

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. INDOMARCO PRISMATAMA
DI MAKASSAR**

**MUHAMMAD RIZAL
NIM: 1761201201**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2021**

SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. INDOMARCO PRISMATAMA
DI MAKASSAR

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

MUHAMMAD RIZAL
NIM: 1761201201

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2021

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. INDOMARCO PRISMATAMA
DI MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh

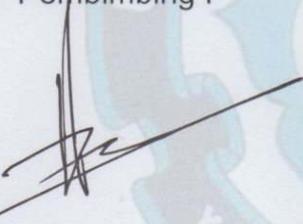
MUHAMMAD RIZAL

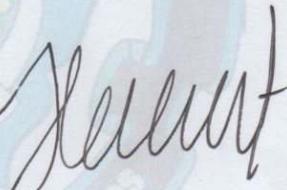
1761201201

Telah diperiksa dan setujui untuk diujikan

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Kherayani Nur, S.E., M.Si.


Ibriati Kartika Alimuddin, S.E., M.M.

Maros, 15 September 2021
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros.
Dekan,


Dr. Mustafa, SE., M.Ak
NIDN: 0931127316

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

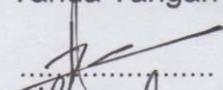
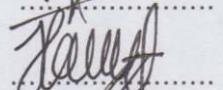
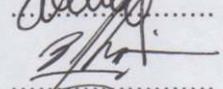
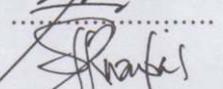
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO
PRISMATAMA DI MAKASSAR**

disusun oleh:

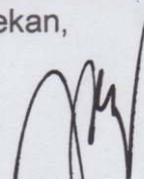
MUHAMMAD RIZAL
1761201201

Telah diujikan dan diseminarkan
pada tanggal 19 September 2021

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. Kherayani Nur, S.E.,M.Si.	Ketua	
Ibriati Kartika Alimuddin, S.E.,M.M	Anggota	
Abdul Hafid Burhami, S.E.,M.M.	Anggota	
Sarnawiah, S.E.,M.Si.	Anggota	

Maros, 31 Oktober 2021
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,


Dr. Mustafa, S.E.,M.Ak
NIDN : 0931127316

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan Berkah, Rahmat dan Hidayah-Nya, shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah berhasil membawa ummatnya dari jaman Jahilyah menuju jaman Islamiah dengan akhlak yang mulia.

Dengan rasa syukur yang dalam, penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Makassar”**. Penyusunan skripsi ini ditujukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Strata satu (S1) dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulsim Maros.

Dalam penelitian Skripsi ini penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terimah kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof Nurul Ilmi Idrus, M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Mulsim Maros
2. Dr. Muhammad Nur Jaya, S.Sos, M.Si. selaku wakil Rektor 1 Universitas Muslim Maros.

3. Dr. Mustafa, S.E., M.Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
4. Wakil Dekan I dan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
5. Hasdiana S, S.E.,M.Si. selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
6. Dr. Kherayani Nur, S.E., M.Si. selaku pembimbing I yang telah memberikan support dan motivasi sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibriati Kartika Alimuddin, S.E,M.M selaku pembimbing II atas arahan dan bimbingannya yang telah diberikan kepada penulis sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Seluruh bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Univesrsitas Muslim Maros.
9. Teristimewa untuk Bapak dan Almarhum Ibu tercinta Abdillah dan St.Aminah terima kasih atas segala doanya, motivasi, nasehat dan terpenting kasih sayangnya yang telah diberikan selama proses perkuliahan, aku sayang kalian.
10. Teman-teman seangkatan 2017 Universitas Muslim Maros terkhusus saudara seperjuangan Usman, Bachruddin, Saad, Hendrik, dan Rendy, *i should to say* kalian adalah “anak bulu” terhebat yang pernah penulis kenal. teruslah hidup dan sehat

you guys are incredible! Mari kita lanjutkan perjalanan berikutnya.

Bersama, selamanya.

11. Perempuan yang seharusnya kutulis namanya dilembar ini, yang begitu dekat namun bukan untuk dimiliki, hanya untuk disyukuri keberadaannya dan cukup dicintai dalam diam.

12. *Last but not least, i wanna thank me, thank for believing in me, thank me for doing all this hard work, thank me for having no days off, thank for never quitting, for just being me at all times.*

Penulis sadari bahwa dalam skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi isi, teknik penulisan maupun bahasa yang digunakan dalam penyusunannya, oleh karena itu saran dan kritik yang konstruktif dari para pembaca sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Serta kepada Allah SWT jugalah penulis panjatkan semoga amal bakti Bapak/Ibu, teman dan sahabat mendapatkan limpahan Rahmat dan KaruniaNya.

Maros, September 2021

Peneliti

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : *Muhammad Rizal*
NIM : *1761201201*
Program Studi : *Manajemen*
Konsentrasi : *SDM*
Judul Skripsi : *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco prismatama Makassar*

Demi Allah, saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi/tugas akhir ini adalah benar-benar hasil karya asli saya sendiri dan bukan merupakan: (1) plagiarisme; (2) pencurian hasil karya milik orang lain; (3) hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material dan non-material; (4) ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakikatnya bukan merupakan karya tulis skripsi/tugas akhir saya secara orisinal dan otentik.

Bila dikemudian hari diduga kuat ada ketidaksesuaian antara realitas, fakta dan data ini, saya bersedia di proses oleh Tim Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros dengan saksi berat berupa pembatalan kelulusan/kesarjanaan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakan integritas akademik di institusi ini.

Maros, 31. Oktober 2021

Hormat saya,



(Signature)
Muhammad Rizal

ABSTRAK

Muhammad Rizal. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismaatama Makassar* (Dibimbing oleh Kherayani Nur dan Ibriati Kartika Alimuddin)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismaatama Makassar. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada PT. Indomarco Prismaatama Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode kuantitatif deskriptif.

Sumber data dalam penelitian ini adalah metode survey menggunakan kuesioner dengan sampel penelitian yaitu sebanyak 86 orang. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f. keseluruhan metode analisis menggunakan program SPSS versi 25.0.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel yang berpengaruh paling signifikan yaitu Gaya kepemimpinan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

	HALAMAN
SAMPUL LUAR	
SAMPUL DALAM	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A...Latar Belakang	14
B...Rumusan Masalah	18
C...Tujuan Penelitian	19
D...Manfaat Penelitian	19
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A...Sumber Daya Manusia	21
B...Gaya Kepemimpinan	23
C...Motivasi Kerja	31
D...Kinerja	36
E...Penelitian terdahulu	41
F... Kerangka pikir.....	43
G.. Hipotesis	44
BAB III. METODE PENELITIAN	
A...Jenis Penelitian	46
B...Tempat dan Waktu Penelitian	46
C...Jenis dan Sumber Data	46
D...Teknik Pengumpulan Data	47
E...Populasi dan Sampel	48
F... Metode Analisis Data	50
G.. Defenisi Operasional Variabel	56
BAB IV. SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN	
A...Sejarah Berdirinya Perusahaan	58
B...Struktur Organisasi	60

C...Visi misi perusahaan.....	64
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A...Hasil Penelitian	65
B...Pembahasan	86
BAB VI. PENUTUP	
A...Kesimpulan	89
B...Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	94

DAFTAR TABEL

	HALAMAN
Tabel 1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 2 Instrumen Skala Likert	50
Tabel 3 Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi	54
Tabel 4 Tabel Interpretasi Koefisien Determinasi	55
Tabel 5 Tabel Responden Berdasarkan Umur.....	65
Tabel 6 Tabel Responden Berdasarkan jenis kelamin	66
Tabel 7 Tabel Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	67
Tabel 8 Distribusi Jawaban Responden Variabel (X1)	68
Tabel 9 Distribusi Jawaban Responden Variabel (X2)	71
Tabel 10 Distribusi Jawaban Responden Variabel (Y)	73
Tabel 11 Hasil Uji Validitas (X1).....	75
Tabel 12 Hasil Uji Validitas (X2).....	76
Tabel 13 Hasil Uji Validitas (Y).....	77
Tabel 14 Hasil Uji Reliabilitas	78
Tabel 15 Hasil Uji Normalitas	79
Tabel 16 Hasil Uji Autokorelasi	80
Tabel 17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	80
Tabel 18 Koefisien Korelasi	82
Tabel 19 Koefisien Determinasi	83
Tabel 20 Hasil Uji T	83
Tabel 21 Hasil Uji F	85

DAFTAR GAMBAR

	HALAMAN
Gambar 1 Kerangka Pikir	44
Gambar 2 Struktur Organisasi	61

DAFTAR LAMPIRAN

	HALAMAN
Lampiran 1 Kuesioner	95
Lampiran 2 Data tabulasi (X1)	99
Lampiran 3 Data tabulasi (X2).....	101
Lampiran 4 Data tabulasi (Y).....	103
Lampiran 5 Hasil uji validitas dan realibilitas (X1).....	106
Lampiran 6 Hasil uji validitas dan realibilitas (X2)	109
Lampiran 7 Hasil uji validitas dan realibilitas (Y).....	112
Lampiran 8 Hasil uji normalitas	114
Lampiran 9 Hasil uji autokorelasi dan determinasi.....	115
Lampiran 10 Hasil uji regresi berganda	115
Lampiran 11 Hasil uji t	115
Lampiran 11 Hasil uji f	115
Lampiran 12 Hasil uji korfisien korelasi	116
Lampiran 11 Tabel distribusi t.....	117
Lampiran 13 Tabel distribusi f	120

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia sangatlah berperan penting dalam suatu organisasi baik itu organisasi formal ataupun informal karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang sangat penting, mengingat bahwa seluruh perusahaan menggunakan tenaga kerja manusia sebagai pengendali atau pengarah dalam suatu pekerjaan.

Pencapaian tujuan organisasi merupakan fokus utama dibentuknya organisasi. Suatu organisasi akan berhasil dalam mencapai tujuan dan program-programnya jika orang yang bekerja dalam organisasi itu dapat melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidangnya dan tanggung jawabnya masing-masing. Agar orang-orang bekerja dalam organisasi tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruhnya dan mengarahkan segala sumber daya yang ada kearah pencapaian tujuan.

Agustiningrum (2012:110) berpendapat bahwa melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas budaya organisasi dan motivasi kerja seorang pemimpin yang hebat, maka untuk mencapai tujuan organisasi akan cepat terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan suatu organisasi.

Peran dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi masa depan suatu organisasi. Pemimpin membuat keputusan guna menentukan arah

tujuan organisasi yang akan dicapai. Pemimpin harus bisa mengarahkan, membimbing, memberikan motivasi, serta mengatur bawahan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Hubungan yang terjalin antara pimpinan dan karyawan dalam organisasi akan menentukan kinerja karyawan.

Seorang manajer biasanya disebut pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, namun dalam menjalankan suatu kegiatan dalam organisasi tertentu saja tidak mudah, karena pada saat menjalankannya tentu saja akan mengalami rintangan maupun hambatan. Salah satu hambatan dan rintangan yang terjadi adalah kinerja karyawan yang tidak baik. Hal ini biasanya disebabkan karena hubungan antara pimpinan dengan karyawan tidak terjalin dengan baik sehingga menimbulkan rasa ketidaknyamanan terhadap pekerjaan pada perusahaan atau organisasi.

Gaya kepemimpinan yang tidak memperhatikan karyawan akan menimbulkan reaksi berlebih bagi karyawan seperti timbulnya stress kerja pada karyawan, dan menurunnya tingkat kinerja karyawan. Fenomena mengenai kepemimpinan, diyakini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. Faktanya seorang pemimpin pasti akan menghadapi bawahan dengan berbagai sikap, karakter dan tingkah laku yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya.

