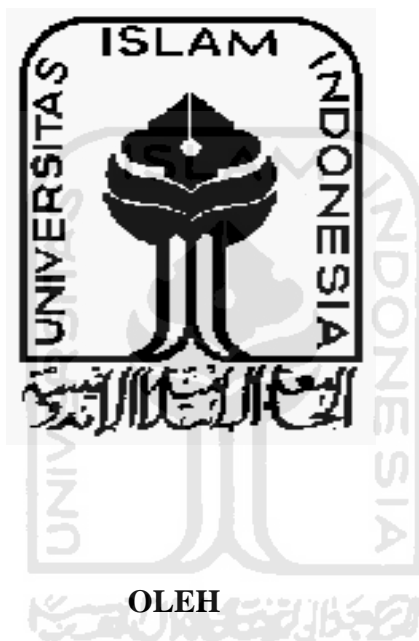


**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.ROSA POULTRY  
YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



**OLEH**

**NAMA : YUSUF HENDRA EKA SAPUTRA  
NOMOR MAHASISWA : 05311435  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
BIDANG KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
FAKULTAS EKONOMI  
YOGYAKARTA**

**2011**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI  
KERJA KARYAWAN PT.ROSA POULTRY YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Ujian Akhir Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata-1 di  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia



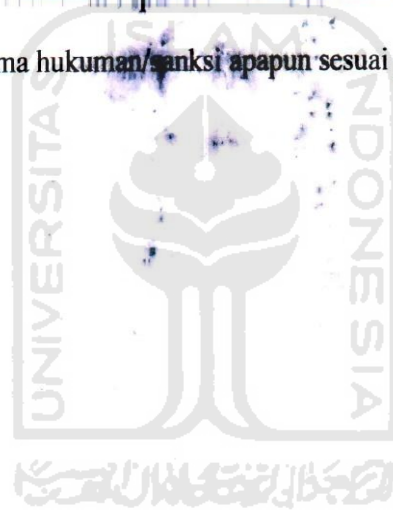
**OLEH**

**NAMA : YUSUF HENDRA EKA SAPUTRA**  
**NO MAHASISWA : 05311435**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**BIDANG KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**YOGYAKARTA**  
**2011**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturanyang berlaku.”



Yogyakarta, 2 Agustus 2011

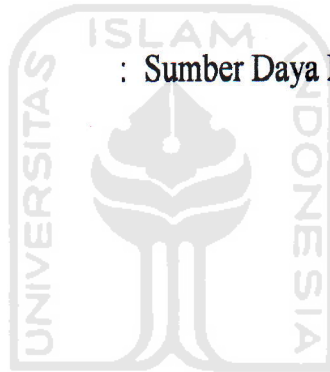


Penulis,

Yusuf Hendra Eka Saputra

# Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Perestasi Kerja Karyawan PT. Rosa Poultry Yogyakarta

Nama : Yusuf Hendra Eka Saputra  
Nomer Mahasiswa : 05311435  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)



Yogyakarta, 19 September 2011

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen pembimbing,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Syafaruddin Alwi', is written over the text 'Dosen pembimbing,'.

Drs. Syafaruddin Alwi, MS

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

**SKRIPSI BERJUDUL**

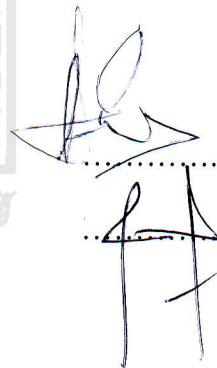
**Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja  
Karyawan PT. Rosa Poultry**

**Disusun Oleh: YUSUF HENDRA EKA SAPUTRA  
Nomor Mahasiswa: 05311435**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**  
Pada tanggal : 19 September 2011

Penguji/Pemb. Skripsi : Drs. Syafaruddin Alwi, MS

Penguji : Dra. Trias Setiawati, M.Si



Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia



Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA

## **PERSEMBAHAN**



**Kupersembahkan skripsiku ini kepada :**

- Allah SWT
- Ayahanda dan Ibunda tercinta
- Keluarga besarku
- Sahabat-sahabatku
- Orang-orang yang menyayangiku
- Kotaku rumahku yang nyaman, Makassar

## MOTTO

**“Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-bener berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal shalih, dan nasehat-menasehati supaya mentaati kebenaran, dan nasihat-menasehati supaya menetapi kesabaran”**

□ Q.S. Al’Ashr : 1-3

**“Tiada daya upaya kecuali dengan pertolongan Allah SWT”**

**“Bukankah kami telah melapangkan dadamu (Muhammad)?, dan kami pun telah menurunkan bebanmu darimu, yang memberatan punggungmu, dan kami tinggikan sebutan (nama)mu bagimu.**

**Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.**

**Maka apa bila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan),**

**tetaplah bekerjakeras (untuk urusan yang lain),**

**dan hanya kepada tuhanmulah engkau berharap”**

□ Q.S. Al’Insyirah : 1-8

## ABSTRACT

The influences of leadership and motivation on job performance of Rosa poultry employees, Yogyakarta. Job performance of employees would not be separated from leadership and motivation. This study aimed to determine the effect of leadership and motivation of the job performance of employees of PT. Rosa Poultry Yogyakarta as well as a more influential factor between leadership and motivation of the job performance of employees of PT. Rosa Poultry Yogyakarta. This study used a quantitative approach to the data collected in the form of numbers that will be tested with statistical methods. The data collection techniques that authors used was questionnaire. The population in this study were all employees, amounting to 40 people. Processing of data using multiple linear regression and hypothesis testing was then performed.

The results showed that the leadership variable (X1) had positive and significant impact on job performance (Y) employees in the company of PT Rosa Poultry. This was shown in the results of regression analysis and t test. Motivation variable (X2) affect job performance of employees in PT Rosa Poultry. Regression analysis result showed the contribution of beta and t test results. Motivation can be defined directly affects the job performance of employees. Due to the needs of demanding the fulfillment of a person in order to attempt to achieve a satisfying or meeting the needs of job performance. If viewed on a beta coefficient of each independent variable, it appears that the leadership has a greater influence on job performance compared with motivational variables (with standardized coefficient).

*Key words: leadership, motivation, job performance*



## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah kehadiran Allah SWT yang telah memberkan rahmatdan hidayah-nya, sehingga penulis dapat melewati sebagai proses hidup yaitu mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini, yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasikerja karyawan pada PT.Rosa poultry*”

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat ujian akhir untuk mendapatkan gelar sarjana strata-1 pada program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Informasi yang disajikan dalam skripsi ini telah diusahakan sedemikian rupa agar pembaca dapat memahami apa maksud yang terkandung didalamnya.

Penulis menyadari sepenuhnya akan segala keterbatasn atau kekurangan yang terdapat dalam penulisan skripsi ini, baik kemampuan, wawasa, pengetahuan maupun pengalaman yang dimiliki. Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang sangat membantu sehingga kesulitan yang ada pun dapat teratasi dengan baik. Proses tersebut memang melelahkan hingga takterasa penulis telah menyelesaikan. Melalui kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga dan rasa hormat yang setinggi-

tingginya kepada berbagai pihak yang secara langsung membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Dan ucapan itu terhanturkan kepada :

1. **Allah SWT** atas seluruh petunjuk dan karunia-Nya yang tiada hentinya dan selalu memberikan kekuatan dalam menjalani hidup ini.
2. Bapak dan Ibu yang paling aku banggakan, **Ramli Kube** dan **Hermi Jayasari**, yang tiada hentinya selalu mendoakan, mendidik, merawat dan memberikan kasih sayang yang tulus kepada seorang anak laki-laki yang menyusahkan ini demi menggapai kesuksesan baik di dunia maupun di akhirat.
3. Bapak **Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA**, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
4. Bapak **Dr. H. Supardi, SE., MM., Alm.**, Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan pengarahan dalam penulisan skripsi ini. Semoga amal ibadahnya di terima disisi Allah SWT. Amin...
5. Bapak **Drs. Safarudin Alwi, M.Si.**, Selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam melanjutkan penulisan skripsi ini.
6. Semua **Dosen** yang telah menyampaikan ilmunya kepada penulis selama ini, semoga ilmu diberikan dapat bermanfaat bagi siapa saja, khususnya bagi penulis.
7. **Segenap staff dan karyawan FE UII** atas segala bantuannya bagi penulis dalam proses menuntut ilmu.
8. Adik kandungku **Masita Miranda Dwi Putrini** terimakasih atas dukungannya untuk cepat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

9. Special thanks to **Shally Jagis Bararena**, makasih atas dukunganya, omelanya, nasehatnya, dan kesabarannya mau menunggu. Jangan marah-marah lagi yaa....
10. Sahabat-sahabatku yang terbaik selama dijogja, sahabat dari makassar **Aci & Gita** makasih buat nasehat-nasehatnya, dorongannya; tmn dijogja **Dimas, Edo, Uly, Ageng, Resky, Daka, Erbi, Gilang, dan anak-anak kelas F** kapan kita bisa ngumpul lagi: anak-anak kos nugroho **agung, Leo, Mba moo, ndut**, (mari kita berdoa harga kosan tahun depan ndk naik)
11. Teman-teman KKN GK unit 23, **mba beby, Iman, Avy, Rahmah, bismark**, makasih atas kerja kerasnya kurang lebih 1 bulan selama KKN; semua teman-teman seperjuanganku, baik di kampus FE UII maupun diluar kampus yang tidak dapat disebutkan satu per satu disini, thanks for all
12. **Semua pihak** yang mustahil saya sebutkan satu per satu, yang telah berjasa kepada saya. Kiranya Allah SWT membalas kebaikan kalian.amieen...

