasi, kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru.
- Ha didukung bila tingkat signifikansi nilai t kurang dari 0,05, yang berarti motivasi, kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Untuk lebih jelas kita dapat melihat Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Persentase (%)
22 – 27 Tahun	6	7,3
28 – 33 Tahun	15	18,3
34 – 39 Tahun	24	29,3
40 – 45 Tahun	14	17,1
46 – 52 Tahun	23	28,0
Jumlah	82	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 4.1. dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Madubaru di Yogyakarta yang berumur 22 s/d 27 tahun sebanyak 6 orang atau sekitar 7,3%, yang berumur 28 s/d 33 tahun sebanyak 15 orang atau sekitar 18,3%, yang berumur 34 s/d 39 tahun sebanyak 24 orang atau sekitar 29,3%, yang berumur 40 s/d 45 tahun sebanyak 14 orang atau sekitar 17,1%, dan yang berumur 46 s/d 52 tahun sebanyak 23 orang atau sekitar 28,0%. Jadi karyawan pada PT. Madubaru di Yogyakarta paling banyak berumur 34 s/d 39 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang dipakai adalah tenaga kerja

yang berusia cukup tua sehingga diharapkan mempunyai pengalaman kerja yang sudah cukup banyak.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk lebih jelas kita dapat melihat Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	65	79,3
Perempuan	17	20,7
Jumlah	82	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 4.2. dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Madubaru di Yogyakarta yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 65 orang atau sekitar 79,3%, dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang atau sekitar 20,7%. Jadi PT. Madubaru di Yogyakarta lebih banyak mempekerjakan tenaga kerja laki-laki. Hal ini disebabkan karena tenaga kerja laki-laki lebih cocok dengan kondisi pekerjaan di instalasi pabrik yang membutuhkan fisik dan tenaga yang lebih kuat.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Untuk lebih jelas kita dapat melihat Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTA	60	73,2
Diploma	5	6,1
Sarjana	17	20,7
Jumlah	82	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 4.3. dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Madubaru di Yogyakarta yang mempunyai tingkat pendidikan sampai SLTA sebanyak 60 orang atau sekitar 73,2%, yang mempunyai tingkat pendidikan sampai Diploma sebanyak 5 orang atau sekitar 6,1%, dan yang mempunyai tingkat pendidikan sampai sarjana sebanyak 17 orang atau sekitar 20,7%. Jadi sebagian besar karyawan pada PT. Madubaru di Yogyakarta mempunyai tingkat pendidikan SLTA. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan membutuhkan banyak lulusan SLTA karena bekerja pada bagian operasional.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Untuk lebih jelas kita dapat melihat Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1 s/d 6 Tahun	29	35,4
6 s/d 12 Tahun	0	0,0
13 s/d 18 Tahun	0	0,0
19 s/d 24 Tahun	44	53,7
25 s/d 31 Tahun	9	11,0
Jumlah	82	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 4.4. dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Madubaru di Yogyakarta sebagian besar mempunyai masa kerja 19 s/d 24 tahun yaitu sebanyak 44 orang atau sekitar 53,7%, kemudian responden yang mempunyai masa kerja 1 s/d 6 tahun sebanyak 29 orang atau sekitar 35,4%, yang mempunyai masa kerja 25 s/d 31 tahun sebanyak 9 orang atau sekitar 11,0%, dan tidak ada responden yang mempunyai masa kerja 7 s/d 18 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan perusahaan telah bekerja selama 19 s/d 24 tahun yang berarti tenaga kerja yang relatif sudah lama sehingga diharapkan akan pengalaman yang cukup.

