

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TOGO JAYA KOTA  
GORONTALO**

**Oleh**

**Ros Asira  
E2118110**

**SKRIPSI**



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO**

**2023**

**LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. TOGO JAYA KOTA  
GORONTALO**

Skripsi ini Telah Memenuhi Syarat dan Disetujui Oleh Pembimbing Pada Tanggal  
.....2023

**Menyetujui:**

**PEMBIMBING I**



Sri Meike Jusup, SE, M.Si  
NIDN : 09030581

**PEMBIMBING II**



Wiwin L. Husin SE, M.M  
NIDN : 0923088302

## HALAMAN PERSETUJUAN

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

OLEH

ROS ASIRA

E.21.18.110

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo)



1. Poppy Mu'jizat, SE., MM  
(Ketua penguji)
2. Zulkarnain I. Idris, SE., M.SI  
(Anggota penguji)
3. Syamsul, SE., M.Si  
(Anggota penguji)
4. Sri Meike Jusup, SE., MM  
(Pembimbing utama)
5. Wiwin L. Husin, SE., MM  
(Pembimbing pendamping)

  
.....  
  
.....  
.....  
  
.....

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen

  
  
**Dr. Musafir, SE., M.Si**  
NIDN. 09 281169 01  
  
**Syamsul, SE., M.Si**  
NIDN. 0921108502

## PERNYATAAN

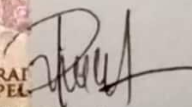
Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (**Sarjana**) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai cuan dalam naska dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sangsi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sangsi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, Maret 2023

Yang membuat pernyataan



  
**Ros Asira**



#### ABSTRACT

**ROSASIRA. E2118110. THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TOGO JAYA IN GORONTALO CITY**

*This research study aims to find the effect of leadership style and work motivation on employee performance of PT Togo Jaya in Gorontalo City both simultaneously and partially. It analyzes phenomena through basic data collection, namely through a list of statements tested through validity and reliability tests of each item. The analysis method used is path analysis by first converting ordinal scale data to an interval scale. The objects in this study are leadership style, work motivation, and employee performance. The results of the first hypothesis show that leadership style (X1) and work motivation (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Togo Jaya in Gorontalo City by 79.7%. The value of 20.3% is influenced by other variables unexamined in the research model. The results of testing the second hypothesis show that leadership style (X1) and work motivation (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Togo Jaya Gorontalo City. The variable of leadership style (X1) partially has a positive and significant effect on employee performance (y) by 54.1%. Work motivation (X2) partially has a significant effect on employee performance (Y) by 45.8%.*

**Keywords:** leadership style, work motivation, employee performance



## ABSTRAK

### **ROSASIRA. E2118110. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TOGO JAYA KOTA GORONTALO**

Penelitian kajian studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Togo Jaya Kota Gorontalo baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menganalisis fenomena melalui pengumpulan data pokok, yaitu melalui daftar pernyataan-pertanyaan yang diuji melalui uji validitas dan reabilitas setiap item pernyataan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan terlebih dahulu melakukan konversi data skala ordinal ke skala interval. Objek dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo sebesar 79,7%. Nilai 20,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo. Variable gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $y$ ) sebesar 54,1%. Motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 45,8%.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Segala Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah Swt karena berkat kuasa, rahmat dan iradah-Nya sehingga Karya Ilmiah ini dapat penulis selesaikan dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Karya Ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan laporan ini.

Dalam penyusunan Karya Ilmiah ini penulis mengalami banyak kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, arahan, dorongan serta bimbingan maka kesulitan maupun hambatan tersebut dapat terlewatkan. Dalam penyusunan Karya Ilmiah ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Bapak Moh. Ichsan Gaffar SE. M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Abd. Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Musafir.,SE,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bapak Syamsul., SE.M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen. Ibu Sri Meike Jusup, SE. M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Wiwin L.Husin SE,MM selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran-saran mulai dari awal sampai dengan

terselesaikannya penyusunan Karya Ilmiah ini. Serta Para Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Akhir kata, Semoga semua bantuan dan amal kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan pahala dan keridhaan dari Allah SWT.  
*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Gorontalo, Maret 2023

Ros asira



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	8
1.3.1. Maksud Penelitian.....	8
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian pustaka .....	9
2.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	9
2.1.2. Teori-Teori Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.3. Jenis Jenis Kepemimpinan .....	11
2.1.4. Indikator Gaya Kepemimpinan .....	13
2.1.5. Efektivitas Kepemimpinan .....	13
2.1.6. Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan .....	14
2.2. Motivasi Kerja.....	15
2.2.1. Pengukuran Pengalaman Kerja.....	15
2.2.2. Pengertian Motivasi Kerja.....	18
2.2.3. Tujuan Motivasi kerja .....	24
2.2.4. Jenis-Jenis Motivasi .....	25
2.2.5. Aspek Motivasi Kerja .....	26
2.2.6. Indikator Motivasi Kerja .....	29
2.2.7. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	29
2.3. Kinerja Karyawan.....	31
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	31
2.3.2. Dimensi Yang Menunjang Kinerja .....	32
2.3.3. Indikator Kinerja.....	32
2.3.4. Evaluasi Kinerja Karyawan .....	34

2.3.5.Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	37
2.4. Penelitian Terdahulu .....	39
2.5. Kerangka Pemikiran .....	40
2.6. Hipotesis .....	40
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Obyek Penelitian .....	41
3.2. Metode Penelitian.....	41
3.2.1. Operasional Variabel Penelitian.....	42
3.2.2. Populasi Dan Sampel.....	44
3.2.3. Sumber Data.....	46
3.2.4. Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.2.5. Prosedur Penelitian.....	47
3.2.6. Metode Analisis.....	53
3.2.2. Pengujian Hipotesis .....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	57
4.1.1 Sejarah Singkat PT Togo Jaya Kota Gorontalo.....	57
4.1.2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi.....	57
4.1.3 Struktur organisasi.....	60
4.2 Analisis deskriptif variable penelitian.....	60
4.3 Hasil Penelitian.....	66
4.3.1 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....	66
4.4 Hasil Penelitian.....	68
4.5 Pengujian Hipotesis.....	71
4.6 Korelasi Antar Variabel X.....	72
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	72
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran.....	78
<b>DAFTARPUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>82</b>

## DAFTAR TABEL

3.1	Operasional Variabel X.....	43
3.2	Operasional Variabel Y .....	44
3.3	Bobot Nilai.....	45
3.4	Tabel Populasi.....	46
3.5	Koefisien Korelasi.....	50
3.6	Tabel penelitian.....	56
4.1	Responden Latar Belakang Pendidikan.....	61
4.2	Responden Jenis Kelamin.....	61
4.3	Responden Umur .....	61
4.4	Penelitian Jadwal Responden.....	63
4.5	Responden Gaya Kepemimpinan (XI) .....	63
4.6	Responden Tentang Motivasi Kerja (X2).....	64
4.7	Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y) .....	65
4.8	Hasil Uji Validasi Dan Reabilitas Gaya Kepemimpinan (XI) .....	67
4.9	Hasil Uji Validasi Dan Reabilitas Motivasi Kerja (X2).....	67
4.10	Hasil Uji Validasi Dan Reabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	68
4.11	Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total Dan Pengaruh (XI) dan (X3) Secara Simultan Dan Parsial Terhadap Variabel (Y).....	70

## DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Pemikiran .....	41
3.1	Struktur Path Analisi .....	53
4.1.3	Struktur Organisasi.....	60
4.2	Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur .....	70



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisioner/Angket Penelitian.....	82
Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval.....	76
Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian .....	85
Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	89
Lampiran 5. Uji Hipotesis .....	95
Lampiran 6. R Tabel dan F Tabel .....	97

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Unsur utama dalam kemajuan organisasi adalah Sumber Daya Manusia, sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh yang sangat besar. Semakin baik SDM yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja dari perusahaan itu sendiri, sebaliknya, semakin rendah kualitas mutu SDM yang dimiliki oleh perusahaan akan menjadi kinerja perusahaan menurun dan pada akhirnya akan mengakibatkan perusahaan hancur.

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi utama yaitu perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen, atas tersedianya tenaga kerja yang tetap untuk menempati jabatan dengan Motivasi yang dimiliki serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan. Tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang tangguh untuk memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas, dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga perusahaan harus sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja

benar-benar sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang karyawan atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172). Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Torang (2014:74) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur,

kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi, semua itu tidak akan terwujud tanpa adanya Gaya Kepemimpinan dari setiap karyawan.

PT. Togo Jaya Kota Gorontalo merupakan hal yang penting dan utama untuk berjalannya suatu organisasi. Setiap diri manusia memiliki keterbatasan dimana hal tersebut membutuhkan seseorang untuk melengkapinya, maka dalam sebuah organisasi memimpin dan dipimpin merupakan suatu kebutuhan. Kepemimpinan dicirikan sebagai seorang suatu cara atau sikap individual, kebiasaan, serta cara mempengaruhi suatu individu kepada individu lain melalui suatu interaksi. Seorang pemimpin memiliki cara serta ciri tersendiri dalam proses kepemimpinan mereka di sebuah organisasi, maka dari itu PT. Togo Jaya Kota Gorontalo sangat mempengaruhi proses kegiatan, tujuan, serta output dalam organisasi tersebut.

Disamping itu Motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Sedangkan menurut Winardi (2011: 61) motivasi di bagi menjadi dua yakni Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. Yang dimaksud 1). Intrinsik yakni suatu Imbalan yang diberikan (Misalnya suatu perasaan keberhasilan dalam hal melaksanakan tugas tertentu yang sangat menarik dan menantang) merupakan bagian integral dari tugas yang dihadapi dan mereka di tentukan oleh individu yang melaksanakan tugas



tersebut tentunya terdapat unsur-unsur Keikhlasan dengan sepenuh hati, Kesadaran Jiwa dilakukan tanpa ada paksaan dari siapapun, situasi kerja, Lingkungan Kerja, 2). Ekstrinsik adalah lebih bersifat umum misalnya Gaji, Promosi-Promosi, Pujian-Pujian yang tidak tergantung pada tugas yang dilaksanakan dan mereka dikendalikan oleh pihak lain. Olehnya dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik timbul karenaantisipasi akan tercapainya imbalan-imbalan Ekstrinsik.

Berdasarkan pra penelitian awal yang penulis lakukan Pada PT, Togo Jaya Kota Gorontalo diketahui bahwa kinerja yang ada masih jauh dari apa yang diharapkan masih terdapat beberapa masalah baik secara internal maupun eksternal dilihat dari spesifikasi karyawan yang ada sudah memiliki kriteria yang cocok ditempatkan pada bidang tertentu saja ada beberapa karyawan yang kurang cocok dengan pekerjaannya, dilihat dari segi secara objektif adanya karyawan yang sudah mencapai target yang telah ditentukan khususnya dibagian supervisor, akan tetapi masih terdapat pula karyawan yang sering mangkin disaat bekerja dan kurang mendapatkan pelanggan, dilihat dari segi yang relevan sudah cukup baik hanya saja masih ada beberapa pekerjaan dari karyawan yang kurang dikerjakan secara tepat, dan adanya keberhasilan yang dicapai oleh beberapa karyawan atau lebih khususnya sudah dapat menunjukkan hasil yang maksimal dalam bekerja akan tetapi ada pula beberapa karyawan yang belum mendapatkan kesempatan untuk memunjukkan keberhasilan atas pencapaian kinerjanya.

Pengaruh tersebut di atas diduga disebabkan oleh PT. Togo Jaya Kota Gorontalo dan motivasi kerja yang kurang maksimal sehingga menyebabkan belum tercapainya hasil dan tujuan yang di inginkan oleh perusahaan. Dalam tingkat Gaya Kepemimpinan kriteria pendidikan yang ada sudah cukup baik, karyawan bekerja sesuai dengan poksi

yang diberikan oleh pihak perusahaan, akan tetapi terdapat beberapa kendala dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan sehingga pekerjaan tersebut terkesan lambat dan kurang maksimal, dilihat dari segi umur yang ada, rata – rata karyawan yang dipekerjaan di unit atau bidang bidang tertentu masih memiliki umur yang terkesan prima (20-35 tahun) dan mampu bekerja sesuai dengan target yang ditentukan, akan tetapi masih terdapat masalah dilapangan terkait dengan karyawan karyawan baru bergabung khususnya yang memiliki umur sekitaran 20 tahunan masih kurang memiliki pengalaman sehingga pekerjaan yang dihasilkan pula kurang maksimal, dilihat dari lingkungan kerja yang ada saling memotivasi antar sesama karyawan dan bersaing secara sehat dalam pencapaian kinerja yang ada, serta didalam perusahaan setiap karyawan menerapkan nilai nilai sosial dalam bekerja khususnya dalam berbudaya saling menghargai antar sesama karyawan dan menggargai proses yang ada.