G.R. Terry dalam Hasibuan (2011:336), mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi begitu penting karena hal tersebut yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Selain faktor kepemimpinan, fenomena lain yang diduga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu rendahnya motivasi kerja disebabkan kurang harmonisnya hubungan karyawan dengan rekan kerjanya. Sering terjadinya kecemburuan di antara karyawan akibat adanya perbedaan perhatian yang diterima oleh karyawan. Selain itu kondisi kerja juga turut mempengaruhi motivasi kerja karyawan, ruang kerja yang kurang nyaman serta kurangnya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan merupakan salah satu penyebab kurang bergairahnya karyawan dalam bekerja.

Dunia kerja saat sekarang, motivasi menjadi unsur terpenting yang harus dipunyai oleh semua karyawan, karena motivasi merupakan kemampuan berusaha yang dilakukan seseorang untuk meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Pada hakikatnya, manusia bekerja tidak hanya untuk mempertahankan kelangsungan hidup, tetapi bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Menurut Timple dalam Riyadi (2011:203), kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal

merupakan faktor yang berkaitan dengan sifat-sifat seseorang yang meliputi, kepemimpinan, sikap, kepribadian, motivasi, pengalaman kerja dan latar belakang budaya. Sedangkan faktor eksternal yaitu seperti faktor lingkungan, sistem upah, tindakan rekan kerja, dan jenis pelatihan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung dari penelitian Gusli (2016) motivasi merupakan suatu faktor yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan, pada penelitian tersebut menyatakan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan berdasarkan hasil nilai t hitung variabel motivasi kerja lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibanding variabel gaya kepemimpinan.

PT. Indomarco Prismatama Makassar merupakan salah satu perusahaan retail waralaba di Indonesia yang mempunyai visi untuk menjadi aset nasional dalam bentuk jaringan waralaba yang unggul dalam persaingan global, menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, kebenaran dan keadilan, kerja sama kelompok, kemajuan melalui inovasi yang ekonomis serta mengutamakan kepuasan konsumen, namun perusahaan ini juga memiliki permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang dimiliki.

Berdasarkan dengan pengamatan yang dilakukan peneliti, ditemukan berbagai permasalahan dimana sosok kepemimpinan Supervisornya dalam memimpin karyawan selama ini ternyata kurang baik terutama pada pola komunikasi yang tidak jelas membuat para karyawan

salah mengartikan apa yang diperintahkan. Dampak dari permasalahan tersebut, mengakibatkan banyak kesenjangan antara karyawan dan pimpinan sehingga dapat menurunkan hasil kerja para karyawan. Kemudian apabila melihat motivasi setiap karyawan sedikit rendah, disebabkan karena dari gaya kepemimpinan yang kurang baik sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam pekerjaannya. Mereka merasa khawatir dengan adanya perintah dari supervisor yang terkadang secara tiba-tiba memerintahkan dengan instruksi yang tidak jelas dan berdampak pada hasil kinerja karyawan.

Kurangnya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi karyawan seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja karyawan rendah. Dari uraian permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Indomarco Prismatama Makassar”**

B. RUMUSAN MASALAH

Dari uraian latar belakang diatas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Makassar ?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Makassar ?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Makassar ?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Makassar
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Makassar
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan sebagai variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Makassar.

D. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menjadi pijakan dan bahan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran dan sebagai masukan agar dapat menjadi

bahan pertimbangan bagi PT. Indomarco Prismatama Makassar dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

a. Manfaat bagi penulis.

Dengan adanya penelitian ini bisa menambah pengetahuan terhadap sesuai atau tidaknya teori gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan yang terjadi pada perusahaan PT. Idomarco Primatamadi makassar.

b. Manfaat bagi perusahaan.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pimpinan PT. Indomarco Prismatama Makassar dalam hal pengelolaan sumber daya manusia demi tercapainya suatu tujuan organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. SUMBER DAYA MANUSIA

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah faktor sentral yang bekerja sebagai penggerak baik itu didalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Menurut Dahlan (2012:115) sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Bohlarander dan Snell (2010:4) sumber daya manusia merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Berdasarkan dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi baik institusi maupun perusahaan, yang

pada hakikatnya sumber daya manusia itu berupa manusia yang dipekerjakan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

2. Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut Sadili (2015:30) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial, menurutnya tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dirinci menjadi empat tujuan utama yaitu:

a. Tujuan organisasional

Tujuan ini pada dasarnya adalah sasaran formal untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

b. Tujuan fungsional

Tujuan ini secara fungsional adalah untuk mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

c. Tujuan soisal

Tujuan ini diperuntukkan agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

d. Tujuan individual

Tujuan pribadi dari setiap karyawan dicapai melalui aktivitasnya dalam perusahaan.

B. GAYA KEPEMIMPINAN

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Badeni (2014:126) gaya kepemimpinan merupakan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang lain maupun sekelompok orang agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu pendapat lain mengatakan bahwa gaya kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi cara pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2017:119).

2. Jenis Jenis Gaya Kepemimpinan

Terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2014:68) yaitu :

a. Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikut sertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

b. Kepemimpinan partisipasi

Kepemimpinan partisipasi adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi bawahan. Pemimpin meotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

c. Kepemimpinan delegasi

Kepemimpinan delegasi adalah apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin

tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

d. Kepemimpinan situasional

Menurut kepemimpinan situasional, tidak ada satu pun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

Sedangkan menurut Sutikno (2014:125) gaya kepemimpinan terbagi atas 7 tipe, yaitu

a. Tipe otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut ikut campur. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

b. Tipe kendali bebas atau masa bodo (*laizes faire*)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe otokratik, dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang

pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memebriakn kebebasan yang seluas luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

c. Tipe paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemipin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat betanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya.

d. Tipe kharismatik

Seorang tipe kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengiktunya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi.

e. Tipe militeristik

Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering menggunakan sistem perintah, senang bergantung pada pangkat dan jabatannya dan senang kepada

formalitas yang berlebih lebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

f. Tipe pseudo-demokratik

Tipe ini disebut juga dengan tipe kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Pemimpin ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin tipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersifat demokrasi padahal sebenarnya dia bersifat otoriter. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lenih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus dan samar-samar.

g. Tipe demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah, kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab.

3. Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Moheriono (2012:386) gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, pada dasarnya dapat diterangkan melalui tiga aliran teori berikut ini:

a. Teori genetis (keturunan)

Inti dari teori ini menyatakan bahwa leader are born and not made (pemimpin itu dilahirkan bakat, bukan dibuat). Para penganut aliran teori ini menyetujui pendapatnya bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia dilahirkan dengan bakat kepemimpinan. Dalam keadaan yang bagaimanapun seseorang ditempatkan karena ia telah ditakdirkan menjadi pemimpin, kelak ia akan timbul sebagai pemimpin. Berbicara mengenai takdir, filosofis pandangan ini tergolong pada pandangan fatalitas atau deterministik.

b. Teori sosial

Jika teori pertama diatas adalah teori yang ekstrem pada satu sisi, maka teori ini pun merupakan ekstrem pada sisi lainnya. Inti aliran sosial ini adalah bahwa leader are made and not born (pemimpin itu dibuat atau dididik, bukannya kodrati). Jadi teori ini merupakan kebalikan inti teori genetika. Para penganut teori ini menyetujui pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.

c. Teori ekologis

Kedua teori diatas seluruhnya mengandung kebenaran, maka sebagai reaksi terhadap kedua teori tersebut timbullah aliran teori ketiga. Teori ketiga ini disebut teori ekologis karena pada intinya yang berarti bahwa seorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabilaia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut. Teori ini menggabungkan segi-segi positif dari kedua teori yang paling mendekati kebenaran. Namun demikian, penelitian yang jauh lebih mendalam masih diperlukan untuk dapat mengatakan secara pasti apa saja faktor yang menyebabkan timbulnya sosok pemimpin yang baik.

4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Untuk melihat gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator. Menurut Siagian (2012:121), indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

d. Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

e. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau

kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

C. MOTIVASI KERJA

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Merihot dalam Marlioni, (2015:122) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan ayng dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Selain itu Robbins dan Judge (2013:235) berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemn penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan.

Kemudian menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2016:68) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Selain itu Siagian dalam Sutrisno (2016:144) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan.

Dari pengertian motivasi kerja diatas, maka dapat kita simpulkan bahwa arti motivasi kerja itu sendiri adalah tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.

2. Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2014:143) yaitu:

a. Motivasi positif

Motivasi ini maksudnya manajer memotivasi bawahab dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia suka menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi negatif

Motivasi ini maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu yang pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

3. Teori Motivasi Kerja

Banyak teori motivasi yang telah dikembangkan, teori-teori motivasi tersebut saling melengkapi dan memberikan sumbangan yang berarti tentang apa yang diketahui dari motivasi kerja.

a. Teori Hirarki Kebutuhan (Maslow, 1943).

Teori kebutuhan dari motivasi berdasarkan pendapat bahwa orang melakukan usaha dalam perilaku yang memungkinkannya untuk mengisi kekurangan yang ada dalam hidupnya. Jadi orang mengeluarkan usaha untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut Maslow individu dimotivasi oleh kebutuhan yang belum dipenuhi, yang paling rendah, paling dasar dalam tata tingkat. Setiap kebutuhan yang dipenuhi, kebutuhan itu berhenti memotivasi perilaku dan kebutuhan berikutnya dalam hirarki tersebut menjadi kebutuhan yang kuat.

b. Teori ERG (Eksistensi-Relasi-Pertumbuhan)

Teori ERG dikembangkan oleh Alderfer (1969) dan merupakan modifikasi dan reformulasi dari teori Hirarki Kebutuhan Maslow. Teori ERG menyatakan bahwa kebutuhan eksistensi, hubungan dan pertumbuhan terletak pada satu kesinambungan kenyataan dengan kebutuhan eksistensi sebagai kebutuhan yang paling konkrit dan kebutuhan pertumbuhan sebagai kebutuhan yang paling kurang konkrit (abstrak).

Sesuai dengan teori dari Maslow, teori Alderfer menganggap bahwa fullfilment-progression (maju ke pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya sesudah kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah terpenuhi). Juga penting menurut Alderfer, jika kebutuhan tingkat yang lebih tinggi tidak dapat terpenuhi, maka individu meregresi kembali ke

usaha untuk memuaskan kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah (frustration-regression).

c. **Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)**

Dikembangkan oleh Herzberg (1968) dan dikenal dengan teori higiene-motivasi. Dalam teori dua faktor tersebut, kondisi kerja yang memungkinkan orang memenuhi kebutuhan tingkat atas dinamakan faktor motivator dan yang penting untuk memenuhi kebutuhan tingkat bawah dinamakan faktor higiene. Faktor motivator (berkaitan dengan isi dari pekerjaan, faktor intrinsik dari pekerjaan), yakni tanggung jawab, kesempatan maju, pekerjaan yang menantang, pencapaian prestasi dan pengakuan. Dalam Maslow termasuk kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri. Faktor higiene (berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, faktor ekstrinsik dari pekerjaan), yakni kondisi kerja, supervisi, hubungan dengan rekan kerja, gaji, administrasi dan kebijakan organisasi. Dalam Maslow termasuk kebutuhan fisiologis, rasa aman dan sosial. Faktor Motivator menimbulkan motivasi kerja yang lebih bercorak proaktif. Faktor higiene cenderung menghasilkan motivasi kerja yang lebih reaktif.

4. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian

tujuan organisasi. Purwanto, (2011:36) indikator motivasi kerja dapat diukur melalui, yaitu:

a. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukuranya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

e. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

D. KINERJA

1. Pengertian Kinerja

Umumnya setiap perusahaan atau organisasi sangat memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya, dan biasanya melakukan berbagai upaya untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya tersebut. Hal ini karena kinerja sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan.