2. Persepsi Responden Terhadap Variabel Penelitian

a. Variabel Motivasi Kerja

Untuk lebih jelas kita dapat melihat Tabel 4.5 persepsi responden terhadap variabel motivasi kerja berikut ini :

Tabel 4.5
Persepsi Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
1,80 – 2,59	Tidak Setuju	2	2,4
2,60 – 3,39	Netral	6	7,3
3,40 – 4,12	Setuju	59	72,0
4,20 – 5,00	Sangat Setuju	15	18,3
Jumlah		82	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 4.5. dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Madubaru di Yogyakarta terhadap variabel motivasi kerja yang mempersepsikan sangat tidak setuju tidak ada atau sekitar 0,0%, yang mempersepsikan tidak setuju sebanyak 2 orang atau sekitar 2,4%, yang

mempersesikan netral sebanyak 6 orang atau sekitar 7,3%, yang mempersesikan setuju sebanyak 59 orang atau sekitar 72,0%, dan yang mempersesikan sangat setuju sebanyak 15 orang atau sekitar 18,3%. Jadi sebagian besar karyawan pada PT. Madubaru di Yogyakarta mempersesikan setuju terhadap variabel motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa mempunyai dorongan yang tinggi melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan perusahaan.

b. Variabel Kepemimpinan

Untuk lebih jelas kita dapat melihat Tabel 4.6 persepsi responden terhadap variabel kepemimpinan berikut ini :

Tabel 4.6
Persepsi Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
1,80 – 2,59	Tidak Setuju	6	7,3
2,60 – 3,39	Netral	15	18,3
3,40 – 4,12	Setuju	44	53,7
4,20 – 5,00	Sangat Setuju	17	20,7
Jumlah		82	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Madubaru di Yogyakarta terhadap variabel kepemimpinan yang mempersesikan sangat tidak setuju tidak ada atau sekitar 0,0%, yang mempersesikan tidak setuju sebanyak 6 orang atau sekitar 7,3%, yang mempersesikan netral sebanyak 15 orang atau sekitar 18,3%, yang mempersesikan setuju sebanyak 44 orang atau sekitar 53,7%, dan

yang mempersepsikan sangat setuju sebanyak 17 orang atau sekitar 20,7%. Jadi sebagian besar karyawan pada PT. Madubaru di Yogyakarta mempersepsikan setuju terhadap variabel kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan perusahaan mampu mempengaruhi aktivitas karyawan atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan perusahaan.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Untuk lebih jelas kita dapat melihat Tabel 4.7 persepsi responden terhadap variabel kinerja karyawan berikut ini :

Tabel 4.7
Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
1,80 – 2,59	Tidak Setuju	0	0,0
2,60 – 3,39	Netral	6	7,3
3,40 – 4,12	Setuju	65	79,3
4,20 – 5,00	Sangat Setuju	11	13,4
Jumlah		82	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Madubaru di Yogyakarta terhadap variabel kinerja karyawan yang mempersepsikan sangat tidak setuju tidak ada atau 0%, yang mempersepsikan tidak setuju juga tidak ada atau 0%, yang mempersepsikan netral sebanyak 6 orang atau sekitar 7,3%, yang mempersepsikan setuju sebanyak 65 orang atau sekitar 79,3%, dan yang mempersepsikan sangat setuju sebanyak 11 orang atau sekitar 13,4%. Jadi sebagian besar karyawan pada PT. Madubaru di

Yogyakarta mempersepsikan setuju terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu memenuhi target kerja dalam perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

B. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yaitu analisis yang digunakan untuk mengolah data yang telah diperoleh dari responden. Dalam hal ini, analisis statistik yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menghitung pengaruh antara variabel variabel motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang dipergunakan adalah :

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

Dari oleh data dengan menggunakan program SPSS 10.0 for windows diperoleh hasil yang dapat kita lihat dalam Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	0,956
Motivasi Kerja	0,463
Kepemimpinan	0,284
R	= 0,749
R ²	= 0,561
Adj R ²	= 0,550
F hitung	= 50,439
Sig. F	= 0,000

Sumber : Data Primer Diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diperoleh persamaan regresi hasil estimasi adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 0,956 + 0,463X_1 + 0,284X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) = 0,463

Variabel motivasi kerja cenderung mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi maka akan berdampak dengan semakin tingginya kinerja, demikian pula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan.