Sementara itu dilihat dari motivasi kerja melalui dimensi ketentraman, yang ada dimana balas jasa sangat diperlukan disetiap perusahaan apabila karyawan bekerja sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang diberikan maka perusahaan akan memberikan suatu balas jasa atas pencapaian kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, akan tetapi dalam studikusus PT. Togo Jaya Kota Gorontalo belum tercover secara keseluruhan hanya ada beberapa karyawan saja yang diberikan imbalan atau balas jasa dari hasil kerjanya, dilihat dari kondisi kerja yang ada sudah cukup baik hanya saja ada beberapa karyawan yang bekerja belum sepenuh hati terkadang nanti tunggu perintah dari pimpinan baru mereka bekerja, dilihat dari fasilitas kerja yang ada dimana hanya diberikan bagi karyawan yang sudah memiliki hasil kerja baik terutama yang sudah menduduki jabatan jabatan tertentu. Dan dilihat dari dimensi dorongan dimana ada

beberapa karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dan ada pula yang belum termotivasi untuk bersaing dalam hal untuk kelangsungan karirnya, adanya pengakuan dari atasan atas pencapaian kinerja yang dihasilkan oleh beberapa karyawan yang mencapai target yang telah ditentukan oleh pimpinan serta dilihat dari pekerjaan itu sendiri sudah cukup baik hanya saja ada beberapa karyawan yang kurang mampu dalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga karyawan tersebut merasa kurang nyaman dengan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo.”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Togo Jaya Kota Gorontalo.
2. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Togo Jaya Kota Gorontalo.
3. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Togo Jaya Kota Gorontalo.

### **1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Maksud penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh suatu data analisis mengenai Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo.

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Togo Jaya Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Togo Jaya Kota Gorontalo.
3. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Togo Jaya Kota Gorontalo.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Sebagai bahan informasi bagi Kadis dan staaf karyawan pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo Mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

#### **2. Manfaat Praktis**

Sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu Gaya Kepemimpinan pada umumnya, khususnya bidang sumber daya manusia.

#### **3. Manfaat Peneliti**



Untuk menambah wawasan maupun Gaya Kepemimpinan yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Definisi pemimpin menurut Winardi dalam Veithzal Rivai (2014:265) menyatakan pemimpin itu adalah “Seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengerahkan upaya bersama kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut Miftah Toha dalam Veithzal Rivai (2014:265) Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Sedangkan menurut Goetsch dan Davis dalam Veithzal Rivai (2014:5) gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah usaha seseorang yang disertai tugas sebagai pimpinan, untuk mengatur, mempersatukan dan menggerakkan bawahannya secara bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada hakikatnya kepemimpinan merupakan berasal dari pribadi pemimpin itu agar bisa mempengaruhi orang lain. Dengan mempengaruhi bawahannya, seorang pemimpin

berharap bawahannya bisa bergerak dalam suatu ikatan tertentu, aktivitas terarah, sadar dan bekerjasama dengan penuh tanggung jawab atas pekerjaannya tersebut.

### **2.1.2. Teori -Teori Gaya Kepemimpinan**

Adapun teori gaya kepemimpinan menurut Veithzal Rivai (2014,p.150) adalah sebagai berikut :

#### **1. Teori Otokratis**

Gaya kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah pemaksaan dan tindakan yang agak arbitrer dalam hubungan antara pemimpin dengan pihak bawahan. Pemimpin disini cenderung mencurahkan perhatian sepenuhnya pada pekerjaan, ia melaksanakan pengawasan seketat mungkin dengan maksud agar pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana. Pemimpin otokratis menggunakan perintah-perintah yang biasanya diperkuat oleh adanya sanksi-sanksi diantara mana, disiplin adalah yang terpenting.

#### **2. Teori Psikologis**

Approach ini terhadap gaya kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi terbaik. Pemimpin merangsang bawahannya untuk bekerja ke arah pencapaian sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi mereka. Gaya Kepemimpinan yang memotivasi sangat memperhatikan hal-hal seperti misalnya pengakuan, kepastian emosional dan kesempatan untuk memperhatikan keinginan dan kebutuhannya.

#### **3. Teori Sosiologis**

Teori ini menganggap bahwa gaya kepemimpinan terdiri dari usaha-usaha yang melancarkan aktivitas para pemimpin dan yang berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisasi antara para pengikut. Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan dengan mengikut sertakan para pengikut dalam pembuatan keputusan terakhir. Identifikasi tujuan kerap kali memberikan petunjuk yang diperlukan oleh para pengikut. Mereka mengetahui hasil-hasil apa, kepercayaan apa, dan kelakuan apa yang diharapkan dari mereka.

### **2.1.3. Jenis Jenis Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

Menurut Duncan dalam Veithzal Rivai (2014:136) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan sejatinya ada tiga bentuk, yaitu:

#### **1. Otoriter**

Bahwa kekuasaan otoriter gaya kepemimpinan berdasarkan pada kekuasaan mutlak dan penuh. Dengan kata lain, sang pemimpin dalam kepemimpinan ini disebut juga sebagai diktator, bertindak mengarahkan pikiran, perasaan dan perilaku orang lain kepada suatu tujuan yang telah ditetapkannya.

#### **2. Demokratis**

Yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya atau cara memimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis seperti ini misalnya saja si



pemimpin memberikan kebebasan dan keleluasaan kepada para bawahan dan pengikutnya untuk mengemukakan pendapatnya, saran dan kritiknya dan selalu berpegang pada nilai-nilai demokrasi pada umumnya.

### 3. Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire Leadership*)

Dalam kepemimpinan ini sang pemimpin biasanya menunjukkan suatu gaya dan perilaku yang pasif dan juga sering kali menghindari dirinya dari tanggung jawab. Dalam praktiknya, si pemimpin hanya menyerahkan dan menyediakan instrumen dan sumber-sumber yang diperlukan oleh anak buahnya untuk melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan pemimpin. Pemimpin yang memiliki gaya ini memang berada antara anak buahnya, akan tetapi ia tidak memberikan motivasi, pengarahan dan petunjuk, dan segala pekerjaan diserahkan kepada anak buahnya.

### 4. Gaya kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan situasional menurut Harsey dan Blanchard dalam Veithzal Rivai (2014:271), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pemimpin atau manajer harus menyesuaikan responnya menurut kondisi atau tingkat perkembangan kematangan, kemampuan, dan minat karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sementara itu, manajer harus menyesuaikan tingkat kematangan karyawan. Tingkat kematangan karyawan diartikan sebagai tingkat kemampuan karyawan untuk bertanggung jawab dan mengarahkan perilakunya dalam bentuk kemauan.

#### **2.2.4. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan memiliki dimensi dan indikator menurut (Busro, 2018:251),

antara lain :

1. Struktur prakarsa terdiri dari beberapa indikator :
  - a. Menyusun bagian kerja
  - b. Hubungan kerja
  - c. Tujuan
2. Pertimbangan terdiri dari beberapa indikator :
  - a. Kepercayaan
  - b. Pengambilan gagasan
  - c. Tingkat kepedulian

#### **2.2.5. Efektivitas Kepemimpinan**

Pemimpin yang hanya memiliki kecerdasan yang tinggi tetapi tidak mempunyai kepribadian yang baik, dan kemampuan yang tinggi, maka ia tidak akan berhasil dalam memimpin. Sebab terdapat tiga faktor efektivitas kepemimpinan yang harus dimiliki pimpinan yakni kecerdasan (intelligence), kepribadian (personality) dan kemampuan (ability) (Ivancevich, Konopaske, dan Mateson dalam Busro, 2018:235). Dengan demikian dapat dipahami bahwa pemimpin yang efektif manakala ia mampu :

1. Memberikan arahan dan pemaknaan bagi orang-orang yang mereka pimpin.
2. Menumbuhkan kepercayaan kepada seluruh anggota organisasi.
3. Mendorong tindakan yang mengambil risiko dan berani gagal untuk meraih kesuksesan.
4. Memberikan semangat dan harapan bahwa kesuksesan akan diraih dan mampu memenuhi kesejahteraan Karyawannya.

#### **2.2.6. Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Menurut H. Jodeph Reitz dalam Widya Ratnaningrum (2016:23), mengemukakan bahwa faktor - faktor gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepribadian (personality).

Pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.

2. Karakteristik.

Harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.

3. Kebutuhan tugas.

Setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.

4. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.

Seorang pemimpin yang memiliki masa kerja yang cukup dapat memberikan sebuah gaya kepemimpinan yang baik bagi para karyawan. Seorang pemimpin yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat menyesuaikan apa yang ia lakukan dengan harapan karyawan atau bawahan yang berada pada jajaran kepemimpinannya

## **2.2. Motivasi Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Hasibuan (sutrisno, 2011:110). Motivasi sering kali diartikan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa

dan jasmani untuk berbuat, sehingga motivasi tersebut merupakan sesuatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan perbuatan itu memiliki tujuan tertentu. Pendapat itu didukung oleh Sutrisno (2011:110), mengatakan motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku kearah suatu tujuan.

Hasibuan (2012:110), mengemukakan bahwa motivasi suatu perangsang dan gaya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai. Adapun Siagian (2012:110), mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau mengerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku sikap dan tidak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan harus di mulai oleh setiap orang dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Motivasi berasal dari bahasa latin “movere” yang berarti bergerak (to move) pada hakekatnya perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari kegiatan. Arti dari motivasi adalah sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dari seseorang.

Disisi lain menurut Sutrisno, (2011:110) mengemukakan motivasi adalah pemberian atau penimbulan motiv atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan untuk menjadi motiv. Jadi, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terigrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (Sutrisno, 2011:111).

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat saya simpulkan bahwa dorongan atau perangsang kemauan kerja seseorang untuk memiliki suatu tujuan tertentu.

Berikut ini sebagai teori motivasi menurut para pakarnya yaitu: Maslow (teori hirarki kebutuhan), McClelland (teori motivasi prestasi), McGregor (teori X dan Y), teori motivasi Herzberg, dan Teori ERG Alderfer. Berikut penjelasannya:

### **1. Teori Motivasi Abraham H. dengan Maslow Hirarki**

Teori Maslow dalam (Sutrisno, 2011: 112), mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan kedalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut:

#### **1. Kebutuhan Fisiologis (physiological)**

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

#### **2. Kebutuhan rasa aman (Safety)**

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi kerja.

#### **3. Kebutuhan hubungan sosial (affiliation)**

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan

kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik. Rekreasi bersama dan sebagainya.

#### 4. Kebutuhan penghargaan (esteem)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai oleh prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

#### 5. Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization).

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima uang yang cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitas lagi. Jadi, bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti jadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian

kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpenuhi, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

## **2. Teori Motivasi Prestasi dari McClelland**

Konsep penting lain dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi menurut McClelland seseorang dianggap mempunyai motivasi apabila dia mempunyai keinginan berprestasi lebih baik dari pada yang lain pada banyak situasi McClelland menguatkan pada tiga kebutuhan (Sutrisno, 2011: 128) yaitu :

### **1. Kebutuhan prestasi (need for achievement)**

Tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya. Ia menentukan tujuan yang wajar dapat memperhitungkan resiko dan ia berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif.

### **2. Kebutuhan afiliasi (need for affiliation)**

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

### **3. Kebutuhan kekuasaan (need for power)**

Kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain. Dia peka terhadap struktur pengaruh antara pribadi dan ia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

### 3. Teori X dan Y dari McGregor

Teori motivasi yang menggabungkan teori internal dan eksternal yang dikembangkan oleh McGregor (2012:133). Ia telah merumuskan dua perbedaan dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori tersebut disebut teori X dan Y. Teori tradisional mengenai kehidupan organisasi banyak diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori X. Adapun anggapan yang mendasari teori-teori X yaitu :

- a) Rata-rata pekerja itu malas, tidak suka bekerja.
- b) Kurang bisa bekerja keras, menghindari dari tanggung jawab.
- c) Mementingkan diri sendiri dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu kerja lebih suka diawasi dan dituntun.
- d) Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Teori ini masih banyak digunakan oleh organisasi karena para manajer beranggapan bahwa itu benar dan banyak sifat-sifat yang diamati perilaku manusia sesuai dengan anggapan tersebut teori ini tidak dapat menjawab seluruh pertanyaan yang terjadi pada organisasi. Oleh karena itu, McGregor menjawab dengan teori yang berdasarkan pada kenyataannya. Anggapan dasar teori Y adalah:

- a) Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif.
- b) Rata-rata manusia bersedia belajar dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencapai tanggung jawab.
- c) Ada kemauan yang besar dalam kecerdikan, kualitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh Karyawan .



- d) Pengendalian dari luar hukuman bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan tercapainya tujuan organisasi.

#### **4. Teori Model dan faktor dari Herzberg**

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg (2012:161) dan kelompoknya. Teori sering disebut dengan M – H atau teori dua faktor, bagaimana manajer dapat mengendalikan faktor-faktor yang dapat menghasilkan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja. Berdasarkan penelitian telah dikemukakan dua kelompok faktor yang mempengaruhi seseorang dalam organisasi, yaitu “faktor motivasi”.

Disebut bahwa motivasi yang sesungguhnya sebagai faktor sumber kepuasan kerja adalah prestasi, promosi, penghargaan dan tanggung jawab. Kelompok faktor kedua adalah “faktor pemeliharaan” dibuktikan bukan sebagai sumber kepuasan kerja justru sebagai sumber ketidakpuasan kerja. Faktor ini adalah kondisi kerja, hubungan antara pribadi, teknik pengawasan dan gaji. Perbaikan faktor ini akan mengurangi ketidakpuasan kerja, tetapi tidak akan menimbulkan dorongan kerja. Faktor “Pemeliharaan” tidak akan menimbulkan motivasi, tetapi tidak adanya faktor ini akan menjadikan tidak berfungsinya faktor “motivasi”.

#### **5. Teori Clayton P. Alderfer dengan Teori ERG**

Teori Alderfer merupakan teori motivasi yang mengatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan tiga hirarki yaitu: ekstensi (E), keterkaitan (Relatedness) (R), dan pertumbuhan (Growth) (G). Teori ERG (2010:258) juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk

memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah.