Mangkunegara (2011:67-68) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja sama dengan prestasi kerja, yang hasil akhirnya dihitung dengan membandingkan hasil pekerjaan dengan tolak ukur yang sudah ditetapkan.

Menurut Edison (2016:128) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setyowati dan Haryani (2016:129) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata Job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:48) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan uraian pengertian kinerja yang telah dituliskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

2. Tujuan Kinerja

Menurut Rivai (2014:311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
- d. Meningkatkan motivasi kerja

- e. Meningkatkan etos kerja
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir
- i. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja

3. Teori Kinerja

Meski secara harfiah kinerja adalah kata benda yang pengertiannya sama dengan hasil atau prestasi, kinerja dalam literatur manajemen dan organisasi memiliki makna yang lebih luas dan beragam; bukan sekedar hasil atau prestasi. Cermati misalnya pemahaman dan makna kinerja seperti teori yang dirangkum oleh Lebas & Euske (2004) sebagai berikut.

1. Kinerja merupakan sesuatu yang dapat diukur, baik diukur menggunakan angka atau menggunakan sebuah ekspresi yang memungkinkan terjadinya komunikasi
2. Kinerja berarti berupaya, sesuai dengan maksud tertentu, untuk menghasilkan sesuatu (misal upaya menciptakan nilai)
3. Kinerja adalah hasil dari sebuah tindakan

4. Kinerja adalah kemampuan untuk menghasilkan atau potensi untuk menciptakan hasil (sebagai contoh, kepuasan pelanggan bisa dilihat sebagai potensi bagi organisasi untuk menciptakan penjualan di masa yang akan datang)
5. Kinerja adalah perbandingan antara hasil dengan benchmark (patokan) tertentu baik yang ditetapkan secara internal maupun patokan eksternal
6. Kinerja adalah hasil yang tidak diduga (mengejutkan) dibandingkan dengan yang diharapkan
7. Dalam disiplin psikologi, kinerja adalah bertindak (acting out)
8. Kinerja adalah pertunjukan, khususnya dalam seni pertunjukan, yang melibatkan para aktor, peran mereka dan bagaimana peran dimainkan serta melibatkan orang luar yang menonton pertunjukan tersebut.
9. Kinerja adalah judgment (sebuah keputusan atau penilaian) yang didasarkan pada sesuatu yang lain sebagai pembanding. Persoalannya adalah siapa yang harus menjadi pengambil keputusan dan bagaimana kriterianya.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok dalam melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya yang sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan oleh suatu perusahaan.

4. Indikator Kinerja

Sedangkan menurut Robbins dalam Bandari (2016:260) indikator kinerja dapat diukur melalui, yaitu:

a. Kualitas (mutu)

Kinerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik kesempurnaan.

b. Kuantitas (jumlah)

Jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang telah ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu serta memaksimalkan waktu yang terdedia untuk aktivitas lain.

d. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi. Dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dalam penggunaan sumber daya.

e. Efisiensi

Mengukur derajat kesesuaian penghasilan output dengan menggunakan biaya srendah mungkin.

E. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan dasar dalam melakukan sebuah penelitian, sehingga memperkaya teori-teori yang digunakan dalam mengkajinya. Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dapat ditunjukkan dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Inez zaneta hafizha (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).	Uji hipotesis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda.	Hasil yang diperoleh yaitu ditemukan tidak adanya pengaruh signifikan pada variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai Hasil yang berbeda ditunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai.
2.	Fitriana (2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai puskesmas Karangrayung II.	Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi berganda.	Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi kerja tidak

				berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Fauzan islami putra (2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kementrian Agama kabupaten Ogan Komering Ulu	Analisis regresi berganda	Variabel gaya kepemimpinan lebih besar pengaruhnya dibanding dengan variable motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
4.	Gusli (2016)	Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) rayon Makassar bagian selatan	Berdasarkan dengan hasil hipotesis uji T	Berdasarkan dengan hasil nilai t_{hitung} variabel Motivasi kerja lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibanding gaya kepemimpinan
5.	Andriyanto (2016)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. BPRS Kasanah Ummat, kembaran, Banyumas)	Analisis data dengan menggunakan uji F	Berdasar analisis uji F didapatkan gaya kepemimpinan dan Motivasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

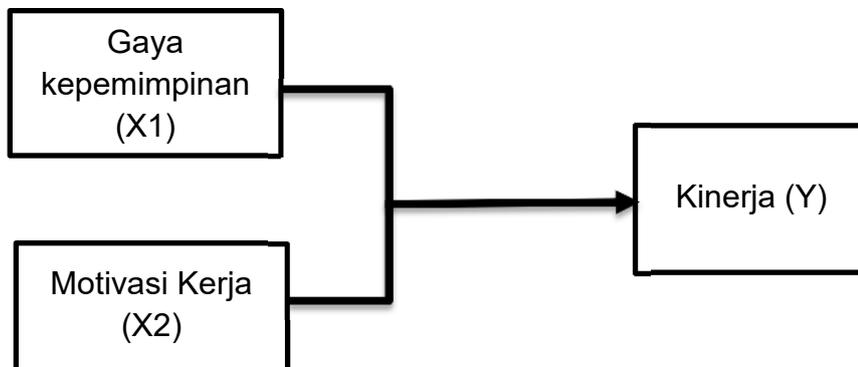
F. KERANGKA PIKIR

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan merupakan aset yang paling penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Karena itu, perusahaan atau organisasi harus memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan juga harus mengetahui bagaimana cara memperlakukan karyawan melalui pemimpin dalam perusahaan itu sendiri, selain itu perusahaan harus senantiasa memberikan motivasi terhadap karyawannya.

Penelitian ini diajukan dengan kinerja karyawan sebagai variabel yang akan diukur dan melihat pengaruh intraksi antara gaya kepemimpinan (X_1), dan motivasi kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y). Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja adalah variabel independen (bebas) sedangkan kinerja karyawan adalah variabel dependen (terikat).

Dari kerangka teoritis tersebut akan dilihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir

G. HIPOTESIS

Menurut Sugiono (2011:96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori. Hipotesis dirumuskan berdasar rumusan masalah pada penelitian ini, yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Sehubungan dengan masalah tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Indomarco Prismatama Makassar
2. Bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Indomarco Prismatama Makassar

3. Bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh paling signifikan dibandingkan dengan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Indomarco Prismatama Makassar.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini yaitu penelitian kuantitatif. penelitian ini diajukan dengan kinerja karyawan sebagai variabel yang akan diukur dan melihat pengaruh intraksi antara gaya kepemimpinan (X1), dan motivasi kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y). Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja adalah variabel independen (bebas) sedangkan kinerja karyawan adalah variabel dependen (terikat).

B. TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN

1. Tempat Penelitian

Tempat atau objek penelitian ini dilakukan pada PT. Indomarco Prismaatama Makassar yang berlokasi di jalan Kima 10 5-A5A, Daya, Kec. Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90241.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 6 (enam) bulan yaitu mulai Januari tahun 2021 sampai Juni tahun 2021.

C. JENIS DAN SUMBER DATA

1. Jenis Penelitian

a. Kualitatif, adalah data yang diperoleh dalam bentuk informasi berbentuk lisan maupun tulisan yang membantu mendukung jenis data dan sumber data yang digunakan.

b. Kuantitatif, adalah data yang disajikan dalam bentuk angka-angka yang menunjang data yang dibutuhkan.

2. Sumber Data

a. Data Primer, adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya berupa kuisisioner.

b. Data Sekunder, adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara langsung.

D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Penulis memperoleh data yang berhubungan dengan judul penelitian ini dengan menggunakan metode sebagai berikut.

1. Studi Kepustakaan (*library Research*)

Studi kepustakaan adalah merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari teori-teori yang terdapat dalam literatur-literatur dan sumber-sumber lainnya yang relevan dengan masalah yang diteliti.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

a. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau peninjauan secara langsung dilapangan atau objek penelitian.

b. Kuesioner (Angket)

Kuiseoner atau angket adalah instrument yang digunakan untuk pengumpulan data dengan cara membuat daftar pernyataan yang kemudian disebarakan pada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pernyataan mengenai gambaran umum, perhatian dan pendapat responden mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Makassar.

Kuesioner atau angket tersebut menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, Menurut Sugiyono (2018: 93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan.

E. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indomarco Prismatama Makassar dengan jumlah karyawan sebanyak 112 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2016:116) berpendapat bahwa sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi yang diteliti sangat besar dan tidak memungkinkan semua individu atau objek pada populasi tersebut diteliti satu persatu, maka cukup diambil sampel dari populasi tersebut. Hasil pengamatan terhadap sampel, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi diharapkan mewakili populasi.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih teknik pengambilan sampel acak atau *random sampling/probability sampling*, tanpa memandang sampel atas dasar strata atau status sosial dari segi apapun. Sampel yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu sebagian dari karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Makassar yang jumlahnya telah ditentukan berdasarkan perhitungan rumus pendapat Slovin (1960).

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

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi (112)

e = batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (5%)

Berdasarkan rumus tersebut maka ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{112}{1 + 112 \cdot (5\%)^2}$$

$$n = 86$$

Dengan hasil perhitungan diatas maka jumlah sampel yang akan digunakan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 86 orang.

F. METODE ANALISIS DATA

Metode analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuisioner pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan skala liker, dengan tingkatan sebagai berikut:

Tabel 2. Instrumen Skala Likert

	Keterangan	Bobot
SS	Sangat setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang setuju	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono 2012

a. Uji Validitas

Uji Validitas menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Sugiyono (2012:121) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mencari nilai validitas disebuah item mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika item yang tidak memenuhi syarat maka item tersebut

tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat yang harus dipenuhi menurut Sugiyono (2012:133) yaitu harus memiliki:

- a. Jika $r > 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r < 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas menyatakan bahwa apabila instrument yang digunakan beberapa kali mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Sugiyono (2012:122) menyatakan reliabilitas adalah derajat konsistensi dalam interval waktu tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut maka reliabilitas dapat dikemukakan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Adapun kriteria untuk menilai reliabilitas instrumen penelitian ini yang merujuk kepada pendapat Nunnally (Ghozali 2011:42) “suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Croncbach Alpha $> 0,60$ ”.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok dan atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit,

berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$) maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar, namun untuk memberikan kepastian, data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak sebaiknya digunakan uji normalitas, karena belum tentu data yang banyaknya < 30 belum tentu tidak berdistribusi normal, untuk itu perlu suatu pembuktian.

b. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik Autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah uji Durbin-Waston (uji-DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak yang berarti terdapat autokorelasi terjadi korelasi.
2. Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$ maka hipotesis nol diterima yang berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-du)$ dan $(4-dL)$ maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

3. Analisis Data

a. Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai pengaruh Gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), terhadap kinerja (Y). Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan program komputer Statistical Package for Social Science (SPSS).

Bentuk persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$\text{Persamaan : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi Kerja

b_1b_2 = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = Error

b. Uji koefisien korelasi (R)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Kuncoro (2013:240) Koefisien korelasi (R) memiliki nilai antara -1.00 hingga +1.00 . Semakin R mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan

bersifat negatif dan juga sebaliknya. Jika nilai r beda diantara -1 dengan $+1$, maka r yang dihitung, harus berdasar pada tabel berikut:

Tabel 3 Interpretasi Koefisien Korelasi

korelasi (r)	Interprestasi
0,80-1,000	Sangat kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup kuat
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat rendah

Sumber: Kuncoro (2013)

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghozali (2018:94). Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1.00 (korelasi sempurna). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen Ghozali (2018:97).

Tabel 4 Interpretasi Koefisien Determinasi

No	Pernyataan	Keterangan
1	0% - 4%	Sangat rendah atau sangat lemah
2	5% - 16%	Rendah atau lemah
3	17% - 48%	Cukup kuat
4	49% - 81%	Kuat
5	82% - 100%	Sangat kuat

Sumber: Ghozali (2018).