- b. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_2) = 0,284

Variabel kepemimpinan cenderung mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi maka akan berdampak dengan semakin tingginya kinerja, demikian pula sebaliknya semakin rendah kepemimpinan maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1 diuji dengan menggunakan uji F, yaitu untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pengujian melalui uji F adalah dengan membandingkan probabilitas kesalahan F hitung dengan signifikansi yang dapat ditolerir ($\alpha = 5\%$). Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat hasil perhitungan diperoleh F hitung sebesar 50,439 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,050$) atau H_0 tidak didukung dan H_a didukung. Ini berarti bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru **didukung**.

Dari Tabel 4.8 tersebut juga menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,561 artinya pengaruh variabel motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 56,1% sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

3. Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 diuji dengan menggunakan uji t, yaitu untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pengujian melalui uji t adalah

dengan membandingkan probabilitas kesalahan t hitung dengan signifikansi yang dapat ditolerir ($\alpha = 5\%$).

Tabel 4.9
Hasil Analisis Secara Parsial

Variabel	T hitung	Probalitas	Keterangan	Arah
Motivasi Kerja	8,495	0,000	Signifikan	Positif
Kepemimpinan	7,527	0,000	Signifikan	Positif

Sumber : Data Primer Diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat hasil perhitungan diperoleh untuk :

- a. Variabel motivasi kerja (X_1) mempunyai t hitung sebesar 8,495 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,050$). Ini berarti bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Variabel kepemimpinan (X_2) mempunyai t hitung sebesar 7,527 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,050$). Ini berarti bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan motivasi, dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru **didukung**.

C. Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini tidak sesuai penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh Ida dan Agus (2008) tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Karyawan serta Dampaknya terhadap Kinerja karyawan (Studi pada PT. Hai International Wiratama Indonesia). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini dapat disebabkan karena bentuk pekerjaan yang berbeda. Karyawan pada penelitian terdahulu bekerja pada perusahaan yang menggunakan mesin-mesin otomatis sehingga andil tenaga kerja manusia menjadi tidak dominant, output dari produksi tergantung karena factor mesin dan peralatan-peralatan lainnya. Pada penelitian ini obyeknya adalah karyawan PT. Madu baru Yogyakarta yang masih banyak menggunakan mesin yang memerlukan operator, sehingga output produksi masih tergantung pada kemampuan operatornya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian teori yang dikemukakan oleh Prawirosentono (1999:27), kinerja dipengaruhi oleh motivasi karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi. Bila karyawan motivasinya rendah, maka hasil kerja (kinerjanya) juga akan rendah. Keberhasilan suatu kinerja didasarkan atas efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ida dan Agus (2008) tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Karyawan serta Dampaknya terhadap Kinerja karyawan (Studi pada

PT. Hai International Wiratama Indonesia) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sesuai dengan kajian teori yang dikemukakan oleh Kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Menurut Cahyono dan Suharto (2005), kepemimpinan merupakan variabel yang sangat penting dalam mempengaruhi dalam perusahaan, kepemimpinan yang baik adalah dimana dalam memberi pengaruh, informasi, pengambilan keputusan dan dalam memberi motivasi bertujuan untuk meningkatkan atau memajukan perusahaan dan tidak merugikan karyawan, karena kepemimpinan yang baik akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan dapat menumbuhkan serta meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Gitosudarmo dan Sudita, 1997 : 127). Lebih rinci lagi kepemimpinan adalah pengaruh interpersonal (antar perorangan) yang dilakukan pada situasi dan kondisi tertentu dengan proses komunikasi yang diarahkan kepada tercapainya sasaran dan tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah tanggung jawab yang kita miliki dalam mewakili kebutuhan dan sasaran pengikut kita dan membantu untuk mencapainya (Dale, 1991 : 200)