Penjelasan tentang teori ERG Aldefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan organisasi, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

#### **6. Teori Pengharapan (Expectency Theory)**

Salah satu teori motivasi yang sangat populer akhir-akhir ini adalah teori harapan yang dikemukakan oleh Victor Vroom (2012:55) , seorang ahli psikologi dari universitas yale. Teori ini menekankan bahwa kekuatan kecenderungan berperilaku tertentu tergantung pada kuatnya harapan bahwa, perilaku akan diikuti oleh kekuatan tertentu dan oleh kuatnya daya tarik keluaran itu bagi orang yang bersangkutan. Dalam penerapan makna teori itu adalah bahwa seorang Karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila yang diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilainya kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi, seperti bonus, yang lebih besar, kenaikan gaji serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya.

Kesimpulan dari Teori Pengharapan yaitu harapan adalah keyakinan bahwa upaya yang lebih baik akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Harapan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemilikan keterampilan yang sesuai untuk melakukan pekerjaan, ketersediaan sumber daya yang tepat, ketersediaan informasi penting dan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Sementara itu menurut Anoraga (2014:24-36) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Hasibuan (2015:144), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Hasibuan (2015:145) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Pinder (2013:67) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge dalam Puspita wati (2013:18), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2013:222) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar

memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu Faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

### **2.2.2. Tujuan Motivasi kerja**

Adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja menurut Afandi (2018:27) yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **2.2.3. Jenis-Jenis Motivasi**

Karyawandalam bekerja memiliki motivasi yang berasal dari luar maupun dalam, yang merupakan bentuk dari motivasi Nawawi (2013:42) yaitu:

#### **1. Motivasi Intrinsik**

Muncul atas dorongan dari dalam diri individu. Dipelajari melalui teori proses (*Process Theory*) yang banyak membahas tentang motivasi internal individu.

#### **2. Motivasi Ekstrinsik**

Muncul karena dorongan faktor eksternal.Dipelajari melalui teori isi (*Content Theory*) yang membahas faktor eksternal individu.

Pendapat lain juga dikemukakan Winardi (2011: 61) motivasi di bagi menjadi dua yakni Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. Yang dimaksud

1. Intrinsik yakni suatu Imbalan yang diberikan (Misalnya suatu perasaan keberhasilan dalam hal melaksanakan tugas tertentu yang sangat menarik dan menantang) merupakan bagian integral dari tugas yang dihadapi dan mereka di tentukan oleh individu yang melaksanakan tugas tersebut tentunya terdapat unsur-unsur Keikhlasan/dengan sepenuh hati, Kesadaran Jiwa/dilakukan tanpa ada paksaan dari siapapun, situasi kerja, Lingkungan Kerja,
2. Ekstrinsik adalah lebih bersifat umum misalnya Gaji, Promosi-Promosi, Pujian-Pujian yang tidak tergantung pada tugas yang dilaksanakan dan mereka

dikendalikan oleh pihak lain. Olehnya dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik timbul karena antisipasi akan tercapainya imbalan-imbalan Ekstrinsik.

Sedangkan Intrinsik timbul karena imbalan-imbalan intristik potensial. Apabila kita menerima pandangan bahwa motivasi intrinsik sangat kuat, maka secara ideal perlu ditetapkan struktur-struktur kebutuhan khusus semua karyawan, kemudian menyuruh mereka bekerja dengan cara demikian rupa. Hingga motivasi intrinsik dimaksimalisasi. Karena berbagai macam alasan. Hal terebut tidak mungkin dilakukan, hingga para manajer mengandalkan diri pada motivator-motivator ekstrinsik.

#### **2.2.4. Aspek Motivasi Kerja**

Menurut Anoraga (2014:24-36) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu:

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap Motivasi emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidak seimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Robbins dan Judge (2013:223), menyatakan aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- a. Mempunyai sifat agresif
- b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan,
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari,
- d. Mematuhi jam kerja
- e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan,
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan

informasi yang akurat dan tepat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan aspek-aspek motivasi kerja karyawan adalah kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat. Aspek-aspek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Anoraga (2014:24-36). Alasan menggunakan aspek dari Anoraga karena aspek-aspek tersebut mengukur kedisiplinan, daya imajinasi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini penulis anggap relevan untuk mengukur motivasi kerja pada perawat berdasarkan hasil observasi dan kondisi di lapangan.

#### **2.2.5. Indikator Motivasi Kerja**

Dimensi ataupun indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator menurut Afandi (2018:29), yaitu:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.

Indikator:

- a. Balas jasa
- b. Kondisi kerja



- c. Fasilitas kerja
- 2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator:

- a. Prestasi kerja
- b. Pengakuan dari atasan
- c. Pekerjaan itu sendiri

#### **2.2.6. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Winardi (2011:194) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal.

- a. Faktor internal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan Motivasi masa lalu.
- b. Faktor eksternal. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor internal dan eksternal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan faktor harga diri yang terdapat di dalam faktor internal, sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Pemilihan faktor harga diri di dasari oleh pemikiran bahwa harga diri merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap inividu. Winardi (2011:194) menyatakan bahwa harga diri dapat mempengaruhi motivasi kerja

seseorang. Harga diri merupakan persepsi seseorang mengenai dirinya sendiri apakah dirinya mampu dan layak dalam melakukan sesuatu. Ketika seseorang merasa mampu dan layak, maka orang tersebut akan memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dalam mengerjakannya.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noordjanah (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara harga diri dengan motivasi. Semakin tinggi harga diri yang dimiliki oleh individu, maka akan semakin tinggi motivasinya. Semakin rendah harga diri yang dimiliki oleh individu, maka akan semakin rendah motivasinya.

## **2.3. Kinerja Karyawan**

### **2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172). Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Torang (2014:74) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan

tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnyasuatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.

### **2.3.2. Dimensi Yang Menunjang Kinerja**

Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Bila dipakai secara baik dapat mempercepat pencapaian tujuan bagu organisasi. Menurut Fahmi (2017:134), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu :

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

### **2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2014:198) Indikator kinerja adalah

ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Profesionalisme
2. Proporsional
3. Akuntabel
4. Efektif dan Efisien

Secara umum, indikator kinerja memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan
2. Menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan dan dalam menilai kinerjanya.
3. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.

Menurut Sedarmayanti (2014:198) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Spesifikasi dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
2. Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif,

yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama.

3. Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan.
4. Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.
5. Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.
6. Efektif, data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia. Dari penjelasan diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa untuk mencapai keberhasilan diperlukan indikator yang mendukung terhadap kinerja karyawan. Indikator ini berperan penting dalam penerapan kinerja karyawan apakah akan berlangsung secara maksimal atau masih ada kekurangan dalam pelaksanaannya. Indikator ini juga menjadi salah satu alat untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

#### **2.3.4 Evaluasi Kinerja Karyawan**

Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan evaluasi kinerja. Evaluasi dilakukan guna mengetahui seberapa jauh kinerja karyawan tersebut sudah dilaksanakan. Menurut Hamali (2016:110) evaluasi kinerja terdapat delapan evaluasi kinerja yaitu :

1. Penilai
2. Mengumpulkan informasi
3. Kinerja

4. Ternilai
5. Dokumentasi
6. Membandingkan kinerja ternilai dengan standar atasannya
7. Dilakukan secara periodik
8. Pengambilan keputusan manajemen SDM

Berikut adalah penjelasan dari evaluasi kinerja diatas :

1. Penilai

Penilai adalah karyawan yang mempunyai hak dan kewajiban untuk menilai kinerja ternilai. Hak dan kewajiban penilai untuk menilai kinerja karyawan ternilai umumnya ditentukan oleh peraturan perusahaan, deskripsi kerja, dan undang-undang ketenagakerjaan.

2. Mengumpulkan Informasi

Evaluasi kinerja merupakan proses mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai. Evaluasi kinerja merupakan bagian ilmu penelitian, oleh karena itu proses pengumpulan informasi mengenai kinerja ternilai harus dilakukan dengan menggunakan kaidah-kaidah ilmu penelitian atau riset.

3. Kinerja

Keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri dari hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

4. Ternilai

Adalah karyawan dinilai oleh penilai. Ternilai adalah seorang karyawan, kelompok karyawan, atau tim kerja.

## 5. Dokumentasi

Dokumentasi kinerja adalah apa saja yang ditulis pada manajer dan supervisor dalam meneliti bawahannya yang melukiskan, mengevaluasi, dan mengomentari apa yang dilakukan bawahannya dan bagaimana melakukannya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

## 6. Membandingkan Kinerja

Ternilai Dengan Standar Atasannya Standar kinerja adalah ukuran, tolak ukur untuk mengukur baik buruknya kinerja karyawan ternilai. Evaluasi kinerja tidak mungkin dilaksanakan tanpa standar kinerja karyawan.

## 7. Dilakukan Secara Periodik

Waktu pelaksanaan penilaian kinerja bergantung pada jenis pekerjaan dan organisasinya. Penilaian kinerja pada pekerjaan pemasaran, contohnya, dilaksanakan secara rutin dalam waktu pendek (target penjualan, enam bulanan, dan tahunan)

## 8. Pengambilan Keputusan Manajemen SDM

Hasil evaluasi kinerja adalah informasi mengenai kinerja karyawan. Informasi ini digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan tentang ternilai. Evaluasi kinerja hanya merupakan tujuan antara dan bukan tujuan akhir. Nilai evaluasi kinerja yang baik digunakan untuk memberikan promosi, sedangkan kinerja yang buruk untuk memberikan demosi.

Dari penjelasan diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa evaluasi kinerja karyawan sangat penting untuk mengetahui seberapa jauh kinerja yang sudah dilakukan

karyawan. Dengan mengevaluasi perperiode kinerja setiap karyawan, maka akan diketahui apa kekurangan yang dimiliki karyawan, serta apa saja kelebihan karyawan yang harus dan wajib dipertahankan. Dalam hal ini melalui evaluasi, kantor juga dapat mengetahui mana karyawan yang bekerja secara maksimal dan mana karyawan yang bekerja secara tidak maksimal. Hal ini bias menjadi tolak ukur dan pertimbangan bagi organisasi.

### **2.3.5. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efesiensi
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Displin
4. Inisiatif

Berikut penjelasan dari masing-masing komponen kiera adalah sebagai berikut :

#### **1. Efektivitas dan Efesiensi**

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efesiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efesien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

#### **2. Otoritas dan Tanggung Jawab**



Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masingmasing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

### 3. Displin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan Karyawan.

### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

## 2.4. Penelitian Terdahulu

**Tabel. 2.3. Penelitian Terdahulu**

<b>Penelitian</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Tujuan penelitian</b>	<b>Alat Analisis</b>	<b>Hasil</b>
Tuahta Ginting (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo	Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo	metode Analisis sederhana	Ada pengaruh positif antara Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karosecara Signifikan
Suriati (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Suriati Suriati, Syamsul Ridjal, Ardiansyah Halim, Mursidah Mursidah)	Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Suriati Suriati, Syamsul Ridjal, Ardiansyah Halim, Mursidah Mursidah)	metode Analisis sederhana	Ada pengaruh positif antara Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Suriati Suriati, Syamsul Ridjal, Ardiansyah Halim, Mursidah Mursidah)secara signifikan

**Tabel 2.4. Perbedaan dengan Penelitian Sekarang**

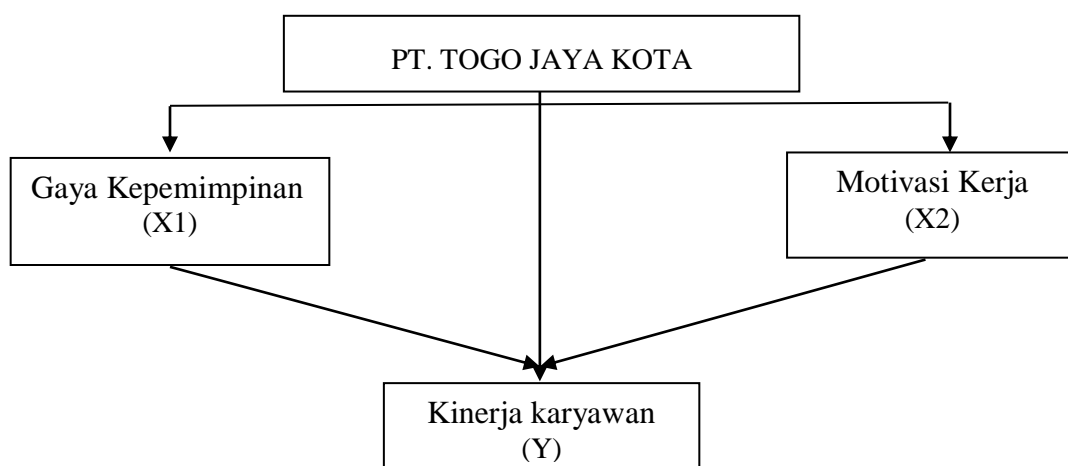
<b>Nama (tahun)</b>	<b>Judul</b>	<b>Tujuan penelitian</b>	<b>Alat Analisis</b>	<b>Hasil</b>
Ros Asira (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Togo Jaya Kota Gorontalo	untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Togo Jaya Kota Gorontalo	Metode Analisis Path	

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Persamaannya adalah variabel yang digunakan peneliti sama dengan variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu
2. Perbedaannya adalah, tempat penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, dan alat analisis yang digunakan.