4. Uji Hipotesis

a. Uji T (parsial)

Untuk menguji Hipotesis apakah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan Uji Hipotesis dengan prasyarat jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka Hipotesis diterima, jika $t_{hitung} < T_{tabel}$ maka Hipotesis ditolak, sedangkan untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidak signifikan maka syaratnya adalah jika $T_{sig} < T_{error}$ maka pengaruhnya signifikan tetapi jika $T_{sig} > T_{error}$ maka pengaruhnya tidak signifikan. Ghozali (2018:99).

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti ditolak

Jika $T_{sig} < T_{error}$, Signifikan

Jika $T_{sig} > T_{error}$, Tidak Signifikan

b. Uji F (simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama

(simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Makassar. Ghozali (2018:97).

G. DEFINISI OPERASIONAL

Azwar (2014:74) mengatakan definisi operasional adalah definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik variabel yang diamati. Proses pengubahan definisi konseptual yang lebih menekankan kriteria hipotetik menjadi definisi operasional disebut dengan operasionalisasi variabel penelitian. Berdasarkan hal itu, dalam penelitian ini peneliti menjelaskan definisi operasional dari penyesuaian diri dan kepribadian ekstrasversi, sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan (X_1)

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki demi tercapainya tujuan organisasi pada PT. Indomarco Prismatama Makassar.

2. Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi kerja adalah segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan pada PT. Indomarco Prismatama Makassar.

3. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan pada PT. Indomarco Prismatama Makassar.

BAB IV

SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

A. SEJARAH BERDIRINYA PERUSAHAAN

PT. Indomarco Prismatama adalah perusahaan swasta nasional pengelola jaringan mini market Indomaret dengan akta notaris No. 207, tertanggal 21 November 1988 oleh Bapak Benny Kristianto dan SIUP No.789/0902/PB/XII/88 tanggal 20 Desember 1988. Sesuai dengan Akte Pendirian Perusahaan No. 207 tertanggal 21 Nopember 1988 tersebut di atas, maksud dan tujuan perusahaan adalah :

- 1) Bergerak dalam bidang usaha perdagangan barang/retail (mini market), jenis barang dagangannya yaitu : hasil bumi (pertanian, peternakan), obat-obatan, kelontong, kosmetik, alat-alat kesehatan dan lain-lain.
- 2) Mengadakan kerja sama (joint venture) dengan masyarakat dan badan usaha yang ingin membuka usah dalam bidang perdagangan (business retail) dengan sistem waralaba. Indomaret merupakan salah satu jaringan mini market di Indonesia yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas penjualan kurang dari 200 M².

Awal terbentuknya perusahaan ini dimulai dari sebuah toko Indomaret yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari yang pertama kali dibuka pada tahun 1987 di Pontianak, Kalimantan Barat. Usaha ini mulai berkembang ketika PT. Indomarco Prismatama pertama kali membuka gerai Indomaret di Jakarta yang berlokasi di Ancol, Jakarta

Utara pada November 1988 yang kemudian disusul dengan pembukaan gerai-gerai Indomaret di tempat-tempat lainnya.

Pada mulanya Indomaret membentuk konsep penyelenggaraan gerai yang berlokasi di dekat hunian konsumen, menyediakan berbagai kebutuhan pokok maupun kebutuhan sehari-hari, melayani masyarakat umum yang bersifat majemuk, serta memiliki luas toko sekitar 200 M². Seiring dengan perjalanan waktu dan kebutuhan pasar, Indomaret terus menambah gerai di berbagai kawasan perumahan, perkantoran, niaga, wisata dan apartemen.

Dalam hal ini terjadilah proses pembelajaran untuk pengoperasian suatu jaringan retail yang berskala besar, lengkap dengan berbagai pengalaman yang kompleks dan bervariasi. Setelah menguasai pengetahuan dan keterampilan mengoperasikan jaringan ritel dalam skala besar, Manajemen berkomitmen untuk menjadikan Indomaret sebagai sebuah aset nasional. Hal ini tidak terlepas dari kenyataan bahwa seluruh pemikiran dan pengoperasian perusahaan ditangani sepenuhnya oleh putra putri Indonesia.

PT. Indomarco Prismatama mulai memperkenalkan sistem kemitraan kepemilikan dan pengelolaan gerai dengan cara waralaba dan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di Indonesia. Pada Mei 2003, sistem waralaba Indomaret telah terbukti keberhasilannya dengan diperolehnya penghargaan dari Presiden Republik Indonesia saat itu yaitu

Presiden Megawati Soekarno Putri sebagai Perusahaan Waralaba Nasional 2003.

Pada bulan Desember 2010 jumlah mini market Indomaret mencapai 4.955 gerai. Dari total itu 3.058 gerai adalah milik sendiri dan sisanya 1.897 gerai waralaba milik masyarakat, yang tersebar di kota-kota di Jabotabek, Jawa Barat, Jawa Timur, Jawa Tengah, Jogjakarta, Bali dan Lampung. Di DKI Jakarta terdapat sekitar 488 gerai. Indomaret mudah ditemukan di daerah perumahan, gedung perkantoran dan fasilitas umum karena penempatan lokasi gerai didasarkan pada motto “mudah dan hemat”. Lebih dari 3.500 jenis produk makanan dan non-makanan tersedia dengan harga bersaing, memenuhi hampir semua kebutuhan konsumen sehari-hari.

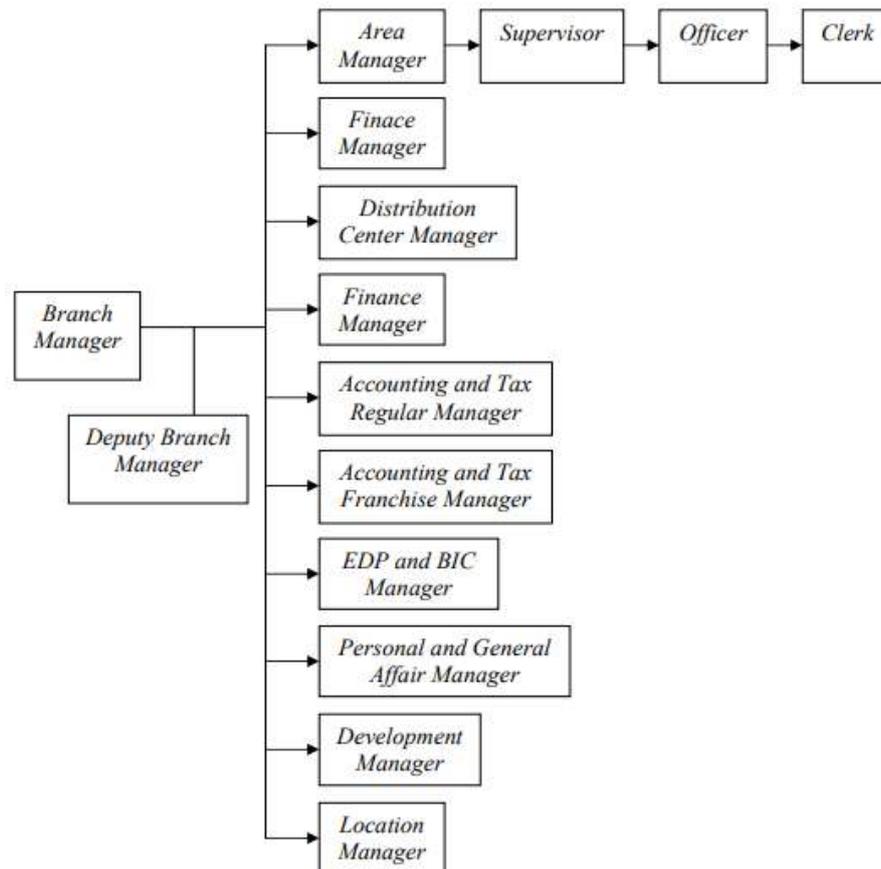
B. STRUKTUR ORGANISASI

Setiap perusahaan pada umumnya mempunyai struktur organisasi. Penyusunan struktur organisasi merupakan langkah awal dalam memulai pelaksanaan kegiatan organisasi, dengan kata lain penyusunan struktur organisasi adalah langkah terencana dalam suatu perusahaan untuk melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan.

Menurut Hasibuan (2016:128) struktur organisasi merupakan suatu susunan yang menggambarkan tipe organisasi, departemen organisasi, kedudukan, jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan,

garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi.

Gambar. 2. Struktur organisasi PT. Indomarco Prismatama Makassar.



Struktur organisasi di PT Indomarco Prismatama terdiri dari:

- a. Branch Manager.
- b. Deputy Branch Manager.
- c. Manager-manager yang bertanggung jawab terhadap masing-masing departemen di bawah pengawasannya.

Departemen - departemen yang ada dalam struktur organisasi PT.

Indomarco Primatama :

1. Distribution Center

Sistem distribusi dirancang seefisien mungkin dengan jaringan pemasok yang handal dalam menyediakan produk yang terkenal dan berkualitas serta sumber daya manusia yang kompeten, menjadikan PT. Indomarco Primatama memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen.

2. Area

Bagian yang bertanggung jawab dalam menjalankan operasi toko.

3. Finance Reguler

Bagian yang bertanggung jawab dalam hal keluar masuk uang atas toko-toko yang dimiliki PT indomarco Primatama sendiri.

4. Finance Franchise

Bagian yang bertanggung jawab dalam hal keluar masuk uang atas toko-toko yang dimiliki PT. Indomarco Primatama yang pengelolaanya sistem franchise yang dikelola oleh perorangan.

5. Accounting and Tax Reguler

Bagian yang bertanggung jawab dalam hal menyusun laporan keuangan dan menyusun laporan pajak untuk toko-toko PT. Indomarco Primatama sendiri.

6. Accounting and Tax Franchise

Bagian yang bertanggung jawab dalam menyusun laporan keuangan dan menyusun laporan pajak untuk toko-toko PT. Indomarco Prismatama yang pengelolaanya sistem franchise/waralaba.

7. EDP and BIC

Electronic data processing bertanggung jawab dalam hal mengentri semua data dan memproses data tersebut untuk menampilkan laporan keuangan secara terkomputerisasi dan Bagian BIC mengontrol keluar masuknya barang.

8. Personal and General Affair

Bagian yang bertanggung jawab dalam hal perekrutan karyawan dan mengatur semua kebutuhan semua departemen yang ada di PT. Indomarco Prismatama dan bagian ini juga bertanggung jawab dalam pelatihan karyawan agar sesuai standart yang di inginkan PT. Indomarco Prismatama.

9. Development

Bagian yang bertanggung jawab dalam hal promosi toko.

10. Location

Bertanggung jawab dalam mencari lokasi yang strategis untuk pembukaan toko-toko baru, yang tujuannya untuk ekspansi dan yang bisa dijangkau oleh konsumen dengan cepat mudah.

11. Project

Bagian yang bertanggung jawab dalam hal pengembangan toko dan renovasi toko.

12. Supervisor

Bertanggung jawab memonitor semua rekap dan laporan di setiap divisi atau departemen yang membawahnya serta mengontrol kinerja divisi serta membuat laporan kinerja divisi.

13. Officer

Staf masing-masing divisi yang dibawah supevisor dan bertanggung jawab sepenuhnya kepada supervisor setiap divisi atau departemen yang membawahnya.

C. VISI MISI PERUSAHAAN

1. Visi Perusahaan

PT. Indomarco Prismatama Makassar memiliki visi menjadi asset nasional dalam bentuk jaringan waralaba yang unggul dalam persaingan global.

2. Misi Perusahaan

Memberi loyalitas kepada pelanggan dan customer dengan motto “mudah dan hemat”.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Data deskripsi identitas responden menggambarkan beberapa kondisi responden dalam hal ini adalah karyawan pada PT Indomarco Prismatama Makassar, yang ditampilkan secara deskriptif. Data deskriptif responden ini memberikan beberapa informasi secara sederhana tentang keadaan umur responden, jenis kelamin responden dan status pendidikan responden. Kuesioner yang telah diisi sebanyak 86 responden, kemudian dikomplikasi dan diolah menjadi data penelitian.

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat melalui uraian berikut:

a. Karakteristik responden berdasarkan umur

Responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5 . Frekuensi dan persentase umur responden

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
21-30	32	37%
31-40	30	35%
>41	24	28%
Total	86	100%

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa dari 86 responden, maka umur responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah 21-30 tahun yakni sebanyak 32 orang atau 37,0 % kemudian disusul responden yang berumur antara 31-40 tahun yakni sebanyak 30 orang atau 35,0 % dan responden yang berumur di atas >41 tahun sebanyak 24 orang atau 28,0 %.

b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Dari penyebaran kuesioner dapat diketahui karakteristik responden menurut jenis kelamin yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 6 . Frekuensi dan presentase jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	54	63%
Perempuan	32	37%
Total	86	100%

Sumber : Data diolah 2021.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 86 responden yang diteliti, maka responden terbanyak adalah yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 54 orang atau 63,0%, kemudian untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang atau 37,0 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Indomarco Prismatama Makassar sebagian besar adalah laki-laki.

c. Karakteristik berdasarkan status pendidikan

Dari penyebaran kuesioner dapat diketahui karakteristik responden menurut status pendidikan yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 7. Frekuensi dan presentase berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
S2	4	5%
S1	48	56%
SMA	34	39%
Total	86	100%

Sumber: Data dioalah 2021.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 86 responden yang diteliti, maka jumlah responden terbanyak berdasarkan pendidikan terakhir adalah S1 yakni sebanyak 48 orang atau 56,0 %, kemudian 34 orang atau 39,0 % responden adalah lulusan SMA, sedangkan 4 orang atau 5 % responden memiliki pendidikan terakhir S2. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT. Indomarco Primatama Makassar adalah karyawan yang mempunyai pendidikan terakhir S1.

2. Deskripsi variabel hasil penelitian

Pengumpulan data mulai dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Selain penyebaran kuesioner penulis juga mengambil data sekunder seperti struktur organisasi, visi dan misi, uraian tugas dan tanggung jawab dan lain-lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi

responden dalam penelitian ini sebanyak 86 orang yang bekerja pada PT. Indomarco Prismata Makassar. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, selanjutnya dijelaskan melalui masing-masing variabel sebagai berikut:

a. Variabel Gaya kepemimpinan (X1)

Data penerapan variabel gaya kepemimpinan diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden tentang gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Gaya kepemimpinan (X1)

Item	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item.1	14	16,3	32	37,2	39	45,3	1	1,2	0	0	86	100
Item.2	13	15,1	36	41,9	30	34,9	7	8,1	0	0	86	100
Item.3	6	7,0	37	43,0	37	43,0	4	4,7	2	2,3	86	100
Item.4	10	11,6	41	47,7	33	38,4	2	2,3	0	0	86	100
Item.5	18	20,9	48	55,8	16	18,6	3	3,5	1	1,2	86	100

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan table diatas, tanggapan responden pada pernyataan Item.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan

persentase 16,3%, menjawab setuju 32 orang dengan persentase 37,2%, menjawab kurang setuju 39 orang dengan persentase 45,3%, menjawab tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,2% dan untuk pernyataan sangat tidak setuju tidak ada.

Tanggapan responden pada Item.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 15,1%, menjawab setuju 36 orang dengan persentase 41,9%, menjawab kurang setuju 30 orang dengan persentase 34,9%, menjawab tidak setuju 7 orang dengan persentase 8,1% dan untuk pernyataan sangat tidak setuju tidak ada.

Tanggapan responden pada pernyataan Item.3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 7,0%, menjawab setuju 37 orang dengan persentase 43,0%, menjawab kurang setuju 37 orang dengan persentase 43,0%, menjawab tidak setuju 4 orang dengan persentase 4,7% dan untuk pernyataan sangat tidak setuju 2 orang dengan persentase 2,3%.

Tanggapan responden pada pernyataan Item.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 11,6%, menjawab setuju 41 orang dengan persentase 47,7%, menjawab kurang setuju 33 orang dengan persentase 38,4%, menjawab tidak setuju 2 orang dengan persentase 2,3% dan untuk pernyataan sangat tidak setuju tidak ada.

Tanggapan responden pada pernyataan Item.5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 20,9%, menjawab

setuju 48 orang dengan persentase 55,8%, menjawab kurang setuju 16 orang dengan persentase 18,6%, menjawab tidak setuju 3 orang dengan persentase 3,5% dan untuk pernyataan sangat tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,2%.

Sehubungan dengan tanggapan responden terhadap kelima item pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan melalui table berikut:

GAYA KEPEMIMPINAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.2	1.2	1.2
	KS	32	37.2	37.2	38.4
	S	48	55.8	55.8	94.2
	SS	5	5.8	5.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui dimana responden menjawab tidak setuju hanya 1 orang dengan persentase 1,2%, menjawab kurang setuju 32 orang dengan persentase 37,2%, menjawab setuju 48 orang dengan persentase 55,8%, dan menjawab sangat setuju 5 orang dengan persentase 5,8%.

b. Variabel Motivasi kerja (X2)

Variabel motivasi kerja pada penelitian ini diukur melalui 5 (lima) item pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden tentang motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi kerja (X2)

Item	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item.1	11	12,8	49	57,0	22	25,6	4	4,7	0	0	86	100
Item.2	27	31,4	51	59,3	7	8,1	1	1,2	0	0	86	100
Item.3	12	14,0	45	52,3	22	25,6	4	4,7	3	3,5	86	100
Item.4	10	11,6	41	47,7	33	38,4	2	2,3	0	0	86	100
Item.5	19	22,1	46	53,5	20	23,3	1	1,2	0	0	86	100

Sumber : Data diolah 2021.

Tanggapan responden pada pernyataan Item.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 12,8%, menjawab setuju 49 orang dengan persentase 57,0%, menjawab kurang setuju 22 orang dengan persentase 25,6%, menjawab tidak setuju 4 orang dengan persentase 4,7% dan untuk pernyataan sangat tidak setuju tidak ada.

Tanggapan responden pada pernyataan Item.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 31,4%, menjawab setuju 51 orang dengan persentase 59,3%, menjawab kurang setuju 7 orang dengan persentase 8,1%, menjawab tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,2% dan untuk pernyataan sangat tidak setuju tidak ada.

Tanggapan responden pada pernyataan Item.3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 14,0% menjawab setuju 45 orang dengan persentase 52,3%, menjawab kurang setuju 22

orang dengan persentase 25,6%, menjawab tidak setuju 4 orang dengan persentase 4,7% dan untuk pernyataan sangat tidak setuju 3 orang dengan persentase 3,5%.

Tanggapan responden pada pernyataan Item.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 11,6%, menjawab setuju 41 orang dengan persentase 47,7%, menjawab kurang setuju 33 orang dengan persentase 38,4%, menjawab tidak setuju 2 orang dengan persentase 2,3% dan untuk pernyataan sangat tidak setuju tidak ada.

Tanggapan responden pada pernyataan Item.5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 22,1%, menjawab setuju 46 orang dengan persentase 53,5%, menjawab kurang setuju 20 orang dengan persentase 23,3%, menjawab tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,2% dan untuk pernyataan sangat tidak setuju tidak ada.

Sehubungan dengan tanggapan responden terhadap kelima item pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan melalui table berikut:

MOTIVASI KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	22	25.6	25.6	25.6
	S	51	59.3	59.3	84.9
	SS	13	15.1	15.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui dimana responden menjawab kurang setuju 22 orang dengan persentase 25,6%, menjawab setuju 51

orang dengan persentase 59,3%, dan menjawab sangat setuju 13 orang dengan persentase 15,1%.

c. Variabel kinerja karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 5 (lima) item pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden tentang motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel kinerja karyawan (Y)

Item	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item.1	21	24,4	61	70,9	4	4,7	0	0	0	0	86	100
Item.2	5	5,8	34	39,5	33	38,4	14	16,3	0	0	86	100
Item.3	16	18.6	38	44.2	28	32.6	4	4.7	0	0	86	100
Item.4	24	27.9	42	48.8	16	18.6	3	3.5	1	1.2	86	100
Item.5	45	52.3	39	45.3	2	2.3	0	0	0	0	86	100

Sumber : Data diolah 2021.

Berdasarkan pada tabel diatas tanggapan responden pada pernyataan Item.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 24,4%, menjawab setuju 61 orang dengan persentase 70,9%, menjawab kurang setuju 4 orang dengan persentase 4,7%, menjawab tidak setuju tidak ada, dan untuk pernyataan sangat tidak setuju juga tidak ada.

Tanggapan responden pada pernyataan Item.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 5,8%, menjawab setuju 34 orang dengan persentase 39,5%, menjawab kurang setuju 33 orang dengan persentase 38,4%, menjawab tidak setuju 14 orang dengan persentase 16,3% dan untuk pernyataan sangat tidak setuju tidak ada.

Tanggapan responden pada pernyataan Item.3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 18,6%, menjawab setuju 38 orang dengan persentase 44,2%, menjawab kurang setuju 28 orang dengan persentase 32,6%, menjawab tidak setuju 4 orang dengan persentase 4,7% dan untuk pernyataan sangat tidak setuju tidak ada.

Tanggapan responden pada pernyataan Item.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 27,9%, menjawab setuju 42 orang dengan persentase 48,8%, menjawab kurang setuju 16 orang dengan persentase 18,6%, menjawab tidak setuju 3 orang dengan persentase 3,5% dan untuk pernyataan sangat tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,2%.

Tanggapan responden pada pernyataan Item.5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang dengan persentase 52,3%, menjawab setuju 39 orang dengan persentase 45,3%, menjawab kurang setuju 2 orang dengan persentase 2,3%, menjawab tidak setuju tidak ada dan untuk pernyataan sangat tidak setuju juga tidak ada.

Sehubungan dengan tanggapan responden terhadap kelima item pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan melalui table berikut:

KINERJA KAYAWAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	15	17.4	17.4	17.4
	S	59	68.6	68.6	86.0
	SS	12	14.0	14.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah 2021.

Dari tabel diatas dapat diketahui dimana responden menjawab kurang setuju 15 orang dengan persentase 17,4%, menjawab setuju 59 orang dengan persentase 68,6%, dan menjawab sangat setuju 12 orang dengan persentase 14,0%.

3. Metode Analisis Data

a. Uji instrumen

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mencari validitas sebuah pernyataan pada kuisisioner, dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau total item sama atau diatas 0,3. Pengujian validitas gaya kepemimpinan dan motivasi kerja selengkapny dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil pengujian Validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Item pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,737	0,30	Valid
Pernyataan 2	0,809	0,30	Valid

Pernyataan 3	0,813	0,30	Valid
Pernyataan 4	0,323	0,30	Valid
Pernyataan 5	0,587	0,30	Valid

Sumber : Data diolah 2021

Dari hasil pengujian kuesioner variabel gaya kepemimpinan (X1) melalui uji validitas terdiri dari 5 item pernyataan dengan 86 sampel. Pada pernyataan 3, tanggung jawab, memiliki nilai korelasi tertinggi sebesar 0,813. Kemudian pada pernyataan 2, kemampuan memotivasi sebesar 0,809. Kemudian pada pernyataan 1, kemampuan mengambil keputusan memiliki nilai sebesar 0,737. Lalu pada pernyataan 5 kemampuan mengendalikan bawahan memiliki nilai sebesar 0,587. dan terakhir pernyataan 4 kemampuan komunikasi memiliki nilai sebesar 0,323. Dari keseluruhan pernyataan maka diperoleh nilai hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X1) dalam posisi valid. Karena nilai keseluruhan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai output diatas 0,30 sebagai batas minimal.