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru. Hasil ini dapat dilihat dari F hitung sebesar 50,439 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,050$). Oengaruh variabel motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 56,1% sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
2. Motivasi, dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru. Hasil ini dapat dilihat dari t hitung variabel motivasi kerja sebesar 8,495 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,050$) dan t hitung variabel kepemimpinan sebesar 7,527 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,050$).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan adalah :

1. Pihak perusahaan dapat lebih memfokuskan perhatiannya untuk usaha-usaha peningkatan motivasi kerja karyawan karena motivasi mempunyai andil yang besar terhadap kinerja karyawan. Peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan. Perusahaan PT Madubaru merupakan perusahaan yang sudah sangat lama sehingga perlu dicari inovasi- inovasi baru, diberikan tantangan pekerjaan atau target-target tertentu agar karyawan terpenuhi kebutuhan berprestasi. Perusahaan juga perlu mengadakan acara amal, dan kegiatan- kegiatan sosial lain agar karyawan dapat terpenuhi kebutuhan afiliasinya. Perusahaan juga dapat memberikan mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab agar karyawan lebih bekerja keras dan bertanggung jawab terhadap wewenangnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifudin, 2008, *Reliabilitas dan Validitas*, Edisi ke 3, Cetakan Kedelapan, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Cahyono, Budhi dan Suharto, 2005, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, *Jurnal*, JRBI Vol.1, Yogyakarta.
- Dale A. Timpe, 1991, *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Produktivitas*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo, dan Sudita, I Nyoman, 1997, *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang, 1999, *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, 2008, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10., September, Universitas 17 Agustus, Surabaya.
- Natsir, S. 2004, Ringkasan Disertasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kejadian Kinerja Karyawan Perbankan di Sulawesi Tengah, *Disertasi*, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Nawawi, Hadari, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UGM, Yogyakarta.
- Nurgiyantoro, Burhan, 2002, *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pamudji, S. 1993, *Kepemimpinan Pemerintah Indonesia*, Bumi Aksara, Bandung.
- Prawirosentono, Suyadi, 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Sekaran, Uma. 2006, *Research Methods for Business: Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1 dan 2, Penterjemah, Kwan Men Yon, Salemba Empat, Jakarta.

- Sigit, Soehardi, 1999, *Metodologi Penelitian*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto B., 2001, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Steers, R.M, and Porter, 2001, *Motivation and Work Behavior*, New York : Mc. Graw Hill Book, Inc.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, CV.Afabeta, Bandung.
- Rahardjo, Mudji dan Purbudi, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UPN, Yogyakarta.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, T. Hani, 2001, *Organisasi Perusahaan: Teori Struktur dan Perilaku*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Umar, Husein, 2000, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Kepada Yth,
Bapak / Ibu
Karyawan PT. Madubaru
di Yogyakarta
Dengan hormat,

Dalam rangka melaksanakan tugas skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta, saya bermaksud mengadakan penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta)”**.

Berkenaan dengan penelitian tersebut di atas, saya mengharapkan peran serta dan bantuan Bapak / Ibu untuk menjawab pertanyaan yang telah tersusun dalam lembar daftar pertanyaan dengan sejujurnya. Keterangan yang Bapak / Ibu berikan akan dijamin kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Akhirnya atas bantuan dan partisipasi yang Bapak / Ibu berikan dalam mengisi lembar pertanyaan tersebut, saya mengucapkan terima kasih yang besar-besarnya.

Hormat Saya
Frana Agus Sugianto

KUESIONER BAGIAN I : KARAKTERISTIK RESPONDEN

Petunjuk :

Isilah pertanyaan berikut

1. Usia saya sekarang tahun
2. Jenis Kelamin Anda
 - a. Pria
 - b. Wanita
3. Pendidikan Terakhir
 - a. SLTA
 - b. Diploma
 - c. Sarjana
 - d. Pascasarjana
4. Saya sudah bekerja di PT Madubaru di Yogyakarta selama tahun.
5. Departemen/Bagian :.....