## 2.5. Kerangka Pemikiran

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terciptanya Kinerja Karyawan yang produktif tidak terlepas dari pengetahuan serta motivasi kerja yang terdapat di dalamnya, yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam suatu hubungan kerja dan tempat mereka bekerja. Agar penelitian ini terarah, maka berikut ini dapat dilihat kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini.



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.6. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo.
2. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo.
3. Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Survey, yaitu menjelaskan hubungan kau dan pengujian Hipotesis. Penelitian ini mengambil Sampel dari suatu Populasi dan menggunakan Quesioner sebagai alat pengumpulan data dan informasi utama dan pokok (Singarimbun, 2010;5). Sedangkan menurut Sugiyono (2012:7), metode Survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang diBelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuannya mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi Organisasi atau sejarah Objek Penelitian.

### 3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel Bebas (Independent) yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2).
2. Variabel Terikat (Dependent) yaitu Kinerja Karaywan (Y).

Variabel-variabel yang tersebut di atas dapat dilihat lebih jelas lagi pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Operasional Variabel X**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Struktur Prakarsa	1. Menyusun bagian kerja 2. Hubungan kerja 3. Tujuan	Ordinal
	Pertimbangan Diri	1. Kepercayaan 2. Pengambilan gagasan 3. Tingkat kepedulian	
Motivasi Kerja (X2)	Dimensi Ketentraman	1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja	Ordinal
	Dimensi Dorongan	1. Prestasi kerja 2. Pengakuan dari atasan 3. Pekerjaan itu sendiri	Ordinal

Sumber X1: Busro (2018:251), Sumber X2: Afandi (2018:29)

**Tabel 3.2 Operasionalisasi**

**i Variabel Y**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
KinerjaKaryawan (Y)	Indikator KinerjaKaryawan	1. Spesifikasi dan jelas 2. Dapat diukur secara obyektif 3. Relevan 4. Dapat dicapai 5. Harus fleksibel dan sensitiveterhadap perubahan/penyesuaian 6. Efektif	Ordinal Ordinal

SumberY :Sedarmayanti (2014:198)

Dalam melakukan riset terhadap variabel independen dan variabel dependen, maka akan diukur dan dilakukan antara lain dengan menggunakan instrument Questioner terhadap variabel-variabel di atas dan menggunakan Skala Likert. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai poin mulai dari sangat Positif sampai dengan sangat negative. Questioner disusun dengan memberikan 5 (lima) pilihan jawaban, dimana dari setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel di bawah ini.

**Tabel. 3.3.Bobot Nilai**

<b>PILIHAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju/Selalu (sangat positif)	5
Setuju / Sering (positif)	4
Ragu-ragu /Kadang-kadang (Netral)	3
Tidak Setuju / Jarang (Negatif)	2
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah (Sangat Negatif)	1

### **3.2.2. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian Hipotesis. Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti, hal ini berupa benda, manusia dan aktifitas atau peristiwa yang terjadi. Riduwan (2010;54), populasi adalah merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2011;61), populasi adalah wilayah generalisasi

yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh PT. Togo Jaya Kota Gorontalo sebanyak 51 orang.

## **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2012:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulan akan dapat diberlakukan untuk populasi. Penelitian ini menggunakan penarikan sampel dengan menggunakan metode Sampling jenuh (Sensus). Menurut Sugiyono (2011:69) Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus. Karena jumlah pegawai pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo 51 karyawan dijadikan sampel dalam penelitian ini tidak termasuk pimpinan.

### **3.2.3. Sumber data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden, hasil pengamatan langsung di lapangan serta hasil wawancara.



- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, baik yang berada pada objek penelitian maupun yang ada di perpustakaan dan diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

#### **3.2.4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati kegiatan organisasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah Karyawan pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo.
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada Responden dalam hal ini adalah para Karyawan pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo.

#### **3.2.5. Prosedur Penelitian**

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati secara objektif sudah tentu diperlukan suatu instrument alat pengumpul data yang baik dan yang lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (reliable). Untuk meyakini bahwa instrumen yang valid dan andal, maka harus diuji validitas dan realibilitasnya sehingga bila digunakan menghasilkan data yang akurat dan objektif.

##### **1. Uji Validitas**

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah

instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan sugiyono (2012:114) mengatakan bahwa “setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setuju para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh pearson yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X). (\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}. \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Kriteria pengujian untuk taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Maka hipotesis nol ( $H_0$ ) di terima jika  $-t_{(1 - \frac{1}{2} \alpha)} < t < t_{(1 - \frac{1}{2} \alpha)}$  di mana distributi t yang di gunakan mempunyai dk = (n – 2), dalam hal lainnya  $H_0$  ditolak dan rumus yang di gunakan yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = test

r = korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah sampel

**Tabel 3.5 Koefisien korelasi**

<b>R</b>	<b>Keterangan</b>
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup tinggi
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Sumber : Riduwan (2012:86)

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- 1) Dengan melihat nilai r dan diinterpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya.
- 2) Dengan berkonsultasi ke tabel nilai kritik r product moment sehingga dapat diketahui signifikan tidaknya korelasi tersebut. Jika nilai r lebih kecil dari nilai kritik dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Begitu juga arti sebaliknya.

## **2. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila

datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 (Ghozali, 2005:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

### 3. Konversi Data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *Method of Successive Interval*, Hays dalam (Riduwan, 2010:30). Pada umumnya jawaban respondent yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Lykertscale*) diadakan scoring yakni pemberian nilai numerikal 1,2,3, 4,dan 5 setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya memulai proses transformasi ditempatkan kedalam interval, sebagai berikut:

1. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban).
2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori hitung proporsinya.

3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
5. Hitung scale value (interval rata-rata ) untuk setiap kategori dengan persamaan :

$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas – daerah di bawah batas bawah}}$$

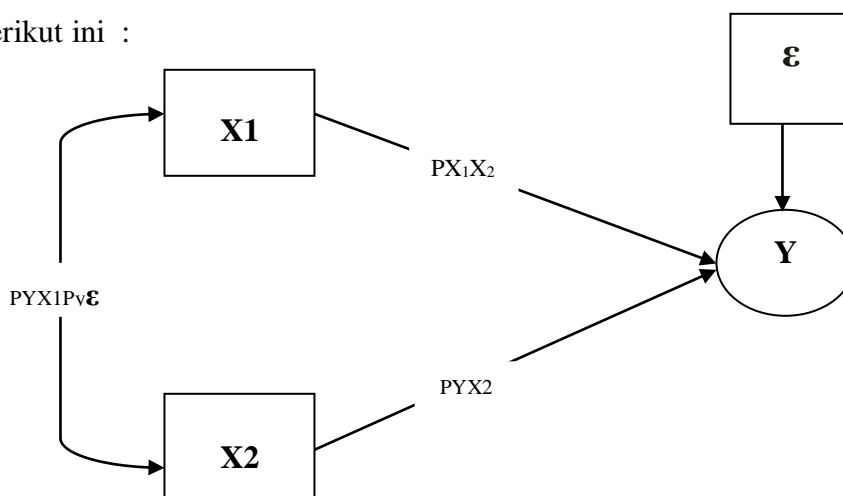
6. Hitung score (nilai hasil transformasi ) untuk setiap kategori melalui persamaan :

$$\text{Score} = \text{scale value} + / \text{scale value} / + 1$$

### 3.2.6. Metode Analisis

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karaywan, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini :



**Gambar 3.1. Struktur Path**

Dimana :

PyX1 : Gaya Kepemimpinan

PyX2 : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Karaywan

$\varepsilon$  : Variabel lain yang mempengaruhi Y

r : Korelasi antar variabel X

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang di lakukan dengan menggunakan anlisis jalur (*path analisys*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X1, dan X2, tetapi ada variabel epsilon ( $\varepsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan di teliti.

### 3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analisys* dengan menggunakan alat statistik *Software* SPSS versi 20 dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :
 
$$Y = PYX_1 + PYX_2 + + Py\varepsilon$$
2. Menghitung matrix korelasi antar  $X_1, X_2$  dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $Pyx_i$  ( $i = 1, \text{ dan } 2$ )

6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1, X_2$  terhadap  $Y$
7. Hitung pengaruh variabel lain ( $P_{y\epsilon}$ )
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu  
Pengaruh langsung :  
 $Y \longleftarrow X_i \longrightarrow Y = (P_{yx_i}) (P_{y\epsilon_i})$ ; dimana  $i = 1, \text{ dan } 2$
9. Pengolahan data menggunakan alat statistik SPSS ( Statistical Product and Service Solutions) versi 20.





## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat PT. Togo Jaya Kota**

PT. Togo Jaya Kota Gorontalo berdiri pada tahun 1971 dan beralamatkan di jalan Raja Eyato No. 176 Kota Gorontalo. PT Togo Jaya merupakan salah satu perusahaan distributor Bright GAS dan LPG PT. Pertamina (Persero) untuk wilayah provinsi Gorontalo. Keberadaannya turut berperan pesatnya perkembangan industri dan kuliner di provinsi Gorontalo. Selain itu juga, PT Togo Jaya bergerak di bidang SPBU dan Distributor Pelumas PT Pertamina (Persero). Keberadaannya dalam mendukung tumbuh kembangnya industri dan kuliner di Provinsi Gorontalo, maka keberadaan sumber daya manusia di PT Togo Jaya sangatlah penting guna mendukung kelancaran operasional perusahaan. Sehingga, perusahaan harus memperhatikan dan menjaga karyawannya terutama kepuasan dari setiap karyawan.

##### **4.1.2. Tugas Dan Fungsi**

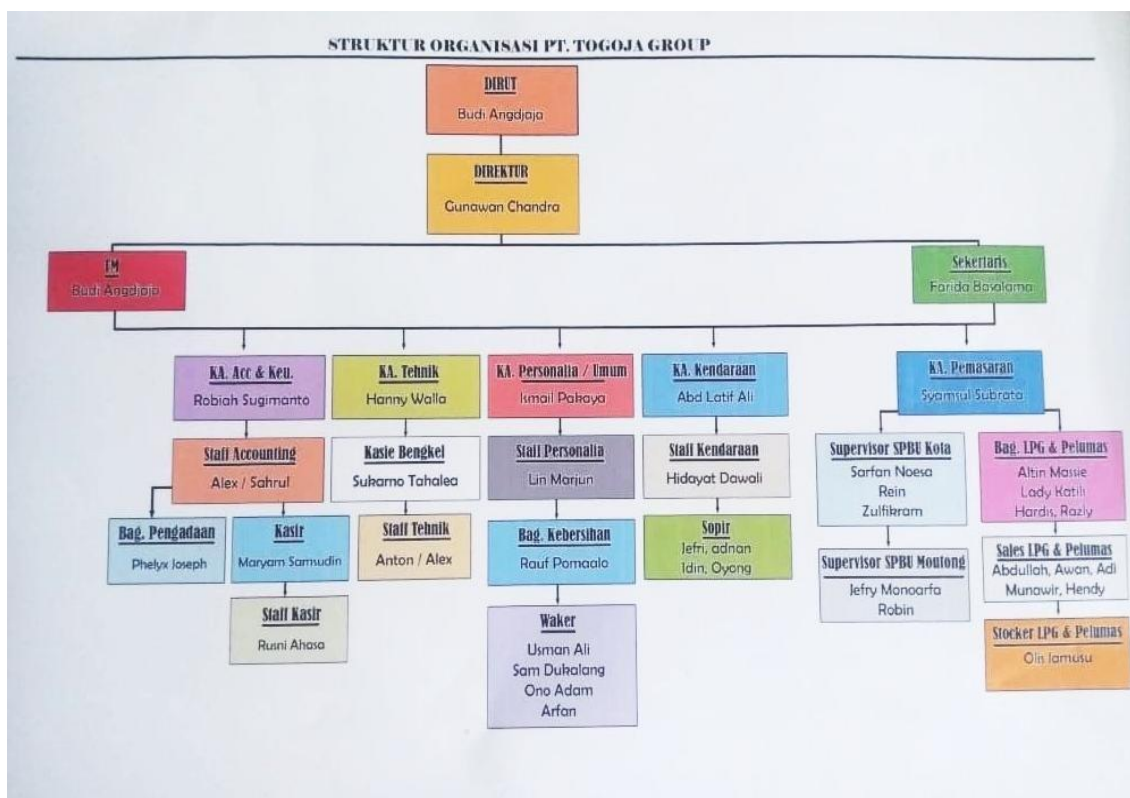
adapun tugas dan fungsi pada setiap bagian yang terdapat pada PT Togo Jaya Kota Gorontalo adalah sebagai berikut:

1. DIRUT (Budi angdjaja) Sebagai pemeimpin perusahaan
2. DIREKTUR (Gunawan Chandra) Sebagai pemeimpin perusahaan
3. SEKRETARIS (Farida basalama) Mengsuport kegiatan dari dirut/direktur
4. TM (Budi angdjaja) Pengawas dari semua bagian'' dalam perusahaan
5. KA. ACC & KEU (Robiah sugimanto) Memeriksa dan mengkordinasi setiap pembukuan