Akhir kata, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari satu pihak dengan harapan agar dapat bermanfaat bagi yang mampu membantu kemajuan ilmu pengetahuan dan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 20 Agustus 2011

Penulis

Yusuf Hendra Eka Saputra

## DAFTAR ISI

Bebas Plagiarisme .....	i
Halaman Pengesahan Skripsi .....	ii
Halaman Pengesahan Ujian.....	iii
Halaman Persembahan .....	iv
Motto .....	v
Abstract .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi .....	x
Daftar Lampiran .....	xiii
Daftar Gambar .....	xiv
Daftar Tabel .....	xv
<b>Bab I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
<b>Bab II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	5
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	5
2.2 Landasan Teori.....	9
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.2.1.2 <i>Hard dan Soft Approach</i> dalam Sumber Daya Manusia .....	13
2.2.2 Kepemimpinan .....	18
2.2.2.1 Pengertian Kepemimpinan .....	18
2.2.2.2 Teori Kepemimpinan .....	19
2.2.2.3 Gaya Kepemimpinan.....	21
2.2.2.4 Sifat Kepemimpinan.....	23
2.2.3 Motivasi.....	29
2.2.3.1 Pengertian Motivasi .....	29

2.2.3.2 Teori Motivasi.....	29
2.2.3.3 Jenis-jenis Motivasi.....	39
2.2.3.4 Tujuan Motivasi Manajemen .....	41
2.2.3.5 Proses Timbulnya Motivasi.....	42
2.2.4 Prestasi Kerja .....	43
2.2.4.1 Pengertian Prestasi Kerja .....	43
2.2.4.2 Indikator Prestasi Kerja.....	45
2.2.5 Hubungan Kepemimpinan Dengan Prestasi Kerja.....	48
2.2.6 Hubungan Motivasi dengan Prestasi Kerja .....	49
2.2.7 Kerangka Pemikiran.....	50
2.2.8 Hipotesis Penelitian.....	50
<b>Bab III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
3.1 Lokasi Penelitian.....	52
3.2 Profil Perusahaan .....	52
3.2.1 Sejarah Singkat PT. Rosa Poultry .....	52
3.2.2 Struktur Organisasi Perusahaan .....	53
3.3 Variabel Penelitian .....	55
3.4 Definisi Operasional Variabel .....	56
3.4.1 Kepemimpinan .....	56
3.4.2 Motivasi.....	57
3.4.3 Prestasi Kerja .....	58
3.5 Alat Pengumpulan Data .....	59
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	60
3.6.1 Uji Validitas .....	60
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	64
3.7 Populasi dan Sampel .....	65
3.7.1 Populasi.....	65
3.7.2 Sampel.....	66
3.8 Alat Analisis.....	66
<b>Bab IV HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>70</b>
4.1 Hasil Analisis .....	70

4.1.1 Deskripsi Responden .....	70
4.1.2 Statistik Deskriptif .....	73
4.1.2 Statistik Inferensial (Regresi Linear Bergandal).....	79
4.2 Uji Hipotesis.....	82
4.2.1 Pengujian Hipotesis Pertama.....	82
4.2.2 Pengujian Hipotesis Kedua .....	83
4.2.3 Pengujian Hipotesis Ketiga .....	84
4.3 Pembahasan.....	86
<b>Bab V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>89</b>
5.1 Kesimpulan .....	89
5.2 Saran.....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>91</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>94</b>



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Ijin Penelitian .....	94
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian .....	96
Lampiran 3	Tabulasi Data Penelitian .....	101
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan .....	109
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	112
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja.....	115
Lampiran 7	Deskripsi Responden.....	118
Lampiran 8	Deskripsi Variabel Penelitian.....	120
Lampiran 9	Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda .....	131
Lampiran 10	Biodata .....	137



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Teori Kebutuhan Maslow .....	34
Gambar 2.2	Proses Motivasi .....	42
Gambar 2.3	Kerangka Pemikiran Penelitian .....	50
Gambar 3.1	Struktur Organisasi PT. Rosa Poultry .....	55





## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Hasil Uji Validitas untuk Variabel Kepemimpinan .....	61
Tabel 3.2	Hasil Uji Validitas untuk Variabel Motivasi.....	62
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas untuk Variabel Prestasi Kerja .....	63
Tabel 3.4	Hasil Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	70
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	72
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	72
Tabel 4.5	Kategori Skor Berdasarkan Kurva Normal Baku .....	74
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Penelitian Berdasarkan Usia .....	75
Tabel 4.8	Deskripsi Variabel Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	77
Tabel 4.9	Deskripsi Variabel Penelitian Berdasarkan Masa Kerja .....	78
Tabel 4.10	Rangkuman Hasil Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja .....	80
Tabel 4.11	Urutan Nilai Koefisien Beta.....	85

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah perusahaan besar maupun kecil akan selalu berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu keberadaan dari tenaga kerja. Titik berat kinerja organisasi di letakan pada SDM. Kualitas SDM sebagai perencana dan pelaksana kinerja organisasi itu sendiri, juga sebagai objek pengembangan peningkatan kualitas di bidang SDM tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM semata, tetapi peningkatan kualitas SDM di arahkan untuk meningkatkan tenaga kerja sebagai penggerak organisasi yang memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin tinggi, sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik kepada organisasi dan masyarakat.

Siapun yang mengelola organisasi akan mengolah berbagai tipe sumber daya untuk meraih tujuan organisasi tersebut. Sumber daya yang dimiliki organisasi adalah finansial, fisik, manusia, kemampuan teknologis dan sistem. Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki organisasi dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut, menurut (Simamora, 2004).

Keberhasilan dan kegagalan tidak dapat lepas peran yang di mainkan oleh tenaga kerja sebagai penggerak organisasi. Peran tersebut diwujudkan dalam bentuk kepemimpinan dalam organisasi sebagai penggerak bawahan dan menjadi salah satu kesatuan dalam pola manajemen. Dinamika suatu organisasi di tentukan

oleh iklim organisasi yaitu suasana dalam organisasi yang di ciptakan oleh pola hubungan pribadi (*Interpersonal Relationship*) yang berlaku dalam lingkungan tersebut. Pola hubungan antara pribadi ini dapat bersumber dari kepemimpinan, dimana kepemimpinan tersebut sangat mempengaruhi iklim organisasi yang pada akhirnya mempengaruhi pada kinerja karyawan. Oleh karena itu pemimpin dalam organisasi faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan.

Keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi tidak lepas peranan kepemimpinan dalam memotivasi bawahannya, karena memotivasi merupakan hal sangat pribadi dan berkaitan erat dengan banyak faktor dalam situasi pada saat tertentu maka motivasi merupakan soal yang sangat rumit. Usaha dalam mewujudkan efektivitas kerja karyawan pihak lembaga dilakukan dengan pembinaan dan pengembangan karyawan. Motivasi merupakan hal yang penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk mengarahkan dan mendorong sumber daya manusianya untuk melakukan kerja seperti yang diharapkan, kepemimpinan memotivasi karyawan akan menjadi semakin penting dimasa yang akan datang dengan terjadinya perubahan-perubahan mendasar yang tengah berlangsung dalam hakikat pekerjaan dan angkatan kerja. Memotivasi seseorang merupakan hal-hal yang diinginkan seseorang karyawan tersebut mampu mencapai dan mendapatkan keinginannya.

Adanya pemberian motivasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Apabila tingkat motivasi tinggi maka secara otomatis akan tinggi pula tingkat kinerja karyawannya, sehingga tujuan yang diinginkan

perusahaan akan dapat tercapai. Motivasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan fungsi tenaga kerja agar tercapai prestasi yang memuaskan. Demi terciptanya peningkatan kerja maka kebutuhan-kebutuhan seperti kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri harus dipenuhi oleh perusahaan.

Bertitik tolak dari latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul tentang: **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ROSA POULTRY YOGYAKARTA”**.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Bertitik tolak dari latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi permasalahan pada PT. Rosa Poultry Yogyakarta, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Rosa Poultry Yogyakarta?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Rosa Poultry Yogyakarta?
3. Faktor manakah yang lebih berpengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Rosa Poultry Yogyakarta?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka dapat dirumuskan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Rosa Poultry Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Rosa Poultry Yogyakarta.
3. Mengetahui faktor yang lebih berpengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Rosa Poultry Yogyakarta.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian yang penulis laksanakan adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan pertimbangan dan sekaligus sebagai masukan bagi perusahaan untuk menganalisa langkah-langkah yang telah dilakukan selama ini dalam meningkatkan variabel motivasi yang berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan bagian produksi.
2. Menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti, khususnya yang berkaitan dengan masalah pengelolaan sumber daya manusia dalam kegiatan akademis khususnya sebagai bahan perbandingan antara teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di lapangan.
3. Referensi bagi pembangunan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berkaitan dengan variabel motivasi, kepemimpinan dan prestasi kerja pernah dilakukan oleh beberapa peneliti. Anwar (2005) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan lokasi penelitian di rumah sakit Siti Khodijah, Pekalongan. Penelitiannya menggunakan alat analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan melihat variabel kepemimpinan mempunyai R square 0,410 atau sebesar 41 persen yang berarti variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang cukup terhadap prestasi kerja, dengan pengujian dua sisi pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  pada t-table pada derajat kebebasan 89 ( $n - k - 1 \rightarrow 92 - 2 - 1$ ) adalah = 1,9870.

Hasil penelitian Anwar (2005) pada uji t di peroleh hasil untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai thitung sebesar 7.917 dan ttabel sebesar 1.9870, yang berarti thitung > ttable dengan probabilitas kesalahan (signifikansi) sebesar 0.000 yang jauh di bawah 0.05. Variabel stress kerja mempunyai pengaruh yang cukup terhadap dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Rumah sakit Siti Khodijah Pekalongan. Dengan terbukti R square 0,539 atau sebesar 53,9 persen yang berarti variabel stress kerja mempunyai pengaruh yang cukup terhadap prestasi kerja dengan thitung > ttable dengan probabilitas kesalahan (signifikansi) sebesar 0,000 yang jauh 0,05 yang berarti signifikan. Sehingga nilai

tersebut dapat membuktikan bahwa variabel kepemimpinan dan stress kerja mempunyai pengaruh yang cukup tetapi signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah sakit siti Khodijah Pekalongan.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Ramadhani (2006) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan bank Indonesia Cirebon. Alat analisis juga menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil regresi berganda dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja ( $X_2$ ), mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Bank Indonesia Cirebon.

Hasil penelitiannya dapat di buktikan dengan dari hasil uji F dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $13,067 > 3,1588$ ). Besarnya hubungan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja dengan disiplin kerja ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,561 yang nilainya mendekati 1, sehingga hubungan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja dan disiplin kerja termasuk erat. Sedangkan besarnya pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap disiplin kerja adalah lemah dan signifikan yang ditunjukkan oleh nilai R square yaitu 0,314 atau sebesar 31,4 persen sedangkan sisanya 68,6 persen di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Berdasarkan uji korelasi parsial ( $r$ ) sebesar 0.437 dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan mempunyai hubungan secara parsial dengan disiplin kerja. Sedangkan berdasarkan uji t, secara parsial variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) juga mempunyai pengaruh positif, lemah tetapi signifikan terhadap disiplin kerja ( $Y$ ). selain itu, varibel kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan terhadap

disiplin kerja karyawan Bank Indonesia Cirebon. Hal ini dapat dilihat pada koefisien determinasi parsial dari variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai nilai terbesar yaitu 0.191. Berdasarkan korelasi parsial ( $r$ ) sebesar 0.345 dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan secara parsial dengan disiplin kerja. Sedangkan berdasar uji  $t$ , secara parsial variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) juga mempunyai pengaruh positif, lemah tetapi signifikan terhadap disiplin kerja ( $Y$ ). selain itu, variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai koefisien determinasi parsial 0,119.

Khakimah (2006) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap prestasi kerja karyawan dengan lokasi penelitian pada dinas kesehatan Kabupaten Kebumen. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan perempuan terhadap kerja karyawan Dinas Kesehatan Kebumen adalah kuat yg di tunjukkan oleh nilai  $R$  sebesar 0,675.

Angka *adjusted R square* atau koefisien determinasi sebesar 0,433. Hal ini berarti kepemimpinan perempuan mampu mempengaruhi prestasi kerja sebesar 43,3 persen; maka bias di katakana bahwa 43,3 persen variabel prestasi kerja di jelaskan variabel kepemimpinan perempuan, sedangkan sisanya 56,7 persen di jelaskan oleh faktor lain.misalnya motivasi dan kompensasi sehingga hipotesis pertama terbukti. Variabel kepemimpinan perempuan yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen yaitu variabel *the mother* ( $X_1$ ) merupakan faktor kepemimpinan perempuan yang lebih dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten



Kebumen, terbukti. Hal ini disebabkan karena thitung yang paling besar adalah thitung variabel *the mother* ( $X_1$ ) yaitu sebesar 3.455. Setelah itu diikuti dengan variabel *the iron maiden* ( $X_1$ ) (thit = 2.699). variabel *the sex object* ( $X_2$ ) (thit = 1.466) dan yang terakhir adalah variabel *the pet* ( $X_2$ ) (thit = -0.694).