KUESIONER BAGIAN II

Petunjuk pengisian :

Pertanyaan di bawah ini untuk menilai pada pimpinan langsung Saudara.

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Saudara dengan cara memberi tanda silang (X) pada huruf pilihan Saudara.

Salah satu jawaban yang Saudara anggap tepat, masing-masing pertanyaan akan diberi skor sebagai berikut :

Pilihan jawaban :	STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1
	TS	: Tdak Setuju	= 2
	N	: Netral	= 3
	S	: Setuju	= 4
	SS	: Sangat Setuju	= 5

Variabel Motivasi Kerja (X_1)		STS	TS	N	S	SS
1	Saya bersedia bertanggungjawab terhadap hasil kerja yang dicapai.					
2	Dalam melakukan pekerjaan, saya selalu berupaya mencari inovasi-inovasi baru.					
3	Saya menyukai pekerjaan dengan resiko yang telah diperhitungkan					
4	Saya menyukai pekerjaan yang menarik dan menantang.					
5	Saya ingin mengetahui hasil pekerjaan atau umpan balik dengan segera.					
6	Saya menyukai pekerjaan yang dapat berinteraksi dengan teman sekerja.					
7	Saya menyukai dan ikut berpartisipasi dalam berbagai perkumpulan pekerja.					
8	Saya merasa senang dapat beraktivitas dalam pekerjaan.					
9	Saya merasa berbahagia jika dapat berbuat sesuatu yang menyenangkan.					
10	Saya bersedia menolong meskipun tidak diminta.					
11	Saya mengharapkan orang lain agar mengikuti pendapat dan keinginan saya.					
12	Saya merasa menjadi pengendali di lingkungan kerja.					
13	Saya bersedia bekerja keras untuk memperoleh penghargaan.					

Variabel Kepemimpinan (X_2)		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa bahwa pimpinan memberikan keteladan yang baik kepada para bawahannya.					
2	Saya merasa pimpinan sangat berwibawa dalam memimpin para bawahannya.					
3	Saya merasa pimpinan mempunyai kecakapan untuk mengatur para bawahannya.					
4	Saya merasa pimpinan berusaha untuk mendapatkan informasi-informasi penting bagi proses penyelesaian pekerjaan.					
5	Saya merasa pimpinan telah menyampaikan informasi-informasi penting bagi proses penyelesaian pekerjaan.					

6	Saya merasa pimpinan bersedia meminta dan menerima saran dari bawahannya.					
7	Saya merasa pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan insentif.					
8	Saya merasa pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan penghargaan.					

Variabel Kinerja (Y)		STS	TS	N	S	SS
1	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang ditargetkan perusahaan.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan					
3	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup tentang tugas/kewajiban					
4	Saya mampu bekerja sama dengan orang lain					
5	Saya disenangi teman-teman kerja					
6	Saya berusaha mempunyai perhatian penuh dan konsentrasi terhadap pekerjaan					
7	Kesalahan-kesalahan pekerjaan akan saya tanggung kerugiannya.					
8	Saya sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan.					
9	Saya sering menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda agar mencapai hasil yang terbaik.					
10	Saya mempunyai ketrampilan menjalankan peralatan elektronik maupun mesin untuk menyelesaikan pekerjaan.					
11	Saya mampu mengarahkan dan membimbing karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaan mereka					
12	Saya dapat mengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah dan bersedia menanggung resikonya.					
13	Saya mempunyai kemampuan menyelesaikan tugas- tugas pembukuan dan pelaporan pekerjaan.					