6. STAFF ACCOUNTING (alex/sahrul) Mengelola pembukuan administrasi perusahaan
7. Bag. Pengadaan ( phelyx joseph) Menyediakan kebutuhan operasional perusahaan seperti cap, atm dll
8. KASIR (Maryam samsudin) Pembayaran/ transaksi yang menyangkut kegiatan perusahaan
9. STAF KASIR (Rusni ahasan) Membantu/ mengatur nota nota perusahaan
10. KA.TEKNIK (Hanny walla) bertanggung jawab atas semua kepuasan operasional di perusahaan
11. KASIE BENGKEL (Sukarno tahalea) Mengsuport atas operasional semua kendraan
12. STAF TEKNIK (anton/alex) Membantu dan melakukan pelayanan atas semua kendraan operasional
13. KA. PERSONALIA/ UMUM (ismail pakaya) Memantau/ memonitor aktifitas dari semua karyawan
14. STAF PERSONALIA (Lin marjun) Mengatur absensi dan data base karyawan seperti upah cas / dll
15. BAG. KEBERSIHAN (Rauf pomaalo) Bertanggung jawab atas kebersihan lingkungan kantor
16. WAKER (Usman ali, sam dukalang, ono adam, arfan) Piket kantor
17. KA. KENDRAAN (altin massie) Monitor semua kesiapan semua kendraan operasional

18. STAF KENDRAAN ( Hidyat dawali)Mengatur data data kendraan seperti STNK  
DLL
19. SOPIR (Jefri, adnan, idin,oyong) Membawa kendraan dalam operasional  
perusahaan seperti kanvasing PELUMAS, LPG dll
20. KA. PEMASARAN (syamsul subrata) Monitor perkembangan penjualan  
produk'' seperti LPG, PELUMAS, BBM di SPBU
21. SUPERVISOR SPBU KOTA DAN MOUTONG (Sofyan noesa, rein, zulfikran)  
Menjaga dan mengelola BBM di SPBU di kota dan moutong
22. BAG. LPG & PELUMAS (Lady katili, hardis, razly) Melayani konsumen dalam  
penjualan LPG & PELUMAS
23. SALES LPG & PELUMAS (Abdullah, awan, adi, munawir, hendy) Penjualan  
kanvas mobile mobile ke outlet outlet
24. STOCKER LPG & PELUMAS ( olis lamusu) Pengawas gudang penyimpana  
stok LPG & PELUMAS perusahaan

### 4.1.3. Struktur organisasi



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Togo Jaya Kota Gorontalo**

## 4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dari 51 responden pada penelitian ini dapat dikemukakan identitas responden yang meliputi: jenis kelamin dan umur.

### 1. Deskriptif Responden

#### 1. Latar Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan latar pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Latar pendidikan**

Jenis Kelamin	Frekuensi ( $\Sigma$ )	Prsentase (%)
SMA/SMK	21	41
S1	28	55
S2	2	4
Total	51	100

Sumber: Hasil olahan Data 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden tingkat SMA/SMK yaitu sebanyak 21 orang atau sekitar 41%, jumlah responden tingkat S1 sebanyak 28 orang atau 55%. Sedangkan jumlah responden tingkat S2 sebanyak 2 orang atau 4%.Hal ini menunjukkan bahwa antara responden memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda.

## 2. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi ( $\Sigma$ )	Prsentase (%)
Laki-laki	25	49
Perempuan	26	51
Total	51	100

Sumber: Hasil olahan Data 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 25 orang atau sekitar 49%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 26 orang atau 51%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden laki-laki dengan perempuan tidak seimbang.

## 3. Umur

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah usia responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Frekuensi ( $\Sigma$ )	Prsentase (%)
22 - 30 Tahun	18	35
31 - 45 Tahun	19	37
46 - 58 Tahun	14	28
Total	51	100

Sumber: Hasil olahan Data 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden umur 22-30 Tahun yaitu 18 orang atau sekitar 35%, sedangkan jumlah responden umur 31-45 Tahun sebanyak 19 orang atau 37%. Dan jumlah responden umur 46-58 Tahun sebanyak 14 orang atau 28%.Hal ini menunjukkan bahwa antara responden memiliki umur yang berbeda-beda.

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekwensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekwensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekwensi,berikut Proses perhitunganya.

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden :  $1 \times 1 \times 51 = 51$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden :  $5 \times 1 \times 51 = 255$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

$$\text{Rentang Skalanya yaitu : } \frac{255 - 51}{5} = 40,8 = 41$$

**Tabel 4.4 Tabel skala penelitian jawaban responden**

No	Rentang	Kategori
1.	51-92	Sangat Rendah
2.	93-134	Rendah
3.	135-176	Sedang
4.	177-218	Tinggi
5.	219-255	Sangat tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data 2023

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

#### 4.2.1. Gambaran Umum Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Hasil Tabulasi data Variabel Gaya Kepemimpinan(X1), yang diisi oleh 51responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.5. Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan (X1)**

Skor	Item								
	X <sub>1</sub> 1			X <sub>1</sub> 2			X <sub>1</sub> 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	23	115	45,1%	31	155	60,8%	25	125	49,0%
4	14	56	27,5%	15	60	29,4%	13	52	25,5%
3	14	42	27,5%	4	12	7,8%	13	39	25,5%
2	0	0	0,0%	1	2	2,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	51	213	100%	51	229	100%	51	216	100%
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		
Skor	Item								
	X <sub>1</sub> 4			X <sub>1</sub> 5			X <sub>1</sub> 6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	28	140	54,9%	30	150	58,8%	31	155	60,8%
4	14	56	27,5%	9	36	17,6%	15	60	29,4%
3	9	27	17,6%	12	36	23,5%	4	12	7,8%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	1	2	2,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	51	223	100%	51	222	100%	51	229	100%
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran Frekwensi2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) responden yang menjawab item pernyataan X1.1 memperoleh skor 213 dengan kategori tinggi responden yang menjawab item pernyataan X1.2 memperoleh skor 229 dengan kategori sangat tinggi responden yang menjawab item pernyataan X1.3 memperoleh skor 216 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X1.4 memperoleh skor 223 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X1.5 memperoleh skor 222 dengan kategori sangat tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan X1.3 memperoleh skor 229 dengan kategori sangat tinggi.

#### 4.2.2. Gambaran Umum Variabel Motivasi Kerja(X2)

Hasil Tabulasi data Variabel Motivasi Kerja (X2), yang diisi oleh 51 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja(X2)**

Skor	Item								
	X <sub>21</sub>			X <sub>22</sub>			X <sub>23</sub>		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	5	20	9,8%	5	20	9,8%	3	12	5,9%
3	26	78	51,0%	15	45	29,4%	22	66	43,1%
2	20	40	39,2%	31	62	60,8%	26	52	51,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	51	138	100%	51	127	100%	51	130	100%
Kategori	Sedang			Rendah			Rendah		
Skor	Item								
	X <sub>24</sub>			X <sub>25</sub>			X <sub>26</sub>		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	5	20	9,4%	7	28	13,7%	28	112	54,9%
3	15	45	28,3%	21	63	41,2%	10	30	19,6%
2	33	66	62,3%	23	46	45,1%	13	26	25,5%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	53	131	100%	51	137	100%	51	168	100%
Kategori	Rendah			Sedang			Sedang		

Sumber : Data Olahan lampiran Frekwensi



Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Variabel Motivasi Kerja(X2), responden yang menjawab item pernyataan X2.1 memperoleh skor 138 dengan kategori sedang, responden yang menjawab item pernyataan X2.2 memperoleh skor 127 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X2.3 memperoleh skor 130 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X2.4 memperoleh skor 131 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X2.5 memperoleh skor 137 dengan kategori sedang, dan responden yang menjawab item pernyataan X2.5 memperoleh skor 168 dengan kategori sedang.

#### 4.2.3 Gambaran Umum Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Tabulasi data variabel Kinerja Karyawan (Y) yang diisi oleh 51 responden (sampel) dapat divisualisasikan meliputi tabel berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan(Y)**

Skor	Item								
	Y.1			Y.2			Y.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	28	140	54,9%	25	125	49,0%	25	125	49,0%
4	17	68	33,3%	15	60	29,4%	19	76	37,3%
3	6	18	11,8%	11	33	21,6%	7	21	13,7%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	51	226	100%	51	218	100%	51	222	100%
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		
Skor	Item								
	Y.4			Y.5			Y.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	22	110	43,1%	22	110	43,1%	30	150	58,8%
4	23	92	45,1%	15	60	29,4%	16	64	31,4%
3	6	18	11,8%	14	42	27,5%	3	9	5,9%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	2	4	3,9%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	51	220	100%	51	212	100%	51	227	100%
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran Frekwensi 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y.1 memperoleh skor 226 dengan kategori sangat tinggi responden yang menjawab item pernyataan Y.2 memperoleh skor 218 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.3 memperoleh skor 222 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.4 memperoleh skor 220 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.5 memperoleh skor 212 dengan kategori sangat tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan Y.6 memperoleh skor 227 dengan kategori sangat tinggi.

### **4.3 Hasil Penelitian**

#### **4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap Kinerja Karyawan responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan untuk reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

#### **1. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2023 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 4.8 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		$r_{hitung}$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,899	32,81	2,010	Valid	0,939	>0,60 = reliabel
	X1.2	0,832	18,92	2,010	Valid		
	X1.3	0,860	23,12	2,010	Valid		
	X1.4	0,890	29,97	2,010	Valid		
	X1.5	0,936	52,88	2,010	Valid		
	X1.6	0,832	18,92	2,010	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2023

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,939 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Variabel Gaya Kepemimpinan(X1) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

## 2. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja(X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2023 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 4.9 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		$r_{hitung}$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
Motivasi Kerja	X2.1	0,794	15,04	2,010	Valid	0,828	>0,60 = reliabel
	X2.2	0,760	12,59	2,010	Valid		
	X2.3	0,760	12,59	2,010	Valid		
	X2.4	0,732	11,04	2,010	Valid		
	X2.5	0,806	16,10	2,010	Valid		
	X2.6	0,618	7,00	2,010	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2023

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,828 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Variabel Motivasi Kerja (X2) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

### 3. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2023 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		$r_{hitung}$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
Kinerja Karyawan	Item1	0,677	8,75	2,010	Valid	0,826	>0,60 = reliable
	Item2	0,786	14,69	2,010	Valid		
	Item3	0,864	24,34	2,010	Valid		
	Item4	0,761	12,91	2,010	Valid		
	Item5	0,705	10,01	2,010	Valid		
	Item6	0,614	7,04	2,010	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2023

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,826 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

### 4.4 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 51 orang responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,541X_1 + 0,458X_2 + 0,203\epsilon$$

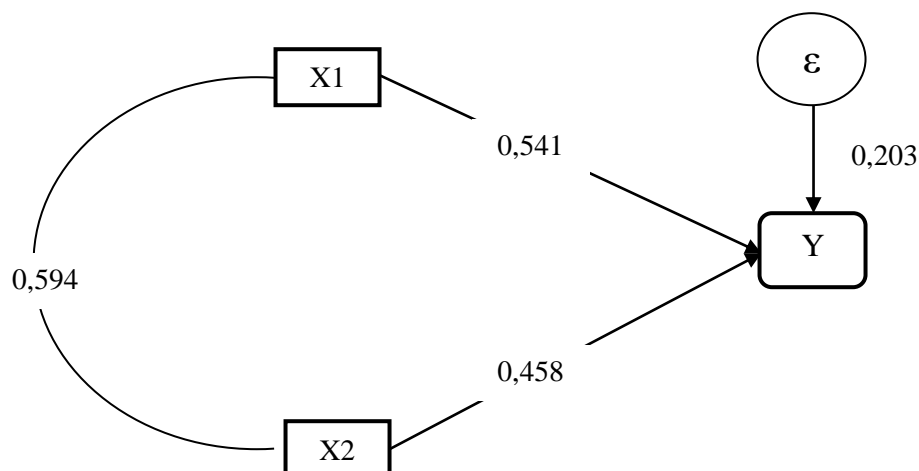
Dari persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Gaya Kepemimpinan (X1) yang diukur memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,541 atau 54,1%

X2 = Motivasi Kerja, menandakan bahwa Motivasi Kerja (X2), yang diukur memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh Motivasi Kerja yang secara langsung terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,458 atau 45,8%.

Sedangkan  $R^2 = 0,203$  menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 20,3%.

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,797 ini berarti sekitar 79,7% pengaruh yang ada terhadap Kinerja Karyawan oleh variabel Keterlibatan Kerja Serta masih ada sekitar 20,3% ditentukan oleh variabel lain dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini, model struktural jalur sebagai berikut



**Gambar 4.2: Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur**

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang berpengaruh adalah Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan nilai yang dominan sebesar 0,541 terhadap Kinerja Karyawan, dan Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh dengan besar 0,458 terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian diatas dapat di ringkas seperti pada tabel 4.8 sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh (X1) dan (X3) secara simultan dan parsial terhadap variabel (Y)**

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh			Kontribusi Bersama (R <sup>2</sup> )
		Langsung	Tidak Langsung	Total	
X1	X <sub>1</sub> Terhadap Y	0,541	-	54,1%	0,797 Atau 79,7%
X2	X <sub>2</sub> Terhadap Y	0,458	-	45,8%	
€	Pengaruh Variabel luar Terhadap Y			20,3%	
X1,X2, X3 Terhadap Y				79,7%	
Total				100%	

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian lampiran 3

## 4.5 Pengujian Hipotesis

### 4.5.1. Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo

Hasil uji F hitung menunjukkan hasil sebesar 94,034 sedangkan F tabel sebesar 3,28 dan  $probability\ sig 0,000 < probability\ \alpha = 0,05$ . Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistik variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo.

Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) **Diterima**.