Tabel 12. Hasil pengujian Validitas variabel Motivasi Kerja (X2)

Item pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	kesimpulan
Pernyataan 1	0,683	0,30	Valid
Pernyataan 2	0,666	0,30	Valid
Pernyataan 3	0,737	0,30	Valid
Pernyataan 4	0,756	0,30	Valid
Pernyataan 5	0,671	0,30	Valid

Sumber : Data diolah 2021

Dari hasil pengujian kuesioner variabel motivasi kerja (X2) melalui uji validitas terdiri dari 5 item pernyataan dengan 86 sampel. Pada pernyataan 4, prestasi kerja, memiliki nilai korelasi tertinggi sebesar 0,756. Kemudian pada pernyataan 3, fasilitas kerja, sebesar 0,737. Kemudian pada pernyataan 1, balas jasa memiliki nilai sebesar 0,683. Lalu pada pernyataan 5 pengakuan dari atasan memiliki nilai sebesar 0,671. Kemudian terakhir pernyataan 2 kondisi kerja memiliki nilai sebesar 0,666. Dari keseluruhan pernyataan maka diperoleh nilai hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X2) dalam posisi valid. Karena nilai keseluruhan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai output diatas 0,30 sebagai batas minimal.

Tabel 13. Hasil pengujian Validitas variabel Kinerja karyawan (Y)

Item pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	kesimpulan
Pernyataan 1	0,549	0,30	Valid
Pernyataan 2	0,782	0,30	Valid
Pernyataan 3	0,746	0,30	Valid
Pernyataan 4	0,567	0,30	Valid
Pernyataan 5	0,569	0,30	Valid

Sumber : Data diolah 2021

Dari hasil pengujian kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) melalui uji validitas terdiri dari 5 item pernyataan dengan 86 sampel. Pada pernyataan 2, kuantitas, memiliki nilai korelasi tertinggi sebesar 0,782. Kemudian pada pernyataan 3, ketepatan waktu, sebesar 0,746. Kemudian pada pernyataan 5, efisiensi memiliki nilai sebesar 0,569. Lalu pada pernyataan 4 efektifitas memiliki nilai sebesar 0,567. Kemudian terakhir

pernyataan 1 kualitas memiliki nilai sebesar 0,549. Dari keseluruhan pernyataan maka diperoleh nilai hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X2) dalam posisi valid. Karena nilai keseluruhan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai output diatas 0,30 sebagai batas minimal.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian Reliabilitas gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of items	Cronbach alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	5	0,778	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	5	0,764	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	5	0,763	Reliabel

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan pada ketiga variabel penelitian ini dinyatakan reliabel. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrument pada variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar $r_{ll} = 0,778$ kemudian variabel motivasi kerja (X2) sebesar $r_{ll} = 0,764$ sedangkan variabel kinerja adalah sebesar $r_{ll} = 0,763$ berdasarkan hasil ketiga variabel tersebut memiliki nilai “*Alpha Cronbach*” lebih besar dari 0,60 yang berarti kedua instrumen atau variabel

penelitian dinyatakan reliable atau handal sehingga dapat memenuhi persyaratan untuk melakukan penelitian.

b. Uji asumsi klasik

1. Uji normalitas

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20738384
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.041
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan kolmogrov-Smirnov uji normalitas dapat dilihat pada tabel diatas nilai Asymp.Sig 2 tailed sebesar 0,200 sedangkan kriteria pengujiannya jika nilai *Asymp. sig* > 0,05 maka berdistribusi normal. Dan sebaliknya jika nilai *Asymp. Sig* < 0,05 maka berdistribusi tidak normal. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa uji normalitas degan kolmogrov-smirnov dinyatakan berdistribusi normal, artinya data yang didapatkan memiliki sebaran data yang merata dan mewakili populasi, karena pada dasarnya dalam statistik, karakteristik dan sifat populasi hendaknya bersifat normal

2. Uji autokorelasi

Tabel 16. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.388 ^a	.151	.130	2.23382	1.620

Sumber : Data diolah 2021

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi. Uji Autokorelasi dapat dilihat pada tabel diatas Nilai Durbin watson sebesar DW = 1.620 sedangkan nilai tabel pembanding nilai $D_L = 1,5780$ sedangkan $D_U = 1,7221$ artinya nilai $D_L < DW < D_U$, ($1,5780 < 1,620 < 1,7221$) sehingga tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

4. Analisis Data

a. Uji analisis regresi berganda

Uji analisis regresi berganda digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai pengaruh Gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), terhadap kinerja (Y). Dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 17. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.338	2.334		4.858	.000
	gaya kepemimpinan	.315	.095	.341	3.322	.001

	motivasi kerja	.129	.095	.139	1.359	.178
--	----------------	------	------	------	-------	------

Sumber : Data diolah 2021

$$Y = 11.338 + 0.315 X_1 + 0.129 X_2$$

Dari persamaan regresi pada tabel diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain :

- a. Nilai konstanta pada tabel diatas sebesar 11.338. angka tersebut menunjukkan tingkat kinerja karyawan apabila variable independen diabaikan.
- b. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0.315. nilai ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan apabila variable gaya kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 31,5% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- c. Variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0.129. nilai koefisien yang positif ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika setiap terjadi kenaikan sebesar 1% maka tingkat kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar sebesar 12,9% dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.

b. Uji koefisien korelasi (R)

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya suatu hubungan antara dua variabel. Berikut hasil Uji Korelasi Antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 18. Koefisien Korelasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.388 ^a	.151	.130	2.234	.151	7.362	2	83	.001

Sumber : Data diolah 2021

- a. Nilai *Sig F Change* pada tabel di atas sebesar $0,001 < 0,005$ maka bisa disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.388 yang berada diantara (0,20–0,399) ini menunjukkan bahwa adanya hubungan korelasi antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki hubungan korelasi yang rendah dengan Kinerja karyawan (Y) pada PT. Indomarco Prismatama Makassar.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi yaitu untuk mengukur besarnya kontribusi pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2)

terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat pada tabel dibawah ini seberapa besar Variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) mempengaruhi variabel Kinerja karyawan (Y) :

Tabel 19. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.388 ^a	.151	.130	2.23382	1.620

Sumber : Data diolah 2021

Hasil perhitungan olah data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa Koefisien Determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0.151 atau 15,1% yang berada diantara 5%-16% yang mempunyai arti bahwa besarnya kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan yaitu rendah atau lemah, sedangkan 84,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Uji t menunjukkan apakah gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).

Tabel 20. Hasil Uji T

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.858	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	3.322	.001
	MOTIVASI KERJA	1.359	.178

Sumber : Data diolah 2021

Untuk menguji besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) maka digunakan uji t atau uji parsial pada pengujian ini digunakan taraf signifikan (0,05), sehingga pengujian $df = n-k$ ($86-2 = 84$) maka di peroleh T_{tabel} 1,66320 dengan syarat uji t sebagai berikut:

- Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka Hipotesis diterima.
- Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka Hipotesis ditolak .
- Jika $T_{sig} > T_{error}$ maka Tidak Signifikan.
- Jika $T_{sig} < T_{error}$ maka Signifikan.

a. Gaya kepemimpinan (X1)

Hipotesis yang pertama yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Makassar pada pengujian parsial ini digunakan taraf signifikan (α) = 0,05%, dan $df = (n - k - 2) = 84$ diperoleh $T_{tabel} = 1,66320$ dari hasil perhitungan table diatas maka diketahui untuk variabel (X1) gaya kepemimpinan yaitu $T_{hitung} = 3.322$ kemudian nilai $T_{tabel} = 1,66320$. Maka nilai $T_{hitung} 3,322 > T_{tabel} 1,66320$, artinya dapat dikatakan bahwa Hipotesis gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Makassar hipotesis diterima, dengan nilai signifikan menunjukkan 0,001 ini artinya hipotesis X1 diterima dan berpengaruh signifikan.

b. Motivasi kerja (X2)

Hipotesis yang kedua yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama

Makassar pada pengujian parsial ini digunakan taraf signifikan (α) = 0,05%, dan $df = (n - k - 1) = 84$ diperoleh $T_{tabel} = 1,66320$ dari hasil perhitungan table diatas maka diketahui untuk variabel (X2) motivasi kerja yaitu $T_{hitung} = 1,359$ kemudian nilai $T_{tabel} = 1,66320$. Maka nilai $T_{hitung} 1,359 < T_{tabel} 1,66320$, artinya dapat dikatakan bahwa Hipotesis motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Makassar hipotesis ditolak, dengan nilai signifikan menunjukkan 0,178 ini artinya hipotesis X2 ditolak dan tidak berpengaruh signifikan.

b. Uji simultan (uji f)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan (bersama-sama). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Makassar. Berikut tabel hasil uji f:

Tabel 21. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.473	2	36.737	7.362	.001 ^b
	Residual	414.166	83	4.990		
	Total	487.640	85			

Sumber : Data diolah 2021

Untuk taraf signifikan (α) = 5% dengan penarikan nilai F_{tabel} melalui Df_1 (N_1) dan Df_2 (N_2) atau df pembilang $k-1$ ($3-1=2$) dan Df penyebut $n-k$

(86-2=84) maka diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,11$. Kemudian F_{hitung} sebesar 7,362 dan nilai sig 0,001. Oleh karena $F_{hitung} 7,362 > F_{table} 3,11$ dan nilai sig 0,001 < 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis terbukti dan berpengaruh signifikan.

B. PEMBAHASAN

Dari hasil yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Makassar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Fauzan islami putra (2017) dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kementrian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kementrian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Wahyudi 2017:119 berpendapat bahwa gaya kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi cara pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh karena itu gaya kepemimpinan merupakan factor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Makassar

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingginya gaya kepemimpinan berdasarkan hasil observasi yaitu “tanggung jawab” yang dinilai oleh

karyawan PT Indomarco Prismatama Makassar sangat baik, terbukti dengan total skor kuisisioner yang paling tinggi terdapat pada pernyataan tiga “tanggung jawab” yang diterima sangat baik dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Makassar

Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan PT Indomarco Prismatama Makassar apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka gaya kepemimpinan yang dibutuhkan adalah gaya kepemimpinan yang bertanggung jawab dan bisa memberdayakan karyawannya. Ini berkaitan dengan Teori Sosial yang disebutkan oleh Moheriono yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup, sehingga bisa memimpin dan memberikan arahan dan motivasi terhadap karyawannya.

Pada variabel kedua tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Makassar. Ini dibuktikan dari hasil pengujian secara parsial dimana Motivasi kerja memiliki nilai T_{hitung} lebih kecil dibanding dengan nilai T_{tabel} .

Oleh karena itu dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Makassar. Ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Fitriana (2017) dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai puskesmas Karangrayung II, dimana hasil yang didapatkan yaitu motivasi kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas Karangrayung II.

Dari hasil uji hipotesis pertama dan kedua, maka hipotesis ketiga yang berbunyi variabel gaya kepemimpinan lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh paling signifikan dikarenakan terlihat kondisi tanggung jawab seorang pimpinan yang telah diberikan kepada karyawan PT. Indomarco Prismatama Makassar sudah sangat bagus hal ini menjelaskan bahwa kecenderungan peningkatan kualitas kerja karyawan lebih kepada gaya kepemimpinan seorang pimpinan perusahaan dibandingkan dengan pengaruh motivasi kerja. Hal tersebut di perkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Fauzan islami putra (2017) dengan judul penelitian Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kementrian Agama kabupaten Ogan Komering Ulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kementrian Agama kabupaten Ogan Komering Ulu.

BAB VI PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Makassar memiliki hasil berdasarkan analisis regresi berganda bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi lebih besar dibanding dengan motivasi kerja, untuk pengujian secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan dibanding dengan Motivasi kerja. Sementara dalam penelitian ini antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang berpengaruh paling signifikan yaitu Gaya Kepemimpinan. Dengan demikian hipotesis ketiga didalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.

B. SARAN

1. Bagi perusahaan

Diharapkan bagi perusahaan atau pimpinan PT. Indomarco Prismatama Makassar kiranya dapat menjadi pimpinan yang bertanggung jawab, professional dan selalu memberikan dorongan dan motivasi kerja, serta dukungan yang positif kepada karyawan demi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain motivasi, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan Kinerja karyawan seperti memberikan insentif, dan kompensasi serta bonus untuk karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Jika ingin melakukan penelitian yang serupa disarankan untuk menambah ataupun mengubah salah satu variabel agar dapat mengetahui pengaruh apa saja yang bisa meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiningrum, Andri. 2012 *manajemen sumber daya manusia* .Surakarta.
- Azwar. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ketujuh. Bandung: PT Refika Aditama
- Bandari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Bohlander, Snell. 2010. *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Badeni. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks
- Dahlan. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: *Pustaka Pelajar*.
- Edison. 2016. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fitriana. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karangrayung li (Studi Di Kec. Karangrayung Kab. Grobogan)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ghozali. 2018. *Sumber daya manusia*. Jakarta: gamedia pustaka.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin. 2016. *Human Resource Management*. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Gusli. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *manajemen Sumber Daya Manusia* .jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta

- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta
- Hertzbeg. (2011:36). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Penerbit Sinar Baru
- Kartono. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Intermedia
- Lebas, M., & Euske, K.A (2004). *A conceptual and operational delineation of performance*. in Neely, A (Eds.) Business performance measurement.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, *Manajemen sumber daya Manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- _____. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Kary.
- Marliani. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Edisi Revisi. Bandung: PT Reflika Aditama.
- Moheriono. 2012. *kepemimpinan: sumber daya manusia unggul*. Yogyakarta: Lapera Pustaka Utama.
- Putra, Fauzan Islami. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Purwanto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung; Alfabeta
- Riyadi. 2011. *Sumber daya manusia*. Surabaya: Jenggala Pustaka Utama
- Rivai, Veithzal,. 2014. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta:Rajawali pers.
- _____. 2014. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta:Rajawali pers
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ketiga belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Robbins. 2013. *Human Resource Management, Tenth Edition*. Jilid 1. Penterjemah Airlangga, M.M. Jakarta: Erlangga.
- Sadili, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Setyowati & Haryani. 2016. *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Cetakan ke-3, Depok: PT RajaGrafindo.
- Siagian. 2012, *manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta : Tarawang Press.
- _____. 2010, *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Cetakan ke-3, Depok: PT RajaGrafindo
- Sugiyono. 2018. *Manajemen sumber daya manusia Edisi 2*. Surabaya: Balai Pustaka.
- _____.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-11. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung; Alfabeta
- Sutikno. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Penerbit Media Group.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Penerbit Media Group.
- Swaminathan. 2010. *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- _____. 2015. *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Terry,G.R. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Tjiptono. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Edisi 1, Pekanbaru: ed Zanafa.
- Wahyudi. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta, Pustaka Barat.

LAMPIRAN

1. Kuesioner penelitian

KUISIONER PENELITIAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Makassar.

A. Identitas Responden

1. Nomor responden :
2. Jenis kelamin : laki-laki perempuan
3. Usia : < 20 tahun 21-30 tahun
 30-40 tahun > 41
4. Pendidikan terakhir: SMA/Sederajat D3
 S1 S2

B. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Bapak/ibu diminta untuk memilih satu jawaban yang paling sesuai dengan pemikiran sendiri, dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan :

- SS = SANGAT SETUJU
 S = SETUJU
 KS = KURANG SETUJU
 TS = TIDAK SETUJU
 STS = SANGAT TIDAK SETUJU

Bagian 1.**Gaya Kepemimpinan**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Kemampuan mengambil keputusan: Pimpinan mengambil keputusan tanpa melibatkan bawahan					
2.	Kemampuan memotivasi : Pimpinan memberikan penghargaan atas ide yang diberikan oleh karyawan					
3.	Tanggung jawab : Pimpinan bertanggung jawab atas segala perintah yang diberikan kepada bawahan					
4.	Kemampuan komunikasi : Pimpinan memiliki kemampuan komunikasi yang baik terhadap bawahan					
5.	Kemampuan mengendalikan bawahan: Pimpinan memberikan jobdesk sesuai dengan skill karyawan					

Bagian 2.**Motivasi Kerja**

No.	Pernyataan	Pilihan jawaban				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Balas jasa : Saya mendapatkan gaji sesuai dengan jasa yang diberikan					
2.	Kondisi kerja: Kondisi kerja yang saya dapatkan sangat membuat saya merasa nyaman					
3.	Fasilitas kerja: Fasilitas pekerjaan yang saya dapatkan sangat memuaskan					
4.	Prestasi kerja: Saya mendapatkan kenaikan pangkat dari hasil prestasi kerja saya					
5.	Pengakuan dari atasan: Saya mendapatkan pengakuan dari atasan					

Bagian 3.**Kinerja**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	KTS (1)
1.	Kualitas : Saya sangat disiplin dalam bekerja					
2.	kuantitas: saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
3.	Ketepatan waktu : Saya datang dan pulang ditempat kerja tepat waktu.					
4.	Efektifitas : Saya melakukan pekerjaan se efektif mungkin					
5.	Efisiensi : Segala jenis pekerjaan mampu saya kerjakan					

2. Data tabulasi jawaban responden (X1)

RESPONDEN	VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X1)					RATA-RATA	NILAI X1
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5		
1	3	4	3	3	4	3.4	3
2	5	5	4	4	5	4.6	5
3	4	4	3	4	4	3.8	4
4	3	4	3	3	4	3.4	3
5	3	3	3	4	5	3.6	4
6	3	3	4	3	4	3.4	3
7	3	3	4	4	4	3.6	4
8	4	4	4	4	5	4.2	4
9	4	4	4	3	5	4	4
10	4	5	4	3	5	4.2	4
11	3	2	1	4	3	2.6	3
12	3	3	2	4	3	3	3
13	3	2	3	3	3	2.8	3
14	4	3	4	3	4	3.6	4
15	3	2	3	3	2	2.6	3
16	3	3	3	5	5	3.8	4
17	3	3	3	4	4	3.4	3
18	3	2	3	3	5	3.2	3
19	2	4	4	4	3	3.4	3
20	5	5	4	3	4	4.2	4
21	3	3	1	3	2	2.4	2
22	3	4	4	4	4	3.8	4
23	4	4	5	4	5	4.4	4
24	3	4	4	4	4	3.8	4
25	4	4	2	4	4	3.6	4
26	3	2	3	4	3	3	3
27	4	4	3	4	5	4	4
28	4	4	4	4	3	3.8	4
29	3	4	3	4	4	3.6	4
30	3	3	2	4	4	3.2	3
31	4	4	4	5	5	4.4	4
32	3	3	3	3	4	3.2	3
33	4	3	4	5	4	4	4
34	3	3	3	4	4	3.4	3
35	4	4	4	3	4	3.8	4
36	3	3	3	3	4	3.2	3
37	4	5	4	3	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4

39	3	2	3	3	4	3	3
40	3	3	3	4	4	3.4	3
41	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	3	3	3	3.4	3
43	3	4	4	5	3	3.8	4
44	4	3	3	3	4	3.4	3
45	5	5	4	3	5	4.4	4
46	4	3	3	4	5	3.8	4
47	5	4	4	5	2	4	4
48	5	4	2	4	1	3.2	3
49	5	5	5	4	5	4.8	5
50	4	4	5	3	5	4.2	4
51	4	5	4	4	4	4.2	4
52	3	4	3	4	4	3.6	4
53	4	4	4	3	4	3.8	4
54	4	5	4	2	5	4	4
55	3	3	3	4	3	3.2	3
56	3	3	3	4	3	3.2	3
57	5	4	4	3	4	4	4
58	3	4	3	4	4	3.6	4
59	3	4	3	4	4	3.6	4
60	3	3	3	3	4	3.2	3
61	4	4	4	4	5	4.2	4
62	3	3	3	3	4	3.2	3
63	4	3	3	5	4	3.8	4
64	5	5	5	4	4	4.6	5
65	4	4	4	3	4	3.8	4
66	3	3	3	3	4	3.2	3
67	4	3	4	3	4	3.6	4
68	3	2	3	4	4	3.2	3
69	3	3	3	3	4	3.2	3
70	5	4	4	3	4	4	4
71	5	4	4	3	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4
73	5	4	4	5	4	4.4	4
74	4	4	4	4	3	3.8	4
75	5	3	3	4	4	3.8	4
76	5	5	5	5	5	5	5
77	5	5	4	5	3	4.4	4
78	3	3	3	3	4	3.2	3
79	4	4	4	4	4	4	4

80	3	3	3	5	3	3.4	3
81	4	4	4	3	4	3.8	4
82	3	3	3	2	3	2.8	3
83	3	3	3	4	3	3.2	3
84	3	3	3	4	3	3.2	3
85	4	5	4	3	4	4	4
86	4	5	5	4	5	4.6	5

3. Data tabulasi jawaban responden (X2)

RESPONDEN	VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)					RATA-RATA	NILAI X2
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5		
1	3	5	3	3	3	3.4	3
2	4	4	2	4	3	3.4	3
3	5	5	4	4	5	4.6	5
4	5	5	4	3	4	4.2	4
5	3	5	4	4	5	4.2	4
6	2	4	4	3	3	3.2	3
7	5	5	4	4	3	4.2	4
8	3	4	5	4	4	4	4
9	4	4	3	3	4	3.6	4
10	3	4	3	3	3	3.2	3
11	4	4	5	4	4	4.2	4
12	4	5	4	4	5	4.4	4
13	4	5	4	3	4	4	4
14	2	4	3	3	3	3	3
15	4	4	4	3	3	3.6	4
16	4	5	4	5	5	4.6	5
17	3	3	4	4	4	3.6	4
18	4	4	3	3	4	3.6	4
19	3	4	4	4	4	3.8	4
20	4	4	4	3	4	3.8	4
21	4	3	4	3	5	3.8	4
22	4	5	4	4	4	4.2	4
23	5	4	3	4	4	4	4
24	4	4	3	4	4	3.8	4
25	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	3	4	4	3.8	4
28	4	5	3	4	4	4	4
29	4	4	3	4	4	3.8	4

30	4	4	3	4	4	3.8	4
31	4	4	4	5	4	4.2	4
32	3	4	4	3	4	3.6	4
33	5	5	5	5	4	4.8	5
34	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	3	3	3	3.4	3
36	3	3	1	3	4	2.8	3
37	3	4	4	3	4	3.6	4
38	4	5	4	4	5	4.4	4
39	3	3	2	3	2	2.6	3
40	4	5	4	4	4	4.2	4
41	4	4	4	4	5	4.2	4
42	4	4	3	3	4	3.6	4
43	4	5	4	5	5	4.6	5
44	3	4	4	3	4	3.6	4
45	3	4	4	3	3	3.4	3
46	4	4	4	4	3	3.8	4
47	5	5	4	5	4	4.6	5
48	3	3	4	4	3	3.4	3
49	4	5	4	4	4	4.2	4
50	3	4	3	3	4	3.4	3
51	4	4	4	4	5	4.2	4
52	3	4	4	4	4	3.8	4
53	3	4	2	3	4	3.2	3
54	4	4	4	2	3	3.4	3
55	4	3	4	4	4	3.8	4
56	4	5	5	4	5	4.6	5
57	4	4	3	3	3	3.4	3
58	5	5	4	4	3	4.2	4
59	4	4	4	4	3	3.8	4
60	3	4	3	3	3	3.2	3
61	5	5	4	4	5	4.6	5
62	4	5	4	3	4	4	4
63	4	5	5	5	5	4.8	5
64	4	4	3	4	5	4	4
65	5	4	1	3	4	3.4	3
66	4	5	4	3	3	3.8	4
67	4	4	4	3	4	3.8	4
68	4	5	5	4	5	4.6	5
69	3	4	4	3	3	3.4	3
70	3	4	4	3	4	3.6	4