Rsp	Usia	JK	Penc	MK	Dept	Motivasi Kerja												
						X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X110	X111	X112	X113
1	30	1	1	5	Ketel	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	22	2	1	1	Instalasi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	28	1	3	5	Instalasi	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	3
4	52	2	1	28	Instalasi	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	3	4
5	38	1	1	16	Gilingan	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3
6	48	1	1	24	Gilingan	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4
7	40	1	1	12	Akuntansi	5	3	4	4	5	4	3	5	5	4	3	1	2
8	39	1	2	4	Akuntansi	5	3	4	4	5	4	3	5	5	4	3	1	2
9	25	1	1	6	Pabrikasi	5	4	4	4	4	5	2	4	4	5	2	1	3
10	28	1	1	7	Pabrikasi	5	4	4	4	4	5	2	4	4	5	2	1	3
11	37	1	3	6	Pabrikasi	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4
12	44	1	1	17	Pabrikasi	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4
13	52	1	1	31	Akuntansi	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	1	1
14	45	1	3	5	Akuntansi	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
15	35	1	1	5	Akuntansi	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2
16	51	1	1	24	Akuntansi	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	4
17	29	2	3	6	Akuntansi	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
18	48	2	1	21	Tanaman	4	4	4	3	4	4	4	4	5	2	2	2	4
19	47	1	1	25	Tanaman	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
20	37	1	1	8	Tanaman	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2
21	32	1	3	5	Tanaman	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
22	49	2	1	21	Tanaman	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
23	44	1	1	23	Tanaman	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	1	2	3
24	39	1	1	18	Pabrikasi	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	2	2
25	38	1	1	18	Pabrikasi	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
26	37	1	2	12	Pabrikasi	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	2	2	3
27	42	1	1	16	Pabrikasi	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	2
28	46	1	1	20	Laboratoriu	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	3
29	28	1	3	3	Laboratoriu	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
30	39	2	1	15	Pabrikasi	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2
31	22	2	1	1	Instalasi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	28	1	3	5	Instalasi	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	3
33	52	2	1	28	Instalasi	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	3	4
34	38	1	1	16	Instalasi	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3
35	48	1	1	24	Instalasi	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4
36	40	1	1	12	Instalasi	5	3	4	4	5	4	3	5	5	4	3	1	2
37	39	1	2	4	Instalasi	5	3	4	4	5	4	3	5	5	4	3	1	2
38	25	1	1	6	Pabrikasi	5	4	4	4	4	5	2	4	4	5	2	1	3
39	28	1	1	7	Pabrikasi	5	4	4	4	4	5	2	4	4	5	2	1	3
40	37	1	3	6	Pabrikasi	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4
41	44	1	1	17	Pabrikasi	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4
42	52	1	1	31	Pabrikasi	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	1	1
43	45	1	3	5	Pabrikasi	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
44	35	1	1	5	Pabrikasi	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2
Rsp	Usia	JK	Penc	MK	Dept	Motivasi Kerja												
						X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X110	X111	X112	X113

45	51	1	1	24	Instalasi	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	4
46	29	2	3	6	Instalasi	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
47	48	2	1	21	Tanaman	4	4	4	3	4	4	4	4	5	2	2	2	4
48	47	1	1	25	Tanaman	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
49	37	1	1	8	Tanaman	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2
50	32	1	3	5	Tanaman	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
51	49	2	1	21	Tanaman	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
52	44	1	1	23	Tanaman	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	1	2	3
53	39	1	1	18	Pabrikasi	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	2	2
54	38	1	1	18	Pabrikasi	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
55	37	1	2	12	Pabrikasi	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	2	2	3
56	42	1	1	16	Pabrikasi	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	2
57	46	1	1	20	Instalasi	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	3
58	25	1	1	6	Pabrikasi	5	4	4	4	4	5	2	4	4	5	2	1	3
59	28	1	1	7	Pabrikasi	5	4	4	4	4	5	2	4	4	5	2	1	3
60	37	1	3	6	Pabrikasi	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4
61	44	1	1	17	Pabrikasi	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4
62	52	1	1	31	Akuntansi	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	1	1
63	45	1	3	5	Akuntansi	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
64	35	1	1	5	Akuntansi	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2
65	51	1	1	24	Akuntansi	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	4
66	29	2	3	6	Akuntansi	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
67	48	2	1	21	Tanaman	4	4	4	3	4	4	4	4	5	2	2	2	4
68	47	1	1	25	Tanaman	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
69	37	1	1	8	Tanaman	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2
70	32	1	3	5	Tanaman	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
71	49	2	1	21	Tanaman	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
72	44	1	1	23	Tanaman	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	1	2	3
73	39	1	1	18	Pabrikasi	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	2	2
74	38	1	1	18	Pabrikasi	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
75	37	1	2	12	Pabrikasi	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	2	2	3
76	42	1	1	16	Pabrikasi	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	2
77	46	1	1	20	Laboratoriu	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	3
78	28	1	3	3	Laboratoriu	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
79	39	2	1	15	Pabrikasi	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2
80	22	2	1	1	Instalasi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	28	1	3	5	Instalasi	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	3
82	52	2	1	28	Instalasi	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	3	4