### 4.5.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai  $probability\ sig 0,000 < probability\ \alpha = 0,05$ . Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo **Diterima**.

### 4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan(Y) dengan nilai *probability sig*  $0,000 < \text{probability } \alpha = 0,05$ . Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo **Diterima.**

## **4.6 Korelasi Antar Variabel X**

### **Korelasi X1 dan X2**

Korelasi Gaya Kepemimpinan(X1) dengan Motivasi Kerja(X2) sebesar 0,594 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang cukup kuat.

## **4.7 Pembahasan**

### **4.7.1 Gaya Kepemimpinan(X1), Motivasi Kerja(X2), secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Temuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,797 atau 79,7%.

Dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2_{Y.X_1X_2}$ ) atau keterangan hubungan sebesar 79,7%; artinya tingkat efisiensi secara simultan dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Mengacu pada nilai koefisien determinasi total ( $R^2_{Y.X_1X_2}$ ) atau keeratan hubungan sebesar 79,7%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai tingkat pengaruh Tinggi terhadap variabel Y. sedangkan 20,3% dipengaruhi oleh variabel luar.

Dari fenomena yang ada pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo, sesuai dengan hasil penelitian sehingga dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan Pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dimana



dilihat dari gaya kepemimpinan melalui struktur prakarsa Pimpinan selalu menyusun bagian bagian kerja yang telah ditentukan untuk karyawan, Pimpinan selalu memiliki hubungan kerja yang baik dengan karyawan, Pimpinan selalu memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja, dilihat dari Pertimbangan diri, Pimpinan selalu memiliki kepercayaan yang tinggi dalam pengembangan diri, dalam pertimbangan diri pimpinan selalu memiliki gagasan yang tepat dalam menyelesaikan suatu persoalan, dalam pertimbangan diri pimpinan memiliki tingkat kepedulian yang tinggi terhadap karyawan, Dilihat dari motivasi kerja dimana karyawan jarang diberikan balas jasa pada saat mencapai suatu prestasi dalam pekerjaan, karyawan kadang-kadang memperhatikan kondisi kerja dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan, karyawan kadang-kadang ditunjang dengan fasilitas pada saat bekerja, dilihat melalui dimensi dorongan, karyawan jarang memiliki prestasi kerja yang baik, karyawan jarang mendapat pengakuan dari atasan apabila mencapai suatu target yang diberikan, serta karyawan kadang kadang dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja kerja yang baik,sesuai dengan kebijakan yang ada padaperusahaan tersebut maka semakin baik pula Kinerja Karyawan para karyawan.

Dan penelitian ini sejalan dengan kedua penelitian terdahulu Tuahta Ginting (2020), Suriati(2021), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo, dan Karyawan (Suriati, Syamsul Ridjal, Ardiansyah Halim, Mursidah Mursidah).

Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Secara Simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo.

#### **4.7.2. Gaya Kepemimpinan(X1), Motivasi Kerja(X2), secara *Parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

##### **1. Gaya Kepemimpinan(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Kinerja Karyawan responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Variabel Gaya Kepemimpinan(X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,541 atau 54,1%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan Gaya Kepemimpinan(X1) yang diterapkan oleh perusahaan maka dapat memberikan Kinerja Karyawan(Y) yang baik pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo menjadi faktor utama dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa Pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo Variabel Gaya Kepemimpinan dimana Dalam tingkat Gaya Kepemimpinan kriteria pendidikan yang ada sudah cukup baik, dalam menyusun bagian kerja, karyawan bekerja sesuai dengan poksi yang diberikan oleh pihak perusahaan, akan tetapi terdapat beberapa kendala dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan sehingga pekerjaan tersebut dari beberapa terkesan lambat dan kurang maksimal, ada juga karyawan yang selalu menjalankan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh pimpinan, dilihat dari segi hubungan kerja yang ada setiap karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan pimpinan akan tetapi ada beberapa karyawan yang belum mematuhi pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan, tapi karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dilihat dari tujuan kerja yang ada dimana beberapa karyawan memiliki tujuan kerja yang baik dan loyal akan tetapi ada beberapa karyawan yang kurang mepedulikan tujan dalam bekerja sehingga pekerjaan tersebut

kadang jadi terbengkalai, dilihat dari gaya kepemimpinan pertimbangan diri dimana melalui kepercayaan karyawan selalu percaya dengan sikap sorang pimpinan dalam memberikan arahan serta motivasi yang baik, dan sesama karyawan juga selalu mempercayai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, dilihat dari sikap pengambilan gagasan yang ada dimana pimpinan selalu tepat dalam pengambilan keputusan yang diberikan, serta tingkat kepedulian yang tinggi dari seorang pimpinan dapat meningkatkan kinerja dari setiap karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Busro, (2018:251), antara lain Struktur prakarsa terdiri dari beberapa indictor; a. Menyusun bagian kerja b. Hubungan kerja. C. Tujuan, Pertimbangan terdiri dari beberapa indikator : a. Kepercayaan. b. Pengambilan gagasan. C. Tingkat kepedulian.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Tuahta Ginting (2020), judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo. Hasil Penelitiannya adalah Gaya Kepemimpinan yang diterapkan terhadap karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa adanya gaya kepemimpinan yang tepat dan berkesinambungan maka akan dapat meningkatkan kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo.

## **2. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Kinerja Karyawan responden menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Variabel Motivasi Kerja(X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y) sebesar 0,458 atau

45,8%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan Motivasi Kerja(X2) pada Perusahaan maka akan semakin baik pula Kinerja Karyawan(Y) pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo menjadi faktor terendah dalam penelitian ini

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa Pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo Variabel Motivasi Kerja dimana balas jasa diberikan terkadang dalam mencapai suatu pekerjaan atau prestasi yang baik biasanya juga tidak diberikan balas jasa atas pencapaian karyawan tersebut, dilihat dari kondisi kerja yang ada dimana kondisi kerja yang ada pada perusahaan tersebut sudah cukup baik karyawan dilengkapi dengan alat pelindung diri hanya saja dalam melakukan suatu pekerjaan ditempat kerja tersebut terdengar sedikit bising sehingga mengganggu konsentrasi bagi karyawan yang belum terbiasa dengan kondisi tersebut, dilihat dari fasilitas kerja yang diberikan belum tercover secara keseluruhan terkadang ada beberapa karyawan yang memiliki jabatan tinggi tapi belum mendapatkan fasilitas yang lengkap, dilihat dari prestasi kerja karyawan yang ada dimana masih ada beberapa karyawan yang belum termotivasi dalam meningkatkan prestasi kerja terkadang tidak memiliki motivasi untuk maju dalam pengembangan karirnya, dilihat dari pengakuan dari atasan dimana ada beberapa karyawan yang belum diakui oleh pimpinan atas prestasi dan loyalitas kerja yang diberikan dikarenakan karyawan tersebut hanya bekerja sesuai dengan SOP yang diberikan dan tidak memiliki motivasi yang dalam hal prestasi kerja, serta dilihat dari pekerjaan itu sendiri dimana masih ada beberapa karyawan yang belum memahami pekerjaannya, selalu bertanya kepada rekan kerjanya tentang pekerjaannya dan belum memiliki skil dan motivasi yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018:29) Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi. Indikator: a. Balas jasa. b. Kondisi kerja. c, Fasilitas kerja. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin. Indikator: a. Prestasi kerja. b. Pengakuan dari atasan. c. Pekerjaan itu sendiri

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Suriati (2021), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Suriati Suriati, Syamsul Ridjal, Ardiansyah Halim, Mursidah Mursidah). Hal ini berarti mengindikasikan bahwa adanya Motivasi kerja yang baik, efektif dan efisien maka akan meningkatkan kinerja karyawan Suriati Suriati, Syamsul Ridjal, Ardiansyah Halim, Mursidah Mursidah.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan analisis pembahasan yang dilakukan, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

4. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo.
5. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo.
6. Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo.

#### **5.2 Saran**

Dari hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan PT. Togo Jaya Kota Gorontalo untuk lebih memperhatikan dan perlu meningkatkan lagi Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ), disarankan kepada pimpinan agar dapat memperhatikan balas jasa diberikan sehingga karyawan tersebut lebih termotivasi dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, disarankan agar kiranya pimpinan dapat memperhatikan kondisi kerja yang ada sehingga seluruh karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman dengan begitu karyawan dapat termotivasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, disarankan pula agar pimpinan lebih

meningkatkan kualitas serta fasilitas yang diberikan kepada setiap karyawan dan mendapatkan hak sesuai dengan ketentuan perusahaan sehingga karyawan akan mampu meningkatkan kinerjanya, serta disarankan pada pimpinan agar lebih memperhatikan dalam memberikan pengakuan atas prestasi dan kinerja dari setiap karyawan hasilkan sehingga para karyawan lebih termotivasi lagi dengan adanya pengakuan yang diberikan secara otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan, serta pimpinan harus lebih meningkatkan pelatihan kerja sehingga para karyawan lebih memahami pekerjaannya, dan dapat lebih memiliki skil dan motivasi yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan meneliti variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi Kinerja Karyawan. Misalnya Efektivitas dan Efesiensi, Otoritas dan Tanggung Jawab, Displin dan Inisiatif. Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016:9).

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2014. Psikologi Kerja. Jakarta :Rineka Cipta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung :Remaja Rosda karya.
- A. Wawan dan Dewi, 2014, Teoridan Pengukuran Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Manusia, Yogyakarta :Nuha Medika.
- A.Y.Hamali. 2016.Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Afandi, Pandi 2018.Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator. Pekanbaru :Zanafa Publishing
- AmiwarniSartika. 2015. PengaruhKompetensi, Disiplin dan Pengalaman Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Asset daerah Kota Palu. E-JurnalManajemen.
- Anoraga, Panji. 2014. Psikologi Kerja. Jakarta :Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2016).Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiman dan Riyanto.2013. Kuesioner Pengetahuan dan Sikap Dalam Penelitian Kesehatan. Jakarta: SalembaMedika.
- Donsu, Jenita DT. (2017). Psikologi Keperawatan.Yogyakarta :Pustaka Baru Press
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. EdisiRevisi. PT. BumiAksara Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. EdisiRevisi. PT. BumiAksara Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung :Alfabeta
- Hadari, Nawawi. 2012. Management strategic organisasinon profit bidang Pemerintahan. Dalam William. dan Davis. 2003(Ed.), perbedaan motivasi eksternal dan internal.Yogypenerbit: UGM
- Heidjrachman, Ranupandojo. 2012. Manajemen Personalialia.Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hofstede, G. J. 2012. *Measuring Organizational Cultures : A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. Administrative Science Quarterly.NewYork.*
- Hurlock, Elizabeth B. 2013. Psikologi Perkembangan Suatu endekatan Sepanjang Rentang Kehidupan Edisi kelima. Jakarta: Erlangga.
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber DayaManusia, EdisiKedua, Alfabeta, Bandung.
- Notoatmodjo.(2014). Metodologi Penelitian Kesehatan.Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Nursalam (2013).Pendidikan Dalam Keperawatan. Jakarta :Salemba Medika
- Pinder. 2013. Work Motivation.:*Theory, Issues And AppllicationsLliois :Scoff, Foresmen And Company.*
- Riduwan 2011,*Metode Dan Teknik Penyusunan Tesis.* Bandung :Alfabeta
- Robbins, P Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. SelembaEmpat. Jakarta.
- Sedarmayanti.(2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: MandarMaju
- Sondang P. Siagian. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :BumiAksara.
- Sugiyono.2011. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno Edi, 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia.* Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media group.
- Trijoko.2014. Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Jakarta.
- Torang, Dr.Syamsir.2014.Organisasi dan Manajemen. Bandung: ALFABETA
- Vroom, Victor H. (2012).Management and Motivation. New York: Pinguin Books.
- Winardi. 2011. ManajemenPerilakuOrganisasi. Jakarta :Prenada Media.



## Lampiran 1 :kuisisioner Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenankan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana “**pengaruh konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Togo Jaya Kota Gorontalo**”. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu sdr(i).