71	3	4	1	3	4	3	3
72	4	5	4	4	4	4.2	4
73	4	4	4	5	4	4.2	4
74	4	3	3	4	4	3.6	4
75	4	5	5	4	5	4.6	5
76	4	5	5	5	4	4.6	5
77	4	5	5	5	5	4.8	5
78	2	2	3	3	4	2.8	3
79	5	4	4	4	5	4.4	4
80	5	4	5	5	5	4.8	5
81	3	4	3	3	4	3.4	3
82	4	4	3	2	4	3.4	3
83	4	4	5	4	3	4	4
84	4	4	5	4	5	4.4	4
85	2	4	2	3	3	2.8	3
86	3	4	3	4	4	3.6	4

4. Data tabulasi jawaban responden (Y)

RESPONDEN	VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)					RATA-RATA	NILAI Y
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5		
1	4	2	3	5	5	3.8	4
2	4	4	4	4	5	4.2	4
3	5	4	5	5	5	4.8	5
4	4	4	4	5	5	4.4	4
5	4	3	5	5	4	4.2	4
6	4	3	4	4	5	4	4
7	4	4	5	5	5	4.6	5
8	4	4	4	3	5	4	4
9	4	2	3	3	4	3.2	3
10	4	3	3	3	5	3.6	4
11	4	2	3	3	5	3.4	3
12	5	3	4	5	5	4.4	4
13	4	3	4	5	4	4	4
14	4	3	4	4	4	3.8	4
15	4	4	4	4	4	4	4
16	4	3	4	5	4	4	4
17	4	2	3	4	5	3.6	4
18	4	3	3	4	3	3.4	3
19	4	3	3	3	4	3.4	3
20	5	4	5	4	4	4.4	4

21	5	4	2	5	5	4.2	4
22	4	3	4	4	5	4	4
23	5	5	5	4	5	4.8	5
24	5	5	5	4	5	4.8	5
25	4	4	4	4	4	4	4
26	5	4	4	4	4	4.2	4
27	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	5	5	4.4	4
29	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	5	4	4	4.2	4
31	4	3	4	4	4	3.8	4
32	3	2	3	4	4	3.2	3
33	4	2	3	4	4	3.4	3
34	4	2	2	3	4	3	3
35	5	3	3	4	4	3.8	4
36	4	4	3	2	4	3.4	3
37	5	4	5	5	5	4.8	5
38	4	3	4	4	5	4	4
39	4	3	3	4	4	3.6	4
40	4	5	5	5	5	4.8	5
41	3	3	3	4	3	3.2	3
42	4	3	3	4	4	3.6	4
43	4	4	4	3	5	4	4
44	4	3	3	4	4	3.6	4
45	4	2	3	4	4	3.4	3
46	5	4	4	4	5	4.4	4
47	5	3	5	5	5	4.6	5
48	3	2	2	3	4	2.8	3
49	4	3	3	4	4	3.6	4
50	4	4	4	3	4	3.8	4
51	4	4	4	4	4	4	4
52	4	3	4	4	5	4	4
53	5	4	3	2	5	3.8	4
54	5	4	5	5	5	4.8	5
55	4	2	3	4	4	3.4	3
56	4	3	3	4	5	3.8	4
57	4	2	2	3	4	3	3
58	4	4	5	5	5	4.6	5
59	5	4	4	4	4	4.2	4
60	4	2	4	3	5	3.6	4
61	3	3	4	4	4	3.6	4

62	4	3	3	3	5	3.6	4
63	4	4	4	5	5	4.4	4
64	4	3	4	4	4	3.8	4
65	5	4	4	3	5	4.2	4
66	4	3	4	5	4	4	4
67	4	3	3	4	5	3.8	4
68	4	3	3	4	5	3.8	4
69	4	3	3	3	5	3.6	4
70	4	3	4	4	5	4	4
71	5	5	5	1	5	4.2	4
72	5	4	5	5	5	4.8	5
73	4	5	4	5	5	4.6	5
74	4	2	3	3	4	3.2	3
75	4	4	4	5	5	4.4	4
76	4	4	4	5	5	4.4	4
77	4	4	5	4	5	4.4	4
78	5	4	4	2	5	4	4
79	4	4	4	5	5	4.4	4
80	4	4	5	5	5	4.6	5
81	4	4	4	4	4	4	4
82	5	3	3	4	4	3.8	4
83	4	3	3	4	4	3.6	4
84	5	3	4	4	5	4.2	4
85	4	2	3	3	4	3.2	3
86	5	3	4	5	4	4.2	4

5. TABEL HASIL UJI VALIDITAS DAN TABULASI DATA X1

Correlations							
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	Jumlah
Item.1	Pearson Correlation	1	.617**	.508**	.100	.191	.737**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.362	.079	.000
	N	86	86	86	86	86	86
Item.2	Pearson Correlation	.617**	1	.615**	.065	.306**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.553	.004	.000
	N	86	86	86	86	86	86
Item.3	Pearson Correlation	.508**	.615**	1	.060	.451**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.582	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86
Item.4	Pearson Correlation	.100	.065	.060	1	-.066	.323**
	Sig. (2-tailed)	.362	.553	.582		.543	.002
	N	86	86	86	86	86	86
Item.5	Pearson Correlation	.191	.306**	.451**	-.066	1	.587**
	Sig. (2-tailed)	.079	.004	.000	.543		.000
	N	86	86	86	86	86	86
X1	Pearson Correlation	.737**	.809**	.813**	.323**	.587**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	86	86	86	86	86	86

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.778	5

Item.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1.2	1.2	1.2
	ks	39	45.3	45.3	46.5
	s	32	37.2	37.2	83.7
	ss	14	16.3	16.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Item.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	7	8.1	8.1	8.1
	ks	30	34.9	34.9	43.0
	s	36	41.9	41.9	84.9
	ss	13	15.1	15.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Item.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	2	2.3	2.3	2.3
	ts	4	4.7	4.7	7.0
	ks	37	43.0	43.0	50.0
	s	37	43.0	43.0	93.0
	ss	6	7.0	7.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Item.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	2	2.3	2.3	2.3
	ks	33	38.4	38.4	40.7
	s	41	47.7	47.7	88.4
	ss	10	11.6	11.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Item.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	1	1.2	1.2	1.2
	ts	3	3.5	3.5	4.7
	ks	16	18.6	18.6	23.3
	s	48	55.8	55.8	79.1
	ss	18	20.9	20.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

GAYA KEPEMIMPINAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.2	1.2	1.2
	KS	32	37.2	37.2	38.4
	S	48	55.8	55.8	94.2
	SS	5	5.8	5.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

6. TABEL UJI VALIDITAS DAN TABULASI DATA X2

Correlations							
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	Jumlah
Item.1	Pearson Correlation	1	.433**	.271*	.413**	.327**	.683**
	Sig. (2-tailed)		.000	.011	.000	.002	.000
	N	86	86	86	86	86	86
Item.2	Pearson Correlation	.433**	1	.385**	.332**	.277**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.010	.000
	N	86	86	86	86	86	86
Item.3	Pearson Correlation	.271*	.385**	1	.473**	.333**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000		.000	.002	.000
	N	86	86	86	86	86	86
Item.4	Pearson Correlation	.413**	.332**	.473**	1	.446**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86
Item.5	Pearson Correlation	.327**	.277**	.333**	.446**	1	.671**
	Sig. (2-tailed)	.002	.010	.002	.000		.000
	N	86	86	86	86	86	86
Jumlah	Pearson Correlation	.683**	.666**	.737**	.756**	.671**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.764	5

Item.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	4	4.7	4.7	4.7
	ks	22	25.6	25.6	30.2
	s	49	57.0	57.0	87.2
	ss	11	12.8	12.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Item.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1.2	1.2	1.2
	ks	7	8.1	8.1	9.3
	s	51	59.3	59.3	68.6
	ss	27	31.4	31.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Item.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	3	3.5	3.5	3.5
	ts	4	4.7	4.7	8.1
	ks	22	25.6	25.6	33.7
	s	45	52.3	52.3	86.0
	ss	12	14.0	14.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Item.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	2	2.3	2.3	2.3
	ks	33	38.4	38.4	40.7
	s	41	47.7	47.7	88.4
	ss	10	11.6	11.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Item.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1.2	1.2	1.2
	ks	20	23.3	23.3	24.4
	s	46	53.5	53.5	77.9
	ss	19	22.1	22.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	22	25.6	25.6	25.6
	S	51	59.3	59.3	84.9
	SS	13	15.1	15.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

7. TABEL UJI VALIDITAS DAN TABULASI DATA Y

Correlations							
		y1	y2	y3	y4	y5	Jumlah
Item.1	Pearson Correlation	1	.399**	.345**	.033	.319**	.549**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.763	.003	.000
	N	86	86	86	86	86	86
Item.2	Pearson Correlation	.399**	1	.655**	.158	.339**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.147	.001	.000
	N	86	86	86	86	86	86
Item.3	Pearson Correlation	.345**	.655**	1	.375**	.346**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.001	.000
	N	86	86	86	86	86	86
Item.4	Pearson Correlation	.033	.158	.375**	1	.114	.567**
	Sig. (2-tailed)	.763	.147	.000		.295	.000
	N	86	86	86	86	86	86
Item.5	Pearson Correlation	.319**	.339**	.346**	.114	1	.569**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.001	.295		.000
	N	86	86	86	86	86	86
Jumlah	Pearson Correlation	.549**	.782**	.746**	.567**	.569**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.763	5

Item.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	4	4.7	4.7	4.7
	s	61	70.9	70.9	75.6
	ss	21	24.4	24.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Item.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	14	16.3	16.3	16.3
	ks	33	38.4	38.4	54.7
	s	34	39.5	39.5	94.2
	ss	5	5.8	5.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Item.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	4	4.7	4.7	4.7
	ks	28	32.6	32.6	37.2
	s	38	44.2	44.2	81.4
	ss	16	18.6	18.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Item.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	1	1.2	1.2	1.2
	ts	3	3.5	3.5	4.7
	ks	16	18.6	18.6	23.3
	s	42	48.8	48.8	72.1
	ss	24	27.9	27.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Item.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	2	2.3	2.3	2.3
	s	39	45.3	45.3	47.7
	ss	45	52.3	52.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

KINERJA KAYAWAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	15	17.4	17.4	17.4
	S	59	68.6	68.6	86.0
	SS	12	14.0	14.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

8. TABEL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20738384
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.041
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

9. TABEL UJI AUTOKORELASI DAN DETERMINASI

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.388 ^a	.151	.130	2.23382	1.620

10. TABEL UJI REGRESI BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.338	2.334		4.858	.000
	gaya kepemimpinan	.315	.095	.341	3.322	.001
	motivasi kerja	.129	.095	.139	1.359	.178

11. TABEL UJI T

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.858	.000
	gaya kepemimpinan	3.322	.001
	motivasi kerja	1.359	.178

12. TABEL UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.473	2	36.737	7.362	.001 ^b
	Residual	414.166	83	4.990		
	Total	487.640	85			

13. TABEL UJI KOEFISIEN KORELASI

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.388 ^a	.151	.130	2.234	.151	7.362	2	83	.001

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.001	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

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
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

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

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
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