Rsp	Kepemimpinan								Kinerja Karyawan												
	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y110	Y111	Y112	Y113
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4	4	5	5
7	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5
8	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5
9	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	3	2	4	3	3	3	4
10	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	3	2	4	3	3	3	4
11	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5
12	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	5	4	4	2	3	4	3	3	3	4
13	3	3	3	4	4	1	2	3	4	4	4	4	5	5	4	4	2	5	5	4	4
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4
15	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
16	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4
17	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
18	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
19	2	2	3	4	2	1	3	3	4	4	5	4	4	3	3	5	5	5	4	5	5
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
21	2	2	3	4	2	1	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
23	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	3	2	4	3	2	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
25	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4
26	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
29	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4
30	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
33	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
34	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4	4	5	5
36	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	3
37	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	3	2	4	3	3	3	4
39	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	3	2	4	3	3	3	4
40	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5
41	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4
42	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	5	5	4	4
43	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4
44	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3

45	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
46	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
47	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4
48	2	2	3	4	2	1	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4
49	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
50	2	2	3	4	2	1	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3
51	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3
52	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
54	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
55	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3
56	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
58	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	3	2	4	3	3	3	4
59	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	2	4	3	3	3	4
60	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5
61	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4
62	3	3	3	4	4	1	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	2	4
63	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4
64	4	3	2	4	2	2	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3
65	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
66	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4
67	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4
68	2	2	3	4	2	1	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3
69	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
70	2	2	3	4	2	1	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
71	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3
72	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5
73	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4
74	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
75	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	3	4	3
76	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
78	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4
79	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	4	5
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
82	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4

Validitas Motivasi Kerja

Correlations

		Motivasi Kerja
X11	Pearson Correlation	.542**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
X12	Pearson Correlation	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X13	Pearson Correlation	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X14	Pearson Correlation	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X15	Pearson Correlation	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X16	Pearson Correlation	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X17	Pearson Correlation	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X18	Pearson Correlation	.536**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
X19	Pearson Correlation	.544**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
X110	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X111	Pearson Correlation	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X112	Pearson Correlation	.392*
	Sig. (2-tailed)	.032
	N	30
X113	Pearson Correlation	.400*
	Sig. (2-tailed)	.029
	N	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1.000
	Sig. (2-tailed)	.
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

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

Validitas Kepemimpinan

Correlations

		Kepemimpinan
X21	Pearson Correlation	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X22	Pearson Correlation	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X23	Pearson Correlation	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X24	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X25	Pearson Correlation	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X26	Pearson Correlation	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X27	Pearson Correlation	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X28	Pearson Correlation	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1.000
	Sig. (2-tailed)	.
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Validitas Kinerja Karyawan

Correlations

		Kinerja Karyawan
Y11	Pearson Correlation	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y12	Pearson Correlation	.494**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	30
Y13	Pearson Correlation	.439*
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	30
Y14	Pearson Correlation	.480**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	30
Y15	Pearson Correlation	.534**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
Y16	Pearson Correlation	.444*
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	30
Y17	Pearson Correlation	.517**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
Y18	Pearson Correlation	.568**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Y19	Pearson Correlation	.470**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	30
Y110	Pearson Correlation	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y111	Pearson Correlation	.567**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Y112	Pearson Correlation	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y113	Pearson Correlation	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1.000
	Sig. (2-tailed)	.
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