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

### KUISISIONER PENELITIAN

#### A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner

##### 1. Data Responden

Identitas Responden:

a. Jenis kelamin :

Pria :

Wanita :

b. Usia :

##### 2. Pendidikan terakhir :

a. SLTP

b. SLTA/SMK/MA

c. DIPLOMA

d. S1

e. S2

##### 3. Lama bekerja :

a. < 1 tahun

b. 1 – 2 Tahun

- c. 3 – 4 Tahun
- d. 5 tahun ke atas

## B. Petunjuk pengisian kuisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda cek list (√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut:

Pernyataan	Skor
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

## C. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

### Variabel Konflik Peran (X1)

1. Pimpinan memberikan tugas yang sesuai antar karyawan:
  - a. Selalumemberikan tugas yang sesuai antar karyawan
  - b. Sering memberikan tugas yang sesuai antar karyawan
  - c. Kadang-kadang memberikan tugas yang sesuai antar karyawan
  - d. Jarang memberikan tugas yang sesuai antar karyawan
  - e. Tidak pernah memberikan tugas yang sesuai antar karyawan
2. Karyawan menjalankan perintah yang berbenturan dengan perintah lainnya:
  - a. Selalu menjalankan perintah yang berbenturan dengan perintah lainnya
  - b. Sering menjalankan perintah yang berbenturan dengan perintah lainnya
  - c. Kadang-kadang menjalankan perintah yang berbenturan dengan perintah lainnya
  - d. Jarang menjalankan perintah yang berbenturan dengan perintah lainnya
  - e. Tidak pernah menjalankan perintah yang berbenturan dengan perintah lainnya
3. Karyawan mendapatkan beban kerja yang berlebihan
  - a. Selalumendapatkan beban kerja yang berlebihan
  - b. Sering mendapatkan beban kerja yang berlebihan
  - c. Kadang-kadang mendapatkan beban kerja yang berlebihan
  - d. Jarang mendapatkan beban kerja yang berlebihan
  - e. Tidak pernah mendapatkan beban kerja yang berlebihan

4. Karayawan memperoleh informasi yang tidak jelas terhadap suatu pekerjaan:
  - a. Selalu memperoleh informasi yang tidak jelas terhadap suatu pekerjaan
  - b. Sering memperoleh informasi yang tidak jelas terhadap suatu pekerjaan
  - c. Kadang-kadang memperoleh informasi yang tidak jelas terhadap suatu pekerjaan
  - d. Jarang memperoleh informasi yang tidak jelas terhadap suatu pekerjaan
  - e. Tidak pernah memperoleh informasi yang tidak jelas terhadap suatu pekerjaan
5. Karyawan menjalankan berbagai peranan sehingga timbul tuntutan pekerjaan yang berbeda-beda
  - a. Selalu menjalankan berbagai peranan
  - b. Sering menjalankan berbagai peranan
  - c. Kadang-kadang menjalankan berbagai peranan
  - d. Jarang menjalankan berbagai peranan
  - e. Tidak pernah menjalankan berbagai peranan

### **Variabel Wewenang Pekerjaan (X2)**

1. Karyawan menjaankan tugas sesuai dengan jabatannya
  - a. Selalu menjaankan tugas sesuai dengan jabatannya
  - b. Sering menjaankan tugas sesuai dengan jabatannya
  - c. Kadang-kadang menjaankan tugas sesuai dengan jabatannya
  - d. Jarang menjaankan tugas sesuai dengan jabatannya
  - e. Tidak pernah menjaankan tugas sesuai dengan jabatannya
2. Karyawan diberikan wewenang dalam membuat keputusan terkait pekerjaannya
  - a. Selalu diberikan wewenang dalam membuat keputusan terkait pekerjaannya
  - b. Sering diberikan wewenang dalam membuat keputusan terkait pekerjaannya
  - c. Kadang-kadang diberikan wewenang dalam membuat keputusan terkait pekerjaannya
  - d. Jarang diberikan wewenang dalam membuat keputusan terkait pekerjaannya
  - e. Tidak pernah diberikan wewenang dalam membuat keputusan terkait pekerjaannya
3. Karyawan memberikan laporan sesuai dengan pekerjaannya
  - a. Selalu memberikan laporan sesuai dengan pekerjaannya
  - b. Sering memberikan laporan sesuai dengan pekerjaannya
  - c. Kadang-kadang memberikan laporan sesuai dengan pekerjaannya
  - d. Jarang memberikan laporan sesuai dengan pekerjaannya
  - e. Tidak pernah memberikan laporan sesuai dengan pekerjaannya
4. Karyawan mentaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan
  - a. Selalu mentaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan
  - b. Sering mentaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan
  - c. Kadang-kadang mentaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan
  - d. Jarang mentaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan
  - e. Tidak pernah mentaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan

### **VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)**

1. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan
  - a. Selalu sesuai dengan harapan karyawan

- b. Sering sesuai dengan harapan karyawan
  - c. Kadang-kadang sesuai dengan harapan karyawan
  - d. Jarang sesuai dengan harapan karyawan
  - e. Tidak pernah sesuai dengan harapan karyawan
2. Kantor tempat bekerja telah memberikan gaji yang adil
- a. Selalu memberikan gaji yang adil
  - b. Sering memberikan gaji yang adil
  - c. Kadang-kadang memberikan gaji yang adil
  - d. Jarang memberikan gaji yang adil
  - e. Tidak pernah memberikan gaji yang adil
3. Kantor tempat bekerja memberikan kesempatan promosi kepada karyawan
- a. Selalu memberikan kesempatan promosi kepada karyawan
  - b. Sering memberikan kesempatan promosi kepada karyawan
  - c. Kadang-kadang memberikan kesempatan promosi kepada karyawan
  - d. Jarang memberikan kesempatan promosi kepada karyawan
  - e. Tidak pernah memberikan kesempatan promosi kepada karyawan
4. Kantor melakukan pengawasan yang wajar kepada karyawan
- a. Selalu melakukan pengawasan yang wajar kepada karyawan
  - b. Sering melakukan pengawasan yang wajar kepada karyawan
  - c. Kadang-kadang melakukan pengawasan yang wajar kepada karyawan
  - d. Jarang melakukan pengawasan yang wajar kepada karyawan
  - e. Tidak pernah melakukan pengawasan yang wajar kepada karyawan
5. Memiliki rekan kerja yang baik dan saling membantu
- a. Selalu memiliki rekan kerja yang baik dan saling membantu
  - b. Sering memiliki rekan kerja yang baik dan saling membantu
  - c. Kadang-kadang memiliki rekan kerja yang baik dan saling membantu
  - d. Jarang memiliki rekan kerja yang baik dan saling membantu
  - e. Tidak pernah memiliki rekan kerja yang baik dan saling membantu
6. Kondisi kerja di tempat kerja membuat pekerjaan lebih mudah dan nyaman dilakukan
- a. Selalu membuat pekerjaan lebih mudah dan nyaman dilakukan
  - b. Sering membuat pekerjaan lebih mudah dan nyaman dilakukan
  - c. Kadang-kadang membuat pekerjaan lebih mudah dan nyaman dilakukan
  - d. Jarang membuat pekerjaan lebih mudah dan nyaman dilakukan
  - e. Tidak pernah membuat pekerjaan lebih mudah dan nyaman dilakukan

## Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

### Data Ordinal Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No.Res	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	4	3	3	4	3	17
3	4	4	4	3	4	19
4	3	3	4	4	3	17
5	3	4	4	3	4	18
6	4	3	3	4	4	18
7	3	3	3	3	3	15
8	4	3	3	4	3	17
9	3	4	4	4	4	19
10	4	3	3	4	3	17
11	4	4	3	3	4	18
12	3	4	4	4	4	19
13	4	3	3	3	3	16
14	4	4	3	4	3	18
15	5	5	5	5	5	25
16	3	3	3	3	4	16
17	3	3	4	3	3	16
18	3	3	3	3	3	15

19	4	4	3	3	3	17
20	3	3	4	3	3	16
21	3	3	4	4	3	17
22	4	3	4	3	4	18
23	3	3	3	3	3	15
24	3	4	3	3	3	16
25	5	5	5	5	5	25
26	3	2	3	3	3	14
27	3	4	4	3	3	17
28	4	4	4	4	4	20
29	2	3	3	3	2	13
30	4	3	3	3	3	16
31	2	2	3	3	2	12
32	3	3	3	2	3	14
33	2	2	3	3	3	13
34	3	4	3	3	3	16

35	4	5	4	4	4	21
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	5	25
39	3	4	4	4	3	18
40	4	4	3	3	4	18
41	4	4	4	3	4	19
42	3	3	4	4	3	17
43	3	3	3	3	3	15
44	5	5	5	5	5	25
45	3	3	4	3	2	15
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	5	5	25
48	3	3	3	4	3	16
49	4	3	4	3	4	18

#### Data Interval Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

##### Succesive Interval

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	21.651
3.488	2.425	1.000	3.865	2.425	13.202
3.488	3.469	2.171	2.722	3.488	15.337
2.425	2.425	2.171	3.865	2.425	13.310
2.425	3.469	2.171	2.722	3.488	14.274
3.488	2.425	1.000	3.865	3.488	14.265
2.425	2.425	1.000	2.722	2.425	10.996
3.488	2.425	1.000	3.865	2.425	13.202
2.425	3.469	2.171	3.865	3.488	15.417
3.488	2.425	1.000	3.865	2.425	13.202
3.488	3.469	1.000	2.722	3.488	14.166
2.425	3.469	2.171	3.865	3.488	15.417
3.488	2.425	1.000	2.722	2.425	12.059
3.488	3.469	1.000	3.865	2.425	14.246
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	21.651
2.425	2.425	1.000	2.722	3.488	12.059
2.425	2.425	2.171	2.722	2.425	12.167

2.425	2.425	1.000	2.722	2.425	10.996
3.488	3.469	1.000	2.722	2.425	13.103
2.425	2.425	2.171	2.722	2.425	12.167
2.425	2.425	2.171	3.865	2.425	13.310
3.488	2.425	2.171	2.722	3.488	14.293
2.425	2.425	1.000	2.722	2.425	10.996
2.425	3.469	1.000	2.722	2.425	12.040
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	21.651
2.425	1.000	1.000	2.722	2.425	9.571
2.425	3.469	2.171	2.722	2.425	13.211
3.488	3.469	2.171	3.865	3.488	16.480
1.000	2.425	1.000	2.722	1.000	8.147
3.488	2.425	1.000	2.722	2.425	12.059
1.000	1.000	1.000	2.722	1.000	6.722
2.425	2.425	1.000	1.000	2.425	9.274
1.000	1.000	1.000	2.722	2.425	8.147
2.425	3.469	1.000	2.722	2.425	12.040
3.488	4.483	2.171	3.865	3.488	17.494
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	21.651
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	21.651
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	21.651
2.425	3.469	2.171	3.865	2.425	14.354
3.488	3.469	1.000	2.722	3.488	14.166
3.488	3.469	2.171	2.722	3.488	15.337
2.425	2.425	2.171	3.865	2.425	13.310
2.425	2.425	1.000	2.722	2.425	10.996
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	21.651
2.425	2.425	2.171	2.722	1.000	10.742
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	21.651
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	21.651
2.425	2.425	1.000	3.865	2.425	12.139
3.488	2.425	2.171	2.722	3.488	14.293



### Data Ordinal Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.Resp	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL
1	5	5	5	5	20
2	4	4	3	4	15
3	4	3	4	4	15
4	3	4	3	3	13
5	3	3	4	3	13
6	4	4	4	4	16
7	3	3	3	3	12
8	3	4	3	4	14
9	4	4	4	3	15
10	4	4	3	4	15
11	3	3	4	4	14
12	4	4	4	3	15
13	3	3	3	4	13
14	4	4	3	4	15
15	5	5	5	5	20
16	3	3	4	3	13
17	3	3	3	3	12
18	3	3	3	3	12
19	4	3	3	4	14
20	3	3	3	3	12
21	3	4	3	3	13
22	3	3	4	4	14
23	4	3	3	3	13
24	3	3	3	3	12
25	5	5	5	5	20
26	3	3	3	3	12
27	3	3	3	3	12
28	3	4	4	4	15
29	3	3	2	2	10
30	4	3	3	4	14
31	2	3	2	2	9
32	3	2	3	3	11
33	3	3	3	2	11
34	3	3	3	3	12
35	4	4	4	4	16
36	5	5	5	5	20

37	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	20
39	4	4	3	3	14
40	3	3	4	4	14
41	4	3	4	4	15
42	3	4	3	3	13
43	3	3	3	3	12
44	5	5	5	5	20
45	3	3	2	3	11
46	5	5	5	5	20
47	5	5	5	5	20
48	3	4	3	3	13
49	3	3	4	4	14

### Data Interval Variabel Motivasi Kerja(X2)

#### Succesive Interval

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL
4.930	4.930	4.518	4.518	18.895
3.917	3.865	2.425	3.488	13.694
3.917	2.722	3.488	3.488	13.614
2.786	3.865	2.425	2.425	11.500
2.786	2.722	3.488	2.425	11.420
3.917	3.865	3.488	3.488	14.757
2.786	2.722	2.425	2.425	10.357
2.786	3.865	2.425	3.488	12.563
3.917	3.865	3.488	2.425	13.694
3.917	3.865	2.425	3.488	13.694
2.786	2.722	3.488	3.488	12.483
3.917	3.865	3.488	2.425	13.694
2.786	2.722	2.425	3.488	11.420
3.917	3.865	2.425	3.488	13.694
4.930	4.930	4.518	4.518	18.895
2.786	2.722	3.488	2.425	11.420
2.786	2.722	2.425	2.425	10.357
2.786	2.722	2.425	2.425	10.357

2.786	2.722	2.425	2.425	10.357
2.786	3.865	2.425	2.425	11.500
2.786	2.722	3.488	3.488	12.483
3.917	2.722	2.425	2.425	11.488
2.786	2.722	2.425	2.425	10.357
4.930	4.930	4.518	4.518	18.895
2.786	2.722	2.425	2.425	10.357
2.786	2.722	2.425	2.425	10.357
2.786	3.865	3.488	3.488	13.626
2.786	2.722	1.000	1.000	7.508
3.917	2.722	2.425	3.488	12.551
1.000	2.722	1.000	1.000	5.722
2.786	1.000	2.425	2.425	8.635
2.786	2.722	2.425	1.000	8.932
2.786	2.722	2.425	2.425	10.357
3.917	3.865	3.488	3.488	14.757
4.930	4.930	4.518	4.518	18.895
4.930	4.930	4.518	4.518	18.895
4.930	4.930	4.518	4.518	18.895
3.917	3.865	2.425	2.425	12.631
2.786	2.722	3.488	3.488	12.483
3.917	2.722	3.488	3.488	13.614
2.786	3.865	2.425	2.425	11.500
2.786	2.722	2.425	2.425	10.357
4.930	4.930	4.518	4.518	18.895
2.786	2.722	1.000	2.425	8.932
4.930	4.930	4.518	4.518	18.895
4.930	4.930	4.518	4.518	18.895
2.786	3.865	2.425	2.425	11.500
2.786	2.722	3.488	3.488	12.483

### Data Ordinal Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.Resp	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	3	4	3	4	22
3	4	3	4	4	4	3	22
4	3	4	3	3	3	3	19
5	3	3	4	3	4	4	21
6	4	4	4	4	4	4	24
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	4	3	4	3	3	20
9	4	4	4	3	4	4	23
10	4	4	3	4	3	3	21
11	3	3	4	4	3	3	20
12	4	4	4	3	4	4	23
13	3	3	3	4	3	3	19
14	4	4	3	4	3	3	21
15	5	5	5	5	5	5	30
16	3	3	4	3	2	3	18
17	3	3	3	3	4	3	19
18	3	3	3	3	3	4	19
19	4	3	3	4	4	3	21
20	3	3	3	3	3	3	18
21	3	4	3	3	4	4	21
22	3	3	4	4	3	4	21
23	4	3	3	3	4	3	20
24	3	3	3	3	3	3	18
25	5	5	5	5	5	5	30
26	3	3	3	3	3	3	18
27	3	3	3	3	3	4	19
28	3	4	4	4	4	4	23
29	3	3	2	2	4	3	17
30	4	3	3	4	3	2	19
31	2	3	2	2	3	3	15
32	3	2	3	3	3	3	17
33	3	3	3	2	3	3	17
34	3	3	3	3	3	3	18
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	3	3	4	4	22
40	3	3	4	4	4	4	22

41	4	3	4	4	4	4	23
42	3	4	3	3	4	4	21
43	3	3	3	3	3	3	18
44	5	5	5	5	5	5	30
45	3	3	2	3	4	3	18
46	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	5	5	5	5	30
48	3	4	3	3	4	3	20
49	3	3	4	4	3	4	21

### Data Interval Variabel Kinerja

#### Karyawan (Y) **Succesive Interval**

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	28.711
3.980	3.905	2.389	3.546	2.685	3.901	20.405
3.980	2.762	3.430	3.546	3.798	2.818	20.333
2.854	3.905	2.389	2.477	2.685	2.818	17.127
2.854	2.762	3.430	2.477	3.798	3.901	19.222
3.980	3.905	3.430	3.546	3.798	3.901	22.559
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	2.818	15.984
2.854	3.905	2.389	3.546	2.685	2.818	18.196
3.980	3.905	3.430	2.477	3.798	3.901	21.491
3.980	3.905	2.389	3.546	2.685	2.818	19.322
2.854	2.762	3.430	3.546	2.685	2.818	18.094
3.980	3.905	3.430	2.477	3.798	3.901	21.491
2.854	2.762	2.389	3.546	2.685	2.818	17.053
3.980	3.905	2.389	3.546	2.685	2.818	19.322
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	28.711
2.854	2.762	3.430	2.477	1.000	2.818	15.340
2.854	2.762	2.389	2.477	3.798	2.818	17.097
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	3.901	17.068
3.980	2.762	2.389	3.546	3.798	2.818	19.292
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	2.818	15.984
2.854	3.905	2.389	2.477	3.798	3.901	19.324
2.854	2.762	3.430	3.546	2.685	3.901	19.177
3.980	2.762	2.389	2.477	3.798	2.818	18.223
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	2.818	15.984
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	28.711
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	2.818	15.984
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	3.901	17.068

2.854	2.762	1.000	1.000	3.798	2.818	14.231
3.980	2.762	2.389	3.546	2.685	1.000	16.361
1.000	2.762	1.000	1.000	2.685	2.818	11.265
2.854	1.000	2.389	2.477	2.685	2.818	14.222
2.854	2.762	2.389	1.000	2.685	2.818	14.507
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	2.818	15.984
3.980	3.905	3.430	3.546	3.798	3.901	22.559
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	28.711
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	28.711
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	28.711
3.980	3.905	2.389	2.477	3.798	3.901	20.450
2.854	2.762	3.430	3.546	3.798	3.901	20.290
3.980	2.762	3.430	3.546	3.798	3.901	21.416
2.854	3.905	2.389	2.477	3.798	3.901	19.324
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	2.818	15.984
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	28.711
2.854	2.762	1.000	2.477	3.798	2.818	15.709
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	28.711
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	28.711
2.854	3.905	2.389	2.477	3.798	2.818	18.240
2.854	2.762	3.430	3.546	2.685	3.901	19.177

### Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

#### Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

**X1\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	21	42.9	42.9	49.0
	4.00	16	32.7	32.7	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**X1\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	22	44.9	44.9	51.0
	4.00	14	28.6	28.6	79.6
	5.00	10	20.4	20.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**X1\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	23	46.9	46.9	46.9
	4.00	17	34.7	34.7	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**X1\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	25	51.0	51.0	53.1
	4.00	14	28.6	28.6	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**X1\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	24	49.0	49.0	55.1
	4.00	13	26.5	26.5	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**Variabel Motivasi Kerja (X2)****X2\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	26	53.1	53.1	55.1
	4.00	13	26.5	26.5	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**X2\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	25	51.0	51.0	53.1
	4.00	14	28.6	28.6	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**X2\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	24	49.0	49.0	55.1
	4.00	13	26.5	26.5	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	



**X2\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	21	42.9	42.9	49.0
	4.00	16	32.7	32.7	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**Variabel Kinerja Karyawan (Y)****Y1\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	26	53.1	53.1	55.1
	4.00	13	26.5	26.5	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**Y1\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	25	51.0	51.0	53.1
	4.00	14	28.6	28.6	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**Y1\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	24	49.0	49.0	55.1
	4.00	13	26.5	26.5	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**Y1\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	21	42.9	42.9	49.0
	4.00	16	32.7	32.7	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**Y1\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	21	42.9	42.9	44.9
	4.00	18	36.7	36.7	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**Y1\_6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	23	46.9	46.9	49.0
	4.00	16	32.7	32.7	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

## Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

#### CORRELATIONS

/VARIABLES=X1\_1 X1\_2 X1\_3 X1\_4 X1\_5 TOTAL\_X1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

#### Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	Total_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.753**	.631**	.702**	.820**	.886**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X1_2	Pearson Correlation	.753**	1	.737**	.683**	.798**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X1_3	Pearson Correlation	.631**	.737**	1	.737**	.756**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X1_4	Pearson Correlation	.702**	.683**	.737**	1	.693**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X1_5	Pearson Correlation	.820**	.798**	.756**	.693**	1	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49
Total_X1	Pearson Correlation	.886**	.900**	.865**	.857**	.921**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49

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

**RELIABILITY**

```
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3X1_4 X1_5
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA.
```

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	49	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	5

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

#### CORRELATIONS

/VARIABLES=X2\_1 X2\_2 X2\_3 X2\_4 TOTAL\_X2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

#### Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	Total_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.794**	.766**	.808**	.926**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49
X2_2	Pearson Correlation	.794**	1	.693**	.702**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49
X2_3	Pearson Correlation	.766**	.693**	1	.820**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	49	49	49	49	49
X2_4	Pearson Correlation	.808**	.702**	.820**	1	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	49	49	49	49	49
Total_X2	Pearson Correlation	.926**	.875**	.907**	.920**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49

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

**RELIABILITY**

/VARIABLES=X2\_1 X2\_2 X2\_3 X2\_4

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	49	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	4

## Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

### CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1\_1 Y1\_2 Y1\_3Y1\_4 Y1\_5 Y1\_6Total\_Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

### Correlations

		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1_6	Total_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.794**	.766**	.808**	.765**	.699**	.910**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y1_2	Pearson Correlation	.794**	1	.693**	.702**	.745**	.776**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y1_3	Pearson Correlation	.766**	.693**	1	.820**	.669**	.815**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y1_4	Pearson Correlation	.808**	.702**	.820**	1	.609**	.670**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y1_5	Pearson Correlation	.765**	.745**	.669**	.609**	1	.771**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y1_6	Pearson Correlation	.699**	.776**	.815**	.670**	.771**	1	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Total_Y	Pearson Correlation	.910**	.885**	.900**	.872**	.855**	.889**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49

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

**RELIABILITY**

/VARIABLES=1\_1 Y1\_2 Y1\_3Y1\_4 Y1\_5 Y1\_6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	49	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	6



## Lampiran 5. Uji Hipotesis

### Uji Korelasi (hubungan) Antar Variabel

DATASET ACTIVATE Data  
Set 0. CORRELATIONS

/VARIABLES = X1 X2  
/PRINT = TWOTAIL NOSIG  
/MISSING = PAIRWISE.

#### Correlations

		Gaya kepemimpi nan	Motivasi kerja	Kinerja karyaw an
Gaya kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.971**	.977**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	49	49	49
Motivasi kerja	Pearson Correlation	.971**	1	.979**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	49	49	49
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.977**	.979**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	49	49	49

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

REGRESSION  
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA = PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT Y  
/METHOD = ENTER X1 X2.

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi kerja Kinerja karyawan	.	Enter

a. Dependent Variable: Gaya kepemimpinan

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 <sup>a</sup>	.783	.868	.84786

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1055.296	2	527.648	134.005	.000 <sup>b</sup>
	Residual	33.068	46	.719		
	Total	1088.364	48			

a. Dependent Variable: Gaya kepemimpinan

Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kinerja karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.514	.498		5.046	.000
	Gaya kepemimpinan	-.342	-.127	-.262	2.269	.000
	Motivasi kerja,	.751	.154	.530	4.893	.000

a. Dependen Variable: Kinerja karyawan

## Lampiran 6. R Tabel dan F Tabel

### R-Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

## F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: [lembagapenelitian@unisan.ac.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

Nomor : 4209/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/VIII/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala PT. Togo Jaya Kota Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Ros Asira

NIM : E2118110

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : PT. TOGO JAYA KOTA GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TOGO JAYA  
KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 15 Agustus 2022  
Ketua  
  
**Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM**  
**NIDN 0929117202**



# PT. TOGO JAYA

Phone : ( 0435 ) 821136 - 825838

Fax : ( 0435 ) 823541

**BANKER**

Bank Danamon Indonesia

AGEN LPG NPSO

HEAD OFFICE : Jl. Raja Eyo No. 176

Kota Gorontalo

Email : pt.togojayagorontalo@yahoo.co.id

**BRANCHES**

Manado : Jl. Letjend Soeprapto 31

Phone : ( 0431 ) 862827 - 851952

Fax : ( 0431 ) 867801

## SURAT KETERANGAN

**NOMOR : 192/TGD/04/2023**

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini :

**Nama : Hi. Syamsul Subrata**

**Jabatan : Manajer**

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa Universitas Ichsan Gorontalo atas nama "**ROS ASIRA**" dengan nomor induk mahasiswa E2118110 telah menyelesaikan penelitian di PT. TOGO JAYA KOTA GORONTALO terkait "pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.TOGO JAYA KOTA GORONTALO"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih

Gorontalo, 10 APRIL 2023

Manajer,



Hi. Syamsul Subrata



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

**FAKULTAS EKONOMI**

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. [www.fe.unisan.ac.id](http://www.fe.unisan.ac.id)

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

**No. 127/SRP/FE-UNISAN/V/2023**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si  
NIDN : 09281169010  
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa


Nama Mahasiswa : Ros Asira  
NIM : E2118110  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 26%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui  
Dekan,

  
**DR. Musafir, SE., M.Si**  
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 11 Mei 2023  
Tim Verifikasi,

  
**Muh. Sabir M, SE., M.Si**  
NIDN. 0913088503

Terlampir Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

**turnitin.docx**

AUTHOR

**ROS ASIRA**

WORD COUNT

**9706 Words**

CHARACTER COUNT

**60438 Characters**

PAGE COUNT

**60 Pages**

FILE SIZE

**412.3KB**

SUBMISSION DATE

**May 11, 2023 1:08 PM GMT+7**

REPORT DATE

**May 11, 2023 1:10 PM GMT+7**

### ● 26% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 25% Internet database
- 6% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 6% Submitted Works database

### ● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)

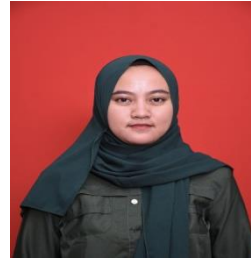


# CURRICULUM VITAE

## Data Pribadi

---

Nama : ROS ASIRA  
Tempat, tanggal lahir : GORONTALO, 10 -05-1999  
Jenis kelamin : PEREMPUAN  
Agama : ISLAM  
Tinggi badan : 164 CM  
Berat badan : 65 KG  
Alamat : JL, MOH YAMIN III  
Hoby : MASAK,MAKAN,TIDUR,  
Hp : 082349878151  
E\_mail : [rosasira99@gmail.com](mailto:rosasira99@gmail.com)



## Data pendidikan

---

Sekolah dasar :SD AL-HUDA KOTA GORONTALO(2007-2012)  
Sekolah menengah pertama :MTS AL-HUDA KOTA GORONTALO (2013-2015)  
Sekolah menengah ke atas :SMK NEGERI I KOTA GORONTALO (2016-2018)  
Perguruan Tinggi :UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO S1  
(2018-2022)

## Pengalaman

---

1. Pernah menjadi asisten rector universitas ichsan gorontalo selama 3 tahun
2. Pernah menjadi sales pembukaan rekening online di salah satu bank swasta yang berada di kota gorontalo selama 2 tahun