Penelitian ini mempunyai persamaan dan perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada:

1. Metode pengambilan sampel

Penelitian ini dan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan metode *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan untuk menyesuaikan diri pada beberapa kriteria penelitian agar dapat meningkatkan ketepatan sampel.

2. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan kuesioner yaitu membagi-bagikan daftar pertanyaan kepada konsumen yang terpilih sebagai responden untuk diisi.

3. Alat analisis

Menggunakan alat analisis yang sama yaitu analisis regresi linier berganda.

Adapun Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada:

## 1. Variabel Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya karena menggunakan pengaruh variabel motivasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan. Pada penelitian sebelumnya, variabel motivasi dan kepemimpinan tidak dimasukkan secara bersama-sama dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

## 2. Objek penelitian

Penelitian ini menggunakan objek PT. Rosa Poultry Yogyakarta, dimana dalam penelitian sebelumnya belum pernah dilakukan penelitian sejenis.

## 3. Besaran sampel

Penelitian ini menggunakan besaran sampel sebanyak 40 responden yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan besaran sampel yang berbeda-beda.

## 2.2. Landasan Teori

### 2.2.1. Manajemen Sumberdaya Manusia

#### 2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khususnya mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, dengan demikian fokus yang dipelajari hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif manusia tidak disertakan.

Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal dan gedung.

Agar pengertian manajemen sumber daya manusia ini lebih jelas, dibawah ini dikutip definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli:

1. Menurut Flippo (1994:5) manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi masyarakat.
2. Menurut Nawawi (2000:39), pengertian sumber daya manusia memiliki dua konsep yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen pencapaian tujuan (organisasi) yang sudah ditentukan sebelumnya dengan bantuan orang lain. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Jadi manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja

manusiawi, agar potensi fisik yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan).

3. Menurut Simamora (2004:4), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengolahan terhadap individu anggota atau kelompok karyawan.
4. Menurut Handoko (1987:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Flipppo (1994:5) fungsi- fungsi manajemen personalia atau manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua fungsi yaitu :

1. Fungsi Manajemen

- a. Perencanaan

Penentuan program personalia yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun untuk perusahaan.

- b. Pengorganisasian

Menyusun suatu organisasi dengan merancang suatu hubungan antara pekerjaan.

- c. Pengarahan

Merupakan motivasi pelaksanaan atau mengusahakan agar karyawan mau bekerjasama secara efektif.

d. Pengendalian

Pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana personalia yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisa terhadap sasaran dasar organisasi (perusahaan).

2. Fungsi operasional

a. Pengadaan tenaga kerja

Berupa usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi.

b. Pengembangan

Merupakan peningkatan ketrampilan melalui yang perlu untuk dapat menjalankan tugas dengan tepat.

c. Pemberian kompensasi

Sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada personalia untuk sumbangan mereka kepada tujuan perusahaan.

d. Integritas

Merupakan usaha untuk menghasilkan suatu rekonsiliasi (kecocokan) yang layak atas kepentingan-kepentingan (individu), masyarakat dan perusahaan (organisasi).

e. Pemeliharaan

Merupakan usaha yang dilakukan organisasi (perusahaan) untuk mempertahankan para karyawan dengan memenuhi kebutuhannya agar keadaan sosial ekonominya lebih terjamin.

f. Pemutusan hubungan kerja

Organisasi bertanggungjawab untuk melaksanakan proses pemutusan hubungan kerja sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan dan menjamin bahwa masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin.

### 2.2.1.2 Hard dan Soft Approach dalam Sumberdaya Manusia

Sumber Daya Manusia menurut Dessler (2006:10) adalah sebuah strategi kepemilikan, penggunaan, peningkatan dan penjagaan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi. Diargumentasikan bahwa pada kebanyakan kasus, aspek-aspek manusia hampir terlupakan dalam hubungannya dengan bagaimana mengatur orang, sehingga membuat karyawan jauh dari terpuaskan yang berdampak pada tingginya pemecatan yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja perusahaan. Sehingga perlu adanya penatalaksanaan karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi seperti peningkatan kualitas dan efisiensi karyawan.

Dalam kebanyakan kasus, efektifitas organisasi tergantung kepada tipisnya perbedaan antara sumber daya manusia dan strategi bisnis. Sumber daya manusia berhubungan dengan strategi bisnis dan sangat ditekankan pada pentingnya bagaimana mengembangkan dan penggunaan terbaik dari pendekatan SDM. SDM seperti dideskripsikan oleh Dessler mempunyai dua konsep berbeda yaitu pendekatan *soft* dan *hard* SDM, dimana *soft approach* berhubungan dengan hubungan sesama manusia dan *hard approach* berhubungan dengan sumber daya manusia.

Gagasan *soft* SDM adalah bagaimana pekerja merespon dengan baik ketika organisasi mengenali akan keinginan/kebutuhan karyawan sebagai salah satu tujuan objektif organisasi. Maslow menyatakan bahwa manusia mempunyai kebutuhan bertingkat dimana mereka menghabiskan tenaga dan usaha untuk mencapainya, menyatakan bahwa organisasi mengenali keinginan/kebutuhan karyawan akan berdampak kepada semakin loyal karyawan, semakin produktif dan akan semakin merasa terpenuhi semua kebutuhan karyawan ketika bekerja.

Lebih jauh, Dessler (2006) menyatakan bahwa *soft HRM* dapat diseimbangkan dengan dengan *hard HRM*. *Hard HRM* dipandang sebagai SDM yaitu pekerja sebagai sumber bisnis yang didapat dengan mudah dan dikembangkan serta dieksploitasi sebanyak mungkin.

Seperti diindikasikan oleh Kleiman dalam Dessler (2006:16), di bawah model SDM ini, kontrol lebih diperhatikan dan berhubungan dengan kinerja sistem, kinerja manajemen dan kuatnya kontrol akan aktifitas pekerja dengan tujuan akhir berupa semakin berkompetisinya perusahaan dalam lingkungan bisnis. *Hard HRM* berhubungan dengan bagaimana meningkatkan strategi SDM dan menyamakannya dengan strategi bisnis yang ada. Hal ini dimungkinkan berhubungan dengan fleksibilitas, kinerja manajemen dan penyebarluasan kerja karyawan.

Model *soft and hard approach* yang dikembangkan oleh *The Harvard* seperti dinyatakan Lado and Wilson (1994:68), melihat pekerja sebagai sumber, tetapi manusia sebagai manajer yang bertanggungjawab terhadap proses pembuatan keputusan mengenai organisasi dan pekerja. Hubungan antar pekerja

dilihat sebagai percampuran bisnis dan pengharapan sosial dan dikarenakan dikenali sebagai pemegang peranan output sosial, dapat diargumentasikan bahwa model Harvard menyediakan sebuah dasar penting bagi analisa komparatif. Model Harvard melibatkan empat kebijakan SDM yaitu aliran SDM, sistem penghargaan, pengaruh pekerja dan sistem kerja yang mengarah kepada empat CS: *competence of employees* (kompetensi pekerja), *commitment of employees* (komitmen pekerja), *congruence of organisation/employees goals* (kesesuaian dalam organisasi/tujuan pekerja) dan *cost effectiveness* (efektifitas biaya) dari SDM.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan merupakan isu yang sangat penting. Problem komitmen ini akan berujung kepada bagaimana perusahaan menerapkan sistem kepengelolaan karyawan/human. Sistem kepengelolaan terhadap komitmen ini, dapat melalui dua macam pendekatan yang dikenal *soft approach* (pendekatan lunak/human) yang dikembangkan oleh *Harvard Business School* dan *hard approach* (pendekatan sistemik) yang dikembangkan *Michigan Business School*. *Hard approach* akan berbicara tentang sistem pengorganisasian yang akan diterapkan.

*Soft approach* berbicara tentang pembangunan budaya kerja bagi karyawan dengan pendekatan psikologis perusahaan sehingga tercipta kesinergisan dalam perusahaan (Fauzan, 2009:1).

1. *Hard approach*

Salah satu pendekatan melalui *hard approach tools* adalah dengan mendesain sistem manajemen SDM perusahaan. Ketika membicarakan



tentang system manajemen SDM maka perusahaan harus memperhatikan ha-hal berikut:

a. *Staffing*

Pencarian dan penempatan staf ini meliputi strategi-strategi rekrutmen dan tes-tes yang digunakan untuk seleksi yang diterapkan oleh perusahaan,

b. Evaluasi Kinerja

Penilaian terhadap kinerja dari para pekerja yang dikaitkan dengan target-target yang penting dari organisasi harus dilakukan agar perusahaan dapat mengetahui perkembangan karyawannya dan menjadi data yang penting dalam pemberian reward kepada karyawannya.

c. *Training*

Program-program pelatihan secara berkesinambungan perlu dirancang untuk memberikan keterampilan dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh para pekerja.

d. Pengembangan

Para pekerja yang dimiliki pertama kali harus diukur untuk mengenali kemampuannya; kemudian mereka dibimbing untuk membuat rencana-rencana pengembangan diri untuk menutupi kesenjangan kemampuan dengan target yang ada.

e. *Reward and Recognition*

Para pekerja diberikan kompensasi untuk prestasi-prestasi dan tingkah laku-tingkah laku yang mencerminkan tingkat ketrampilan mereka pada kompetensi-kompetensi kunci.

2. *Soft approach*

Dalam hal ini lebih banyak berhubungan dengan psikologi karyawan atau bahkan psikologi organisasi, yaitu bagaimana sebuah perusahaan menciptakan budaya kerja perusahaan. Beberapa hal negatif yang dapat terjadi akibat buruknya penerapan *soft approach* ini adalah:

a. Terjadinya Stress kerja

Stress kerja dapat terjadi karena lingkungan kerja tidak nyaman.

b. Turunnya Loyalitas

Ketidaknyaman hubungan antara seorang karyawan dengan atasannya akan dapat menurunkan loyalitas dan ketidakbetahan seorang karyawan untuk terus bekerja ditempat tersebut

c. Hilangnya Karyawan Berprestasi

Seorang karyawan memiliki naluri-naluri alamiah yang merupakan bawaan dari proses penciptaan sebagai manusia. Diantara naluri-naluri tersebut adalah naluri untuk mendapatkan penghargaan dan penghormatan yang wajar.

## **2.2.2. Kepemimpinan**

### **2.2.2.1 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Sutarto, 1998). Seorang pemimpin dalam beraktivitas harus mampu mempengaruhi perilaku bawahannya agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dapat dicapai dengan rasa disiplin dalam melaksanakan tugasnya dan menjadi tugas bagi seorang pemimpin untuk dapat menggerakkan, membimbing dan memotivasi semangat karyawan agar tujuan organisasi tercapai. Berikut ini definisi pengertian menurut para ahli :

1. Menurut Supardi (1989:2) Kepemimpinan adalah proses pengarahan dan pemberian pengarahan pada para individu yang saling berhubungan tugas, berhubungan tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Seperti GR Terry berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar supaya dapat bekerja dengan ikhlas dan semangat untuk mencapai tujuan bersama, sedangkan Fiedler menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar bekerja bersama untuk mencapai suatu tujuan.
2. Menurut Nawawi dan Hadari (1993:9) Kepemimpinan adalah kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerjasama melakukan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Melakukan kegiatan mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan orang-orang yang dipimpin agar bersedia melakukan kegiatan sesuai yang diinginkan pemimpin.

3. Menurut Davis (1972:100) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi (membujuk) orang-orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias.
4. Menurut Robbins (2006:432) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

#### 2.2.2.2 Teori Kepemimpinan

##### 1. Teori sifat kepemimpinan

Analisis ilmiah tentang kepemimpinan mulai dengan memusatkan perhatian pada para pemimpin itu sendiri. Pertanyaan yang penting yang coba dijawab pendekatan teoristik ini adalah apa ciri-ciri atau sifat membuat seseorang menjadi seorang pemimpin? Teori sifat (*trait theories*) yang dapat ditelusuri kemana sampai zaman kerajaan Yunani dan Romawi, mengemukakan bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukan dibuat. Teori ini sering disebut “*great man*”, lebih lanjut bahwa seseorang itu dilahirkan membawa atau tidak membawa ciri-ciri yang diperlukan bagi seorang pemimpin atau dengan kata lain, individu yang lahir telah membawa ciri-ciri tertentu yang memungkinkan dia dapat menjadi seorang pemimpin. Menurut Davis (1972), ada 4 ciri utama kepemimpinan dalam organisasi :

- a. Kecerdasan (*intelligence*), tingkat kecerdasan lebih tinggi dari pada pengikutnya.

- b. Kedewasaan sosial dan hubungan sosial yang luas (*social mature and breadth*), mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan-kegiatan dan perhatian yang luas.
- c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi, bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik daripada ekstrinsik.
- d. Sikap-sikap hubungan manusia, seseorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian tinggi dan berorientasi pada karyawan.

## 2. Teori Kelompok

Teori kelompok dalam kepemimpinan (*group theory of the leadership*) dikembangkan atas dasar ilmu psikologi sosial. Teori ini menyatakan bahwa untuk pencapaian tujuan-tujuan kelompok harus ada pertukaran yang positif antara pemimpin dan bawahannya yang juga melibatkan konsep sosiologi tentang peranan yang diharapkan kedua belah pihak. Hal ini mempunyai dampak positif terhadap sikap, kepuasan dan pelaksanaan kerja.

## 3. Teori Situasional (*contingency*)

Dimulai tahun 1940-an, para ahli psikologi sosial melakukan penelitian untuk mencari variabel-variabel situasional yang mempunyai dampak pada peranan-peranan, ketrampilan-ketrampilan dan perilaku kepemimpinan serta terhadap pelaksanaan atau prestasi dan kemampuan kerja para bawahannya. Fiedler (1971) telah mengajukan sebuah model dasar situasional bagi efektivitas kepemimpinan yang dikenal sebagai

*contingency model of leadership* model ini menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan dan situasi menguntungkan atau menyenangkan. Situasi-situasi tersebut digambarkan oleh Fiedler dalam tiga dimensi empirik yaitu: 1) hubungan kepemimpinan dan anggota, 2) tingkat dalam struktur tugas, 3) posisi kekuasaan yang didapatkan melalui wewenang formal. Teori kepemimpinan situasional Hersey-Blachard mensugestikan bahwa kepemimpinan yang sukses menyesuaikan gaya mereka dengan bergantung pada kesiapan para pengikut untuk bekerja dalam suatu situasi tertentu.

#### 4. Teori *Path-Goal*

Telah diakui secara luas bahwa teori kepemimpinan dikembangkan dengan mempergunakan kerangka dasar teori motivasi. Ini merupakan pengembangan yang wajar, sebab kepemimpinan itu erat hubungannya dengan motivasi di satu pihak dan kekuasaan di pihak lain. Teori *path-goal* menganalisa pengaruh dampak kepemimpinan terhadap motivasi bawahan, kepuasan dan pelaksanaan kerja.

### 2.2.2.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah proses yang dinamis dan bervariasi dari situasi ke situasi yang lain dengan perubahan dari pimpinan, pengikut dan situasi. Efektifitas suatu kepemimpinan bergantung pada kesesuaian satu gaya untuk situasi dimana ia digunakan.

Adapun pengertian gaya kepemimpinan menurut Flipo dalam bukunya yang berjudul "*principles of personnel management*", yaitu sebagai suatu pola tingkat tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi

dengan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 1991 : 224). Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari gaya kepemimpinan lainnya.

Menurut White dan Lippit ada 4 (empat) macam Gaya kepemimpinan (Winardi 2002:134), yaitu :

1. Gaya kepemimpinan otokratis

Merupakan gaya kepemimpinan ini cenderung bersifat otoriter, semua aktifitas pekerjaan yang terpusat ditangannya, peran pemimpin hanya sebagai bentuk perintah dan kehendak pimpinan tanpa ada bantahan. Model ini paling banyak dikenal orang karena kehadirannya telah ada sejak dulu.

2. Gaya kepemimpinan demokratis.

Merupakan gaya kepemimpinan ini menekankan akan pentingnya peran manusia dengan menekankan sistem partisipasi dari para bawahan, pemimpin bersifat obyektif dalam kritik dan saran. Dalam kepemimpinan ini, aspek hubungan manusia.

3. Gaya kepemimpinan bebas (*laissez-faire*).

Merupakan gaya kepemimpinan memberikan kebebasan kepada karyawannya dalam pengambilan keputusan, partisipasi pemimpin minimal dimana pemimpin hanya berperan sebagai simbol.

4. Gaya kepemimpinan situasional (*conditional*)

Merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki fleksibilitas dalam memimpin, dimana gaya ini menyesuaikan diri dengan berbagai macam

situasi. Prilaku pemimpin dapat saja berubah-ubah sesuai dengan situasi yang mempengaruhinya saat itu. Bagaimana pemimpin dapat mengendalikan dan mempengaruhi situasi tertentu.

#### **2.2.2.4 Sifat Kepemimpinan**

Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian di dalam situasi sosial kelompok/organisasinya.

Seirama dengan perlu dan amat pentingnya "*Human Relation*" dalam kepemimpinan suatu organisasi, maka Terry dalam bukunya mengemukakan Sifat-Sifat Kepemimpinan yaitu (Martoyo, 1998:172-174):

1. Penuh energi (energik)
2. Memiliki stabilitas emosi
3. Memiliki pengetahuan tentang hubungan antara manusia (*humanrelation*)
4. Motivasi pribadi
5. Kemahiran mengadakan komunikasi
6. Kecakapan mengajar
7. Kecakapan sosial
8. Kemampuan teknis.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:222) ada berbagai macam sifat yang berguna bagi seorang pemimpin, yaitu :



1. Keinginan untuk menerima tanggung jawab

Seorang pemimpin harus mampu mengatasi bawahannya, mengatasi tekanan kelompok informal, bahkan kalau perlu juga dari organisasi buruh. Apabila seorang pemimpin menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan, berarti dia bersedia bertanggung jawab dengan pimpinanya terhadap apa yang dilakukan oleh bawahannya.

2. Kemampuan untuk bisa “*persepctive*”

*Perception* ( persepsi) menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Seorang pemimpin memerlukan kemampuan untuk memahami bawahannya, sehingga ia dapat mengetahui kekuatan-kekuatan mereka, kelemahan- kelemahan mereka juga dan berbagai ambisi yang ada. Pemimpin harus mempunyai persepsi introspektif (memandang atau manilai dirinya sendiri), sehingga ia bisa mengetahui kekuatan,kelemahan yang layak baginya.

3. Kemampuan untuk bersifat obyektif

Obyektifitas membantu pimpinan untuk meminimumkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas. Obyektifitas adalah kemampuan untuk melihat peristiwa atau masalah secara rasional, ”impersonal” dan tidak “bias”.

4. Kemampuan untuk menentukan prioritas

Seorang pemimpin yang pandai adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memilih atau menentukan mana yang penting dan tidak. Kemampuan ini sangat diperlukan karena masalah-masalah yang harus

dipecahkan bukanlah datang satu persatu, tetapi berkaitan dan bersamaan antara yang satu dengan yang lainnya.

#### 5. Kemampuan untuk berkomunikasi

Seorang pimpinan adalah orang yang bekerja dengan menggunakan bantuan orang lain. Karena itu pemberian perintah, penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai.

Sedangkan menurut Finer, sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pimpinan ada 9 (sembilan) macam disebutnya sebagai “*The Nine C*”, (Moedjiono, 2002:43), yaitu :

##### 1. *Consciouness* (kesadaran)

Kesadaran sangat dibutuhkan oleh seorang pemimpin, baik kesadaran terhadap diri sendiri maupun kesadaran terhadap lingkungan. Oleh karena itu, seorang pemimpin memerlukan kemampuan *perception* (persepsi), yaitu kemampuan untuk mengamati dan menilai suatu lingkungan untuk memahami bawahannya (Ranupandojo & Husnan, 2002:222). Seorang pemimpin pun harus mempunyai persepsi introspektif (memandang atau menilai dirinya sendiri), sehingga pemimpin tersebut dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan baik yang dimilikinya maupun bawahannya (Terry dalam Martoyo, 1998:172-174). Dengan demikian pemimpin memiliki persepsi yang tepat tentang lingkungannya, sehingga memiliki fakta-fakta dan pengetahuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya.

2. *Coherence* (kemampuan mengkait-kaikan)

Yaitu tidak hanya cukup memiliki pengetahuan saja, tetapi yang lebih penting adalah mampu menghubungkan berbagai cabang ilmu yang diperlukan bagi tugas dan jabatannya.

3. *Constanty* (kemantapan)

Seorang pemimpin harus mampu mengendalikan bawahannya, mengatasi tekanan, baik yang berasal dari kelompok informal, maupun dari organisasi buruh (Ranupandojo & Husnan, 2002:222). Sifat kemantapan pendirian dan kukuh yang dimiliki seorang pemimpin mampu mengarahkan kelompoknya mengatasi masalah-masalah yang dihadapi. Sifat pemimpin lain yang dapat mendukung hal tersebut, yaitu kemampuan menjaga stabilitas emosi dan memiliki motivasi pribadi yang kuat (Terry dalam Martoyo, 1998:172-174). Seorang pemimpin yang memiliki stabilitas emosi dapat menyikapi masalah dan tekanan yang muncul dengan bijaksana. Motivasi pribadi yang kuat akan memunculkan keinginan seorang pemimpin untuk bertanggungjawab lebih pada tugas-tugasnya.

4. *Conviction* (keyakinan)

Seorang pemimpin diharapkan harus selalu mempunyai dorongan yang besar untuk dapat menyelesaikan masalah (Wahjusumidjo, 1987). Pemimpin dengan ketetapan hati, tekad, dan keyakinan yang besar, baik konstruktif dan positif untuk dilaksanakan, sehingga pemimpin dapat menumbuhkan keyakinan dan kepercayaan bawahan terhadap pemimpin tersebut.

5. *Creativeness* (daya cipta)

Seorang pemimpin harus kreatif dan memiliki keinginan untuk mencoba sesuatu yang berbeda. Hal ini membutuhkan kepekaan terhadap lingkungan dan pengetahuan tentang *humanrelation* (pengetahuan seorang pemimpin tentang bagaimana menjalin dan menjaga hubungan) (George R. Terry dalam Martoyo, 1998:172-174). Seorang pemimpin harus selalu lebih mengetahui terhadap bawahannya, sebab dalam kehidupan organisasi diperlukan adanya kerja sama atau saling ketergantungan antara anggota-anggota kelompok. Pemimpin perlu berorientasi kepada bawahan (Wahjusumidjo, 1987). Kepekaan terhadap lingkungan dan pengetahuan tentang *humanrelation* sangat penting dimiliki oleh seorang pemimpin dalam beradaptasi dengan lingkungan, sehingga memunculkan pemikiran-pemikiran baru.

6. *Conscientiousness* (bersifat berhati-hati)

Yaitu berusaha memenuhi segala persyaratan yang telah disebutkan diatas, dengan cara seksama meneliti segala sesuatu yang diperlukan untuk dilaksanakan sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan.

7. *Courage* ( keberanian)

Keberanian merupakan kekuatan moral untuk bertindak dalam menghadapi orang dan berbagai situasi. Sifat berani penting dimiliki seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan. Berani dalam hal ini berarti keberanian seorang pemimpin dalam menyatakan pendapat atau menolak permintaan yang mungkin hal-hal tersebut bertentangan dengan perasaannya

sendiri. Penting bagi seorang pemimpin meminimalisir subjektivitas demi kepentingan bersama. Hal ini dikarenakan obyektivitas dapat membantu pimpinan untuk meminimumkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas. Obyektivitas adalah kemampuan untuk melihat peristiwa atau masalah secara rasional, "impersonal" dan tidak bias (Ranupandojo & Husnan, 2002:222).

8. *Captivation* (daya pemikat atau gaya yang menarik)

Seorang pemimpin harus dapat menjadi inspirasi orang lain, sehingga membutuhkan sifat daya pemikat. Daya pemikat merupakan sesuatu yang dapat memikat atau menarik orang lain, misalnya gaya berpenampilan atau gaya berpidato. Daya pemikat atau kharisma menunjukkan kualitas yang dimiliki seorang pemimpin dalam membuat bawahan mempercayai dan mengikuti pemimpinnya.

9. *Cleverness* (kepandaian/keterampilan)

Pada umumnya para pemimpin memiliki kecerdasan yang relatif lebih tinggi dari pada bawahannya (Wahjusumidjo, 1987). Pemimpin dengan pengetahuan yang luas, dapat dimanfaatkan sesuatu ataupun dapat mengatasi berbagai kesulitan yang dihadapi.

Dapat diambil kesimpulan didalam berbagai rumusan mengenai sifat, ciri atau mengenai pemimpin tersebut, teori sifat justru sangat diperlukan oleh kepemimpinan yang menerapkan prinsip keteladanan atau panutan.

### **2.2.3. Motivasi**

#### **2.2.3.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Dan pengertian motivasi ditafsirkan berbeda-beda oleh para ahli sesuai dengan tempat dan keadaan masing-masing. Namun pada hakekatnya secara konseptual terdapat kesamaan prinsip.

Motivasi menurut Malayu (1996:158) motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Dari pengertian diatas, jelaslah bahwa agar karyawan itu cepat melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan sungguh-sungguh maka haruslah diberikan rangsangan tertentu yang sesuai dengan kebutuhannya. Sedangkan pengertian dari motivasi sendiri pada dasarnya sama yaitu pemberian sesuatu suntikan semangat atau perangsangan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

#### **2.2.3.2 Teori Motivasi**

Terdapat pembahasan mengenai masalah motivasi disini kami mengemukakan empat pendapat yang dianggap paling menonjol dalam mempengaruhi jalan pikiran para ahli, yaitu:

1. Teori-teori Douglas McGregor

Menurut pandangan dari ahli ini berdasarkan pada dua pendekatan

atau filsafat manajemen yang mungkin diterangkan dalam manajemen yaitu dinamakan teori X dan teori Y menurut Douglas Mc. Gregor dalam Martoyo (1996:363) yang mengatakan bahwa :

a. Ciri-ciri manusia yang berhubungan dengan teori X itu adalah :

- 1) Pada umumnya manusia tidak senang bekerja
- 2) Pada umumnya manusia tidak berambisi tidak ingin bertanggung-jawab dan tidak suka diarahkan.
- 3) Pada umumnya manusia tidak harus diawasi dengan ketat dan sering harus dipaksa untuk memperoleh tujuan-tujuan motivasi.
- 4) Motivasi berlaku pada tingkat *lower order needs (Physiological and safety)*

b. Ciri-ciri manusia yang berhubungan dengan teori Y itu adalah :

- 1) Bekerja adalah asumsi
- 2) Pengawasan diri sendiri tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Manusia dapat mengawasi diri sendiri memberi prestasi pada pekerjaan yang diberikan motivasi yang baik.
- 4) Motivasi tidak hanya mengenal *lower order needs* tetapi tingkat *order needs*.

Bila pimpinan menetapkan teori Y dalam suatu perusahaannya, maka karyawan akan merasa diberikan kebebasan untuk berprestasi dan berimajinasi guna mencapai tujuan perusahaan dengan kata lain akan timbul suatu kerjasama baik antara pimpinan dan bawahan.

## 2. Teori Frederich Herzberg

Menurut teori ini mengakibatkan bahwa ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang didalam pekerjaannya. Rangkaian kondisi yang pertama disebut faktor motivator, sedangkan rangkaian yang kedua disebut *faktor hygiene*. Adapun penjelasan teori tersebut dalam Martoyo (1996:367) dapat dijelaskan sebagai berikut.

Faktor yang pertama adalah faktor motivator. Faktor ini terdiri dari:

a. *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan)

Kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk berusaha mencapai hasil dengan kemampuan sendiri dan pimpinan berkewajiban memberikan semangat apabila karyawan kurang menguasai pekerjaan. Jika telah berhasil pimpinan harus mengatakan keberhasilan tersebut.

b. *Recognition* (pengakuan)

Pengakuan terhadap keberhasilan pelaksanaan oleh pimpinan terhadap karyawan dengan pemberian hadiah atau bonus, kenaikan pangkat atau promosi, pemberian penghargaan.

c. *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan hendaknya menghindari kebosanan dalam pekerjaan serta mengusahakan agar setiap karyawan sudah pada pekerjaannya.

d. *Responsibility* (tanggung jawab)

Pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat dengan membiasakan bawahan bekerja sendiri menerapkan prinsip partisipasi.



e. *Advancement* (pengembangan)

Pelatihan kepada karyawan untuk bekerja yang lebih baik tanggung jawab jika sudah dilakukan karyawan yang sudah siap dapat diikutsertakan dalam latihan lanjutan atau pendidikan atau kenaikan jabatan.

Selanjutnya faktor yang kedua faktor Higiene yang dapat menimbulkan rasa tidak puas pada karyawan terdiri dari :

a. *Technical supervisor*

Hal ini dapat menimbulkan kekecewaan karena kurangnya kemampuan para atasan dalam menjalankan tugas, sehingga perlu adanya pelatihan agar para pimpinan tersebut bisa memperbaiki diri.

b. *Interpersonal supervisor*

Perwujudan dari hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya.

c. *Policy dan administrasi*

Dalam hal ini kebijaksanaan personalia khususnya memang tidak langsung ditentukan oleh manajer sendiri, kebijaksanaan umumnya ditentukan oleh pimpinan tertinggi dalam hal perusahaan ini oleh dewan direksi dengan memperhatikan pendapat serikat pekerja.

d. *Gaji*

Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan segala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan mereka kerjakan.

### 3. Teori David McClelland

Menurut teori ini orang yang mempunyai kebutuhannya untuk keberhasilan yakni mempunyai keinginan kuat untuk mencapai sesuatu yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut (Martoyo,1996:368) :

- a. Mereka menentukan tujuan tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah, tetapi tujuan itu cukup merupakan tantangan untuk cepat dikerjakan dengan baik.
- b. Mereka menentukan tujuan seperti itu karena mereka mencari pribadi untuk mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai.
- c. Mereka senang kepada pekerjaannya dan merasa berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
- d. Mereka lebih suka bekerja didalam pekerjaan yang memberikan gambaran keadaan pekerjaan.

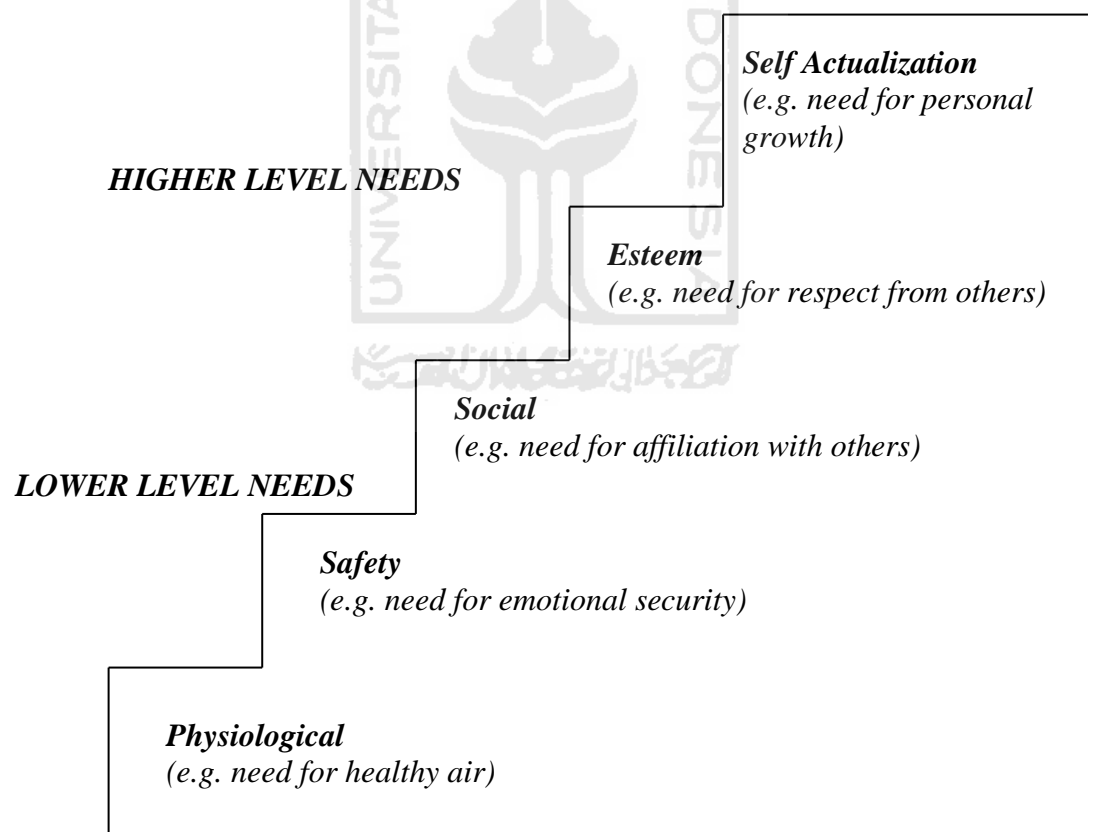
### 4. Teori AH. Maslow

Teori Maslow yang terkenal ini akhirnya lebih dikenal dengan nama Teori Kebutuhan dari Maslow, yang berbunyi sebagai berikut (Handoko, 1999:257):

*“Bahwa seseorang berperilaku karena didorong oleh adanya keinginan untuk memperoleh pemenuhan dalam bermacam-macam kebutuhan.. Berbagai kebutuhan yang diinginkan oleh seseorang berjenjang, artinya apabila kebutuhan pada jenjang pertama telah dapat dipenuhi, maka kebutuhan jenjang kedua akan mengutamakan, apabila kebutuhan jenjang kedua telah dapat dipenuhi, maka kebutuhan jenjang ketiga akan menonjol, apabila kebutuhan jenjang ketiga dapat terpenuhi, maka kebutuhan jenjang keempat akan mengutamakan, demikian seterusnya sampai kebutuhan jenjang kelima. Dan apabila kelima jenjang kebutuhan telah dapat dipenuhi, orang yang bersangkutan akan merasakan keberhasilan dan kebahagiaan.”*

Dari Teori Jenjang Kebutuhan yang dicetuskan oleh Maslow di atas, semakin jelas terlihat bahwa tingkat motivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dilandaskan pada sampai seberapa jauh jenjang kebutuhan yang dimilikinya telah terpenuhi, Hal ini berarti bahwa semangat untuk melakukan pekerjaan tergantung kepada sampai seberapa jauh imbalan yang diperoleh atas pekerjaan yang dilakukan tersebut dalam memenuhi jenjang kebutuhan yang dimiliki oleh seseorang.

Secara skematis kelima jenjang kebutuhan dalam *Maslow's Hierarchy of Needs* (Handoko, 1999:258) digambarkan sebagaimana berikut :



**Gambar 2.1**  
**Teori Kebutuhan Maslow**  
 Sumber: Handoko (1999:250)

Berdasarkan uraian kebutuhan dari urutan yang terendah sampai dengan yang tertinggi, Teori Jenjang Kebutuhan dari Maslow dalam Handoko, (1999:259) di atas dapat dijelaskan lebih mendalam sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis atau *physiological needs* merupakan kebutuhan pokok atau kebutuhan primer manusia untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan kebutuhan biologis, seperti: kebutuhan makan, minum, pakaian maupun perumahan, seks dan istirahat. Seseorang di dalam bekerja, tujuannya semula adalah untuk mendapatkan penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan pokok, dan setelah itu berusaha mencukupi kebutuhan sekunder apabila mungkin untuk selanjutnya memenuhi kebutuhan tersier.

Maslow menyatakan bahwa setiap orang akan berusaha untuk terlebih dahulu memenuhi kebutuhan pokok, yaitu kebutuhan fisiologis, sehingga seseorang termotivasi untuk mendapatkan upah, dimana upah tersebut akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokoknya.

b. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja (*Safety Needs and Security Needs*)

Konsep dari Abraham Maslow tentang kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja dimaksudkan adanya rasa aman, tenang, bebas dari rasa takut, dan adanya jaminan di masa mendatang atas diri seseorang dalam bekerja. Konsep ini mengandung pengertian bahwa kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja merupakan kebutuhan keamanan jiwa yang berisikan perlindungan dari ancaman fisik, perlakuan yang adil, adanya jaminan

pengangguran atau pemecatan, jaminan cacat, jaminan pensiun maupun jaminan hari tua.

Para pegawai dalam pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja ini, selain mendapatkan jaminan dari induk organisasi tempat bekerja, yang lebih penting bahwa para pegawai berusaha untuk dapat menciptakan situasi dan kondisi yang menyenangkan secara individu sehingga terbebas dan rasa takut. Dalam kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan tersebut, para pemimpin berkewajiban untuk menciptakan situasi yang aman, sehingga para pegawai di dalam bekerja dapat berkonsentrasi secara penuh dalam menghadapi tugasnya dan selalu mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan sehingga akan mendapatkan jaminan masa tua.

c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan sosial atau social needs merupakan kebutuhan untuk diakui oleh lingkungan kerjanya, meliputi: hubungan harmonis dengan teman sejawat, mendapatkan kesempatan di masyarakat, hubungan yang harmonis dengan pimpinannya, maupun hubungan yang harmonis dengan masyarakat yang dilayani. Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima kelompok, kekeluargaan, dan asosiasi. Sedangkan secara terapan adalah kelompok-kelompok formal, kegiatan yang disponsori perusahaan dan acara-acara peringatan.

Pada dasarnya tidak bisa dipungkiri bahwa manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dengan teman-temannya. Seorang karyawan yang mengalami kehidupan keluarga yang tidak bahagia,

pekerjaannya akan memberikan bagian terbesar di dalam memuaskan kebutuhan sosialnya. Dengan demikian kebutuhan sosial telah melekat pada diri seseorang/individu dan ada upaya untuk pemenuhannya.

Menurut Wahjusumidjo (1994:185) diungkapkan bahwa pada prinsipnya kebutuhan sosial ini antara lain tampak pada kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain (*sense of belonging*), kebutuhan untuk maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan keikutsertaan (*sense of participation*).

d. Kebutuhan Penghargaan/Prestasi (*Esteem Needs*)

Penghargaan prestasi dipandang dari sudut kemunusiaan adalah untuk menghargai prestasi yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang. Mengenai hal ini Handoko (1999:250) menyatakan penghargaan sebagai suatu pengakuan atas suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dan hal ini merupakan motivator yang kuat. Pengakuan atas suatu prestasi seseorang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi, uang ataupun hadiah. Menurut Simamora (1997:624) penghargaan sering disamakan dengan insentif, karena mempunyai persamaan sifat dan makna. Sifat keduanya tidak membedakan dalam hal pemberian dan tidak dibatasi oleh waktu, sedangkan maknanya sama-sama pemberian.

Dari pengertian-pengertian tentang penghargaan di atas, dapat diuraikan bahwa penghargaan mengandung unsur masa lalu, sedangkan insentif mengandung unsur masa depan. Wujud dari penghargaan terdiri dari dua, yaitu: penghargaan fisik dan penghargaan non fisik. Penghargaan fisik

merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk benda, seperti misalnya: barang konsumsi, uang maupun pakaian. Sedangkan penghargaan non fisik mencakup hal-hal yang berhubungan dengan kepuasan seperti: ucapan terima kasih, pemberian piagam penghargaan, maupun pemberian tanda jasa.

e. *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization Needs)*

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk memenuhi kepuasan diri pribadi, seperti misalnya: mengembangkan diri, menggali potensi diri, maupun mencari penyelesaian pekerjaan yang dibebankan sendiri. Menurut Wahjusumidjo (1994:185) Kebutuhan ini manifestasinya tampak pada keinginan mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerja, melalui *on the job training*, *off the job training*, seminar, konperensi, pendidikan akademis, dan lain-lain. Robbins (1996:200) mengemukakan bahwa aktualisasi diri merupakan dorongan untuk menjadi apa, mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri.

Agar dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi diri para karyawan dapat diketahui melalui:

- 1) Kebutuhan mewujudkan potensi diri, yaitu kemampuan pegawai untuk mewujudkan kemampuan bekerja.
- 2) Kemampuan dan kemauan untuk mengembangkan diri, yaitu kemauan seseorang untuk meningkatkan pengetahuan dan juga ketrampilannya.

Menurut Gibson dan Ivancevich (1997:181), karakteristik individual yang diidentifikasi sebagai orang yang beraktualisasi diri adalah:

- 1) Kemampuan mempersepsi orang dan kejadian-kejadian dengan akurat.
- 2) Kemampuan melepaskan diri sendiri dari kekalutan kehidupan.
- 3) Orientasi tugas dan masalah, mereka nampaknya memiliki tugas dalam kehidupan untuk melakukan sesuatu yang berharga.
- 4) Kemampuan untuk memperoleh kepuasan pribadi dari perkembangan pribadi dalam melakukan sesuatu yang berharga.
- 5) Kapasitas untuk mencintai dan mengalami kehidupan dengan cara yang sangat mendalam.
- 6) Ketertarikan pada tujuan dari apa yang mereka kerjakan. Tetapi banyak kasus, cara tujuan dicapai merupakan tujuan itu sendiri.
- 7) Kreativitas yang tinggi dalam bekerja.

Dengan demikian sikap dan perilaku selalu berorientasi pada kebutuhan yang diinginkan, atau kebutuhan yang menuntut pemenuhannya. Demikian pula setiap perilaku yang ditampilkan seseorang dalam rangka kehidupan organisasi tidak dapat terlepas dari usahanya untuk mewujudkan suatu kepuasan atas pemenuhan kebutuhan.

### **2.2.3.3 Jenis-Jenis Motivasi**

Pada dasarnya motivasi yang diberikan menurut Ranupandojo dan Husnan (1996:94-95) dibagi dua, yaitu :

#### **1. Motivasi positif**

Proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Motivasi positif ini terdiri dari penghargaan terhadap



pekerjaan yang dilakukan, informasi pemberian perhatian, persaingan, partisipasi, kebanggaan dan uang.

## 2. Motivasi negatif

Proses yang mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi tehnik dasar yang digunakan adalah kekuatan, ketakutan atau ancaman. Ancaman tersebut bisa merupakan peringatan, pemecatan, mutasi, hilangnya hak-hak istimewa dan lain-lain. Penggunaan masing-masing motivasi harus mempertimbangkan situasi dan orangnya. Suatu dorongan mungkin efektif bagi seseorang tapi tidak bagi orang lain.

Adapun jenis motivasi yang diterima karyawan atau pekerja menurut Martoyo (1996:102) antara lain :

### 1. Motivasi dalam bentuk materi

- a. Upah adalah pembayaran atas jam kerja untuk kelompok-kelompok karyawan atau pekerja, seperti dibidang operasional atau pemeliharaan.
- b. Gaji adalah jumlah uang yang ditetapkan dan diterima seseorang atas pekerjaannya dan penetapannya berdasarkan pada perhitungan masa waktu yang lebih.
- c. Insentif adalah upah yang diberikan karyawan yang mampu melampaui target yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan tenaga kerja yang berprestasi untuk tetap berada didalam perusahaan.

## 2. Motivasi dalam bentuk non materi

### a. Penghargaan atas kesetiaan

Karyawan memperoleh penghargaan berdasarkan lamanya masa kerja. Penghargaan tersebut bisa berupa piagam, tanda jasa.

### b. Penghargaan atas keteladanan kerja

Penghargaan yang diperoleh karyawan karena mencapai prestasi yang memuaskan, istimewa, luar biasa atau berjasa besar pada perusahaan, sehingga dapat menjadi teladan bagi karyawan lainnya. Penghargaan tersebut dapat berupa surat pujian atau kenaikan pangkat.

### c. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja dapat memberikan tingkat kegunaan yang berbeda-beda bagi setiap karyawannya. Lingkungan kerja mencakup lokasi perusahaan, teman sekerja dan reputasi perusahaan.

#### **2.2.3.4 Tujuan Motivasi Manajemen**

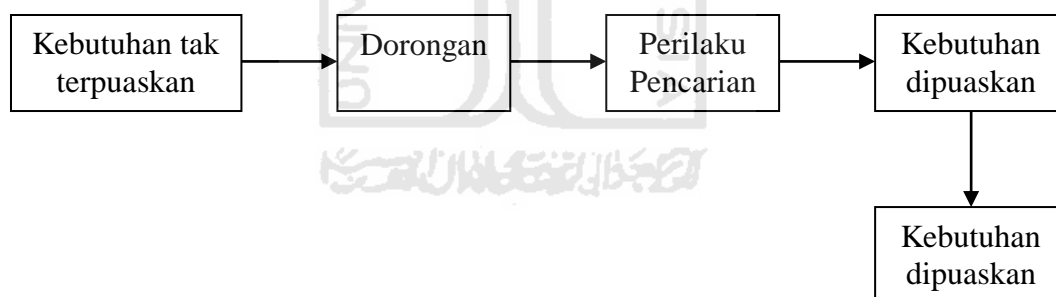
Ada beberapa tujuan motivasi. Tujuan motivasi menurut Hasibuan (1996:97) yaitu :

1. Untuk merubah perilaku pegawai dengan keinginan pimpinan.
2. Untuk meningkatkan kegairahan kerja pegawai.
3. Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
4. Untuk menjaga kestabilan pegawai.
5. Untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai.
6. Untuk meningkatkan prestasi kerja.
7. Untuk meningkatkan moral pegawai.

8. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai pada tugasnya.
9. Untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
10. Untuk memperdalam kecintaan terhadap perusahaan.

### 2.2.3.5 Proses Timbulnya Motivasi

Menurut Manullang (1996:199) dikatakan bahwa motivasi sebagai proses pemenuhan kebutuhan, dimana kebutuhan merupakan suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tak terpuaskan menciptakan ketegangan yang merancang dorongan-dorongan didalam diri individu itu. Dorongan ini menumbuhkan suatu perilaku pencarian untuk menentukan tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.



**Gambar 2.2**  
**Proses Motivasi**

Sumber : Manullang (1996:199)

Menurut Gitosudarmo (1997 : 28) dikemukakan bahwa proses motivasi terdiri dari beberapa tahapan, yaitu :

1. Munculnya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan adanya ketidakseimbangan dalam diri seseorang dan berusaha untuk menguranginya dengan berperilaku tertentu.

2. Seseorang kemudian mencari cara-cara untuk memuaskan keinginan tersebut.
3. Seseorang mengarahkan perilakunya kearah pencapaian tujuan/prestasi dengan cara-cara yang telah dipilihnya dengan didukung oleh kemampuan, ketrampilan ataupun pengalamannya.
4. Penilaian prestasi dilaksanakan oleh diri sendiri atau orang lain tentang keberhasilannya dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian tentang motivasi di atas, bahwa perilaku yang timbul pada diri seseorang karena didorong oleh adanya berbagai macam kebutuhan yang menuntut pemenuhan. Dengan demikian sikap dan perilaku selalu berorientasi pada kebutuhan yang diinginkan, atau kebutuhan yang menuntut pemenuhannya. Demikian pula setiap perilaku yang ditampilkan seseorang dalam rangka kehidupan organisasi tidak dapat terlepas dari usahanya untuk mewujudkan suatu kepuasan atas pemenuhan kebutuhan.

Menurut Maslow, jika kita ingin memotivasi seseorang, kita perlu memahami sedang berada pada jenjang kebutuhan yang manakah orang itu dan memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan itu atau kebutuhan di atas tingkat itu.

## **2.2.4. Prestasi Kerja**

### **2.2.4.1 Pengertian Prestasi kerja**

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dapat dilihat dengan adanya prestasi kerja. Prestasi kerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang.

Menurut Hasibuan (2001:201) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Hasibuan (2005:94) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Secara umum prestasi kerja adalah suatu kemampuan seorang atau sekelompok orang didalam mencapai usaha yang lebih baik secara kualitas dan kuantitas yang kesemuanya itu ditunjukkan untuk mencapai tujuan yang selalu diharapkan oleh setiap organisasi atau perusahaan sebab hal ini tentu saja akan menunjang peningkatan prestasi kerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Dengan adanya kreatifitas individu, mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan mengatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu kemampuan seorang atau sekelompok orang didalam mencapai usaha yang lebih baik secara kualitas dan kuantitas yang, kesemuanya itu ditunjukkan untuk mencapai tujuan yang selalu diharapkan oleh setiap perusahaan sebab hal ini tentu saja akan menunjang peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (As'ad,1999:48) perbedaan

*performance* kerja antara orang yang satu dengan yang lainnya didalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu.

Menurut Handoko (2003:135) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

#### **2.2.4.2 Indikator Prestasi Kerja**

Ada beberapa indikator atau faktor dari prestasi kerja. Menurut Dessler (1997:6) faktor-faktor prestasi kerja adalah:

1. Mutu, meliputi sejauh mana kecermatan pekerjaannya, ketelitian dan ketuntasan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya serta dapat diterimanya kerja yang dilaksanakan.
2. Produktifitas, meliputi sejauh mana efisiensi dari kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan jabatan, meliputi sejauh mana keterampilan dan informasi teknis atau praktis yang digunakan pada jabatan oleh karyawan.
4. Kehandalan, meliputi sejauh mana seorang karyawan yang dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjutnya.
5. Ketersedian, meliputi sejauh mana seorang karyawan menepati waktunya atas disiplin waktu, meninjau periode istirahat yang ditetapkan, dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
6. Ketidaktergantungan, meliputi sejauh mana seorang karyawan dapat menjalankan pekerjaannya tanpa pengawasan dari pemimpin.

Tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Siagian (1999:227-228) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja meliputi :

1. Pelaksanaan pengendalian personil (*personnel control*)
2. Perencanaan karier
3. Kedisiplinan karyawan

Untuk memahami secara jelas faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, maka akan dibahas satu per satu sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pengendalian personil (*personnel control*)

Pengawasan para pegawai didalam suatu perusahaan diperlukan agar setiap tindakan pegawai didalam melakukan pekerjaannya dapat sesuai apa yang diharapkan perusahaan dan apabila terjadi penyimpangan yang dibuat karyawan agar segera diadakan tindakan perbaikan. Dengan adanya pengawasankaryawan akan mempunyai semangat kerja, sehingga prestasi kerja dapat ditingkatkan.

2. Perencanaan karier

Martoyo (2000:70) perencanaan karier adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan seorang karyawan sebagai individu, meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya. Perencanaan karier, akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasinya dan bagi perusahaan sendiri akan membantu dalam menyediakan karyawan yang berkualitas dalam memenuhi kebutuhan perusahaan.

### 3. Kedisiplinan karyawan

Siagian (2003:305) kedisiplinan lebih tepat diartikan sebagai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Dalam hal tersebut dapat diketahui kedisiplinan tidak mengarah pada hukuman yang bersifat fisik, tetapi menunjuk pada perubahan tingkah laku, caranya dengan menaati peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Prestasi kerja dapat digunakan untuk menyediakan umpan balik tentang efektifitas manajemen personalia, yang kemudian berfungsi sebagai *quality control*. Adanya prestasi dapat diikuti dengan kenaikan pangkat, sikap jabatan dan lain sebagainya yang bersifat positif. Tetapi untuk mencapai prestasi yang optimal, banyak dipengaruhi kendala.

Menurut Flippo (1986:250) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1. Kualitas kerja merupakan hal-hal yang berkaitan dengan ketepatan, ketrampilan, ketelitian, dan kerapian pelaksanaan kerja.
2. Kuantitas kerja merupakan hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler dan tugas tambahan.
3. Ketangguhan merupakan hal-hal yang berkaitan dengan ketaatan mengikuti peraturan keselamatan dengan baik, intensif, dan ketepatan waktu kehadiran.



4. Sikap merupakan hal-hal yang berkaitan dengan sikap yang menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerjasama dengan teman dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Dharma (2000:55), yang menjadi tolak ukur dari prestasi kerja adalah :

1. Kualitas. Mutu yang harus dihasilkan (baik dan tidaknya). Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan, hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kuantitas. Jumlah yang harus diselesaikan pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan“ yaitu seberapa baik penyelesaiannya, hal ini berkaitan dengan keluaran.
3. Ketepatan waktu. Sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan dalam hal ini penetapan standar waktu biasa ditentukan berdasarkan pengalaman-pengalaman sebelumnya atau berdasarkan studi gerak dan waktu.

#### **2.2.5. Hubungan Kepemimpinan Dengan Prestasi Kerja**

Menurut Anggraini (2000) pada jurnal Telaah Bisnis *volume* 1 nomor 2 dengan judul “Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja”, bahwa pada dasarnya untuk mengoptimalkan keefektifan organisasi dan meningkatkan prestasi kerja, strong leadership maupun strong management sama-sama diperlukan. Karena kecenderungan organisasi sekarang adalah *underlead* dan *overmanaged* yakni lebih memusatkan perhatian pada kebijakan, praktek, prosedur aturan dan kurang memperhatikan pemberdayaan karyawan, kepercayaan dan kesejahteraan,

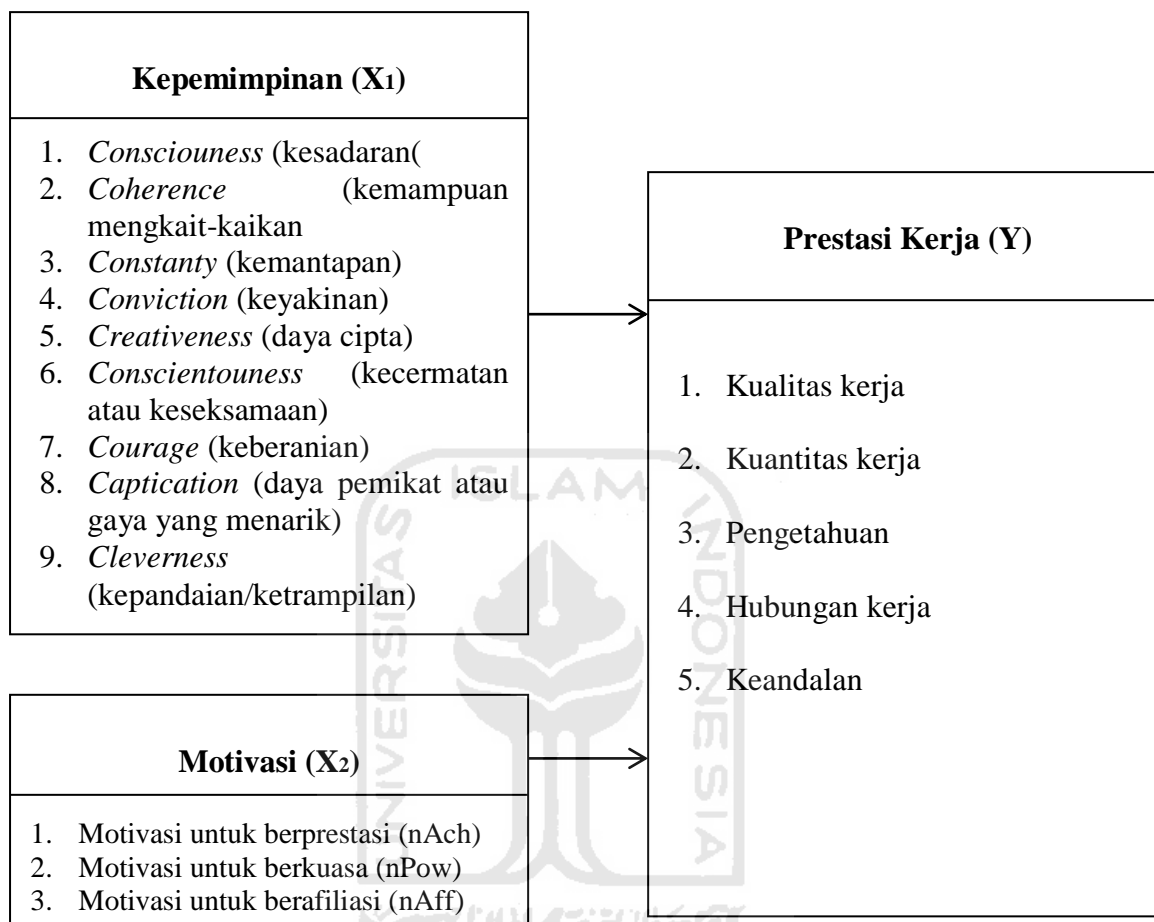
maka kondisi tersebut menjadikan kepemimpinan sangat diperlukan untuk menerjemahkan maksud dan visi organisasi menjadi kenyataan. Dengan demikian penting bagi organisasi untuk lebih memfokuskan pada pengembangan kepemimpinan.

#### **2.2.6. Hubungan Motivasi dengan Prestasi kerja**

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari diri seseorang baik secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan sesuatu tindakan dengan suatu tujuan. Jadi seorang pegawai dapat terdorong untuk melakukan kerja dengan semaksimal dan sebaik mungkin sehingga tujuan akan tercapai sehingga prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat.

Dengan demikian, peningkatan motivasi dapat mendorong peningkatan pada prestasi kerja. Sebaliknya, penurunan dalam motivasi dapat mendorong penurunan pada motivasi kerja. Oleh karena itulah, peningkatan motivasi bagi karyawan organisasi sangat berguna dalam meningkatkan prestasi individu maupun kelompok dan organisasi secara keseluruhan. Hal ini akan mendorong pada pencapaian tujuan organisasi.

### 2.2.7. Kerangka Pimikiran



**Gambar 2.3**  
**Kerangka Pemikiran Penelitian**

### 2.2.8. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian di atas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut

1. Variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja para karyawan.

2. Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja para karyawan.
3. Variabel kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja para karyawan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Rosa Poultry Yogyakarta yang bertempat di Dusun Maknorejo Candi binangun, Pakem. Alasan utama pemilihan lokasi tersebut, karena perusahaan ini bergerak di bidang produksi ayam yang melayani distributor ayam, membuat saya tertarik untuk menjadikannya sumber dan pengolahan tentang judul penelitian skripsi saya, semoga hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan andil dan manfaat dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

#### **3.2. Profil Perusahaan**

##### **3.2.1 Sejarah singkat PT. Rosa Poultry**

Perusahaan PT. Rosa Poultry yang bergerak dalam bidang peternakan ayam, dirintis sejak tahun 1975 oleh pendiri sekaligus pemilik modal yaitu Bapak H. Safuan Reksodiharjo. Mula-mula usaha ini mengambil tempat seluas 2000m<sup>2</sup>, Dukuh Puk Godong, Condongcatur, Depok, Sleman dengan jumlah ayam 2000 ekor. Usaha ini berkembang seiring dengan semakin banyaknya permintaan akan telur. Daerah perluasannya meliputi beberapa lokasi di wilayah pakem. Luas tanah total yang dimiliki PT. Rosa Poultry adalah 9,9 Ha. Perusahaan ini saat ini mempunyai 5 unit usaha yaitu :

1. Unit I terletak di Sawit sari, Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta.

Unit 1 merupakan pusat kendali dari seluruh kegiatan usaha di beberapa farm,

yang meliputi kegiatan memasarkan telur, jual beli pakan, obat-obatan dan pengadaan sarana produksi lain.

2. Unit II terletak di dusun Keweron, Candibinangun, Pakem, Sleman, Yogyakarta. Unit ini merupakan kandang produksi yang berfungsi tempat memelihara ayam layer. Kegiatan *farm* sama dengan unit I.
3. Unit III terletak di dusun Maknorejo, Candibinangun, Pakem, Sleman, Yogyakarta.
4. Unit IV terletak di dusun Plosokerep, Sambisari, Umbulharjo, Cangkringan, Sleman, Yogyakarta.
5. Unit V terletak di dusun Srunen, Glagaharjo, Cangkringan, Sleman, Yogyakarta.

Unit *starter-grower* terletak di dua tempat yaitu di Rejongdani, Sariharjo, Ngaglik, Sleman Yogyakarta dan Sambisari, Umbulharjo, Cangkringan, Sleman, Yogyakarta.

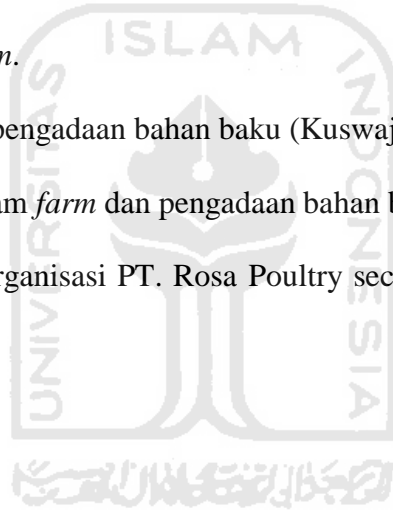
### 3.2.2 Struktur Organisasi Perusahaan

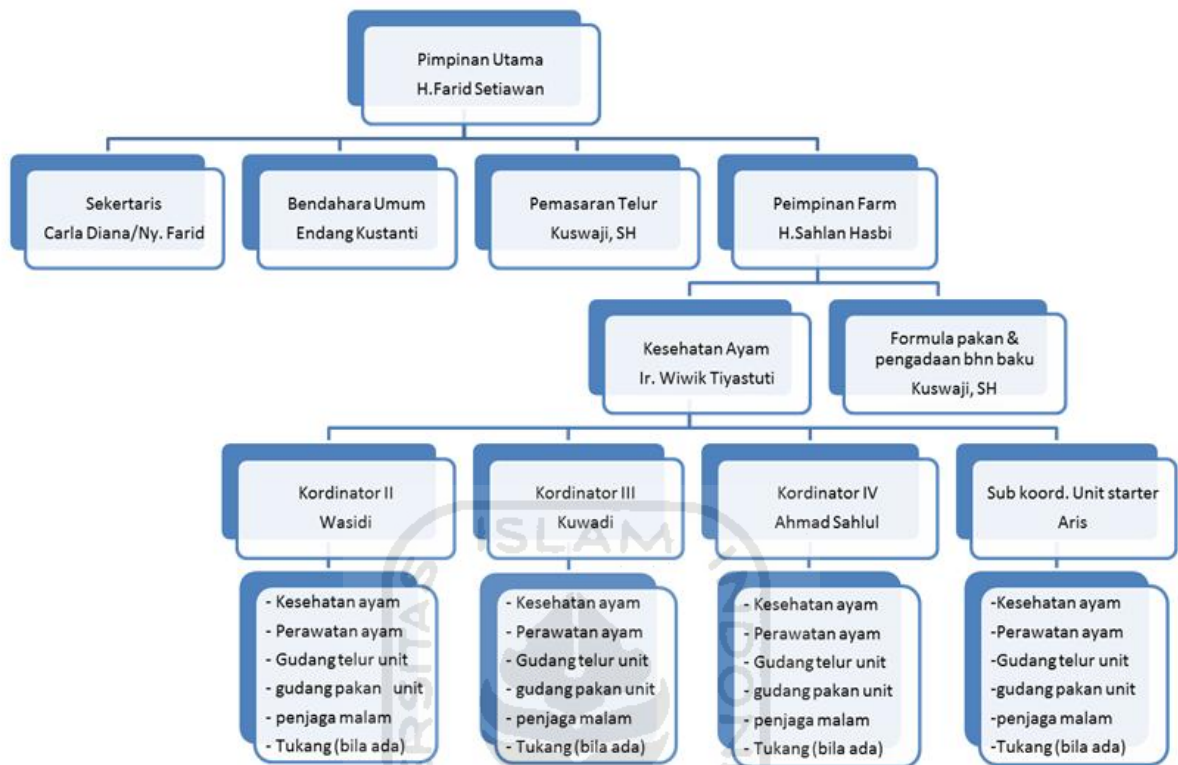
Pemegang kekuasaan tertinggi PT. Rosa Poultry dipegang oleh pimpinan utama yang membawahi beberapa departemen. Pimpinan utama PT. Rosa Poultry adalah Bapak Farid Setiawan dan membawahi 4 departemen, yaitu:

1. Sekertaris perusahaan (Carla Diana/Ny. Farid) mempunyai tugas mencatat seluruh kegiatan yang terjadi pada perusahaan, maksudnya setelah masing-masing *farm* mencatat kegiatan yang terjadi di *farm*, maka data yang ada akan diberikan kepada sekertaris perusahaan.

2. Bendahara Perusahaan (Endang Kustanti) mempunyai tugas mencatat semua *cash flow* (keuangan) perusahaan.
3. Pemasaran telur (Kuswaji, SH) bertanggung jawab terhadap pemasaran telur dari seluruh *farm* yang ada, dan juga bertanggung jawab terhadap gudang telur dan gudang pakan.
4. Pimpinan *farm* (Sahlan Hasbi) bertanggung jawab mengkoordinir semua kegiatan *farm*. Pimpinan *farm* disini membawai dua departemen yaitu:
  - a. Kesehatan Ayam (Ir. Wiwi Tiyastuti) bertanggung jawab atas kesehatan ayam di dalam *farm*.
  - b. Formula pakan & pengadaan bahan baku (Kuswaji,SH) bertanggung jawab pakan ayam di dalam *farm* dan pengadaan bahan baku di setiap *farm*.

Adapun struktur organisasi PT. Rosa Poultry secara lengkap dapat dilihat pada gambar berikut ini.





**Gambar 3.1**  
**Struktur Organisasi PT. Rosa Poultry**

### 3.3. Variabel penelitian

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang saling berhubungan yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas (*independent*) yaitu merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat (*dependent variable*). Adapun yang merupakan variabel bebas adalah Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ )



2. Variabel terikat (*dependent*) yaitu merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja.

### **3.4. Definisi Operasional Variabel**

#### **3.4.1. Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Operasionalisasi variabel kepemimpinan dalam penelitian ini menggunakan indikator kepemimpinan menurut Herman Finer (Moedjiono, 2002:43) sebagai berikut:

1. *Consciouness* (kesadaran), yaitu memiliki fakta-fakta, pengetahuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya.
2. *Coherence* (kemampuan mengkait-kaikan), yaitu tidak hanya cukup memiliki pengetahuan saja, tetapi yang lebih penting adalah mampu menghubungkan berbagai cabang ilmu yang diperlukan bagi tugas dan jabatannya.
3. *Constanty* (kemantapan), yaitu kemantapan pendirian dan kukuh dalam kemajuan, sehingga mampu mengarahkan kelompoknya mengatasi masalah-masalah yang dihadapi.
4. *Conviction* (keyakinan), yaitu suatu ketetapan hati, tekad, dan keyakinan yang besar