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

Reliabilitas Motivasi Kerja

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X11	4.5667	.5683	30.0
2.	X12	4.1333	.7303	30.0
3.	X13	3.9667	.6687	30.0
4.	X14	3.9000	.6618	30.0
5.	X15	4.1000	.6074	30.0
6.	X16	4.2000	.6644	30.0
7.	X17	3.7333	.7849	30.0
8.	X18	4.3333	.5467	30.0
9.	X19	4.2333	.7739	30.0
10.	X110	4.1667	.7466	30.0
11.	X111	2.9000	.8449	30.0
12.	X112	2.7667	1.0726	30.0
13.	X113	3.0667	.9072	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of
SCALE	50.0667	32.4092	5.6929	Variables 13

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 13

Alpha = .8390

Reliabilitas Kepemimpinan

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X21	4.0000	.8305	30.0
2.	X22	3.7667	.8584	30.0
3.	X23	4.0000	.6948	30.0
4.	X24	4.0000	.5252	30.0
5.	X25	3.8333	.7466	30.0
6.	X26	3.4667	.9732	30.0
7.	X27	3.5333	.7761	30.0
8.	X28	3.7000	.6513	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	30.3000	21.8034	4.6694	8

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 8

Alpha = .8957

Reliabilitas Kinerja Karyawan

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y11	4.0667	.5208	30.0
2.	Y12	4.1667	.4611	30.0
3.	Y13	4.1333	.5713	30.0
4.	Y14	4.3333	.5467	30.0
5.	Y15	4.0667	.5833	30.0
6.	Y16	4.3333	.6065	30.0
7.	Y17	3.4333	.8584	30.0
8.	Y18	3.8000	.7611	30.0
9.	Y19	3.6000	.8944	30.0
10.	Y110	3.7667	.7739	30.0
11.	Y111	3.6667	.5467	30.0
12.	Y112	3.8000	.7144	30.0
13.	Y113	4.0667	.6915	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	51.2333	23.2195	4.8187	13

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 13

Alpha = .8118

Frequency Table

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22 - 27 Tahun	6	7.3	7.3	7.3
	28 - 33 Tahun	15	18.3	18.3	25.6
	34 - 39 Tahun	24	29.3	29.3	54.9
	40 - 45 Tahun	14	17.1	17.1	72.0
	46 - 52 Tahun	23	28.0	28.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	65	79.3	79.3	79.3
	Perempuan	17	20.7	20.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	60	73.2	73.2	73.2
	Diploma	5	6.1	6.1	79.3
	Sarjana	17	20.7	20.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 6 Tahun	29	35.4	35.4	35.4
	19 - 24 Tahun	44	53.7	53.7	89.0
	25 - 31 Tahun	9	11.0	11.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.4	2.4	2.4
	N	6	7.3	7.3	9.8
	S	59	72.0	72.0	81.7
	SS	15	18.3	18.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Kepemimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	7.3	7.3	7.3
	N	15	18.3	18.3	25.6
	S	44	53.7	53.7	79.3
	SS	17	20.7	20.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	7.3	7.3	7.3
	S	65	79.3	79.3	86.6
	SS	11	13.4	13.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	3.8049	.2932	82
Motivasi Kerja	3.8500	.4178	82
Kepemimpinan	3.7554	.6040	82

Variables Entered/Removed^b

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

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.550	.1968

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.905	2	1.953	50.439	.000 ^a
	Residual	3.058	79	3.871E-02		
	Total	6.964	81			

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.956	.285		3.354	.001
	Motivasi Kerja	.463	.055	.660	8.495	.000
	Kepemimpinan	.284	.038	.585	7.527	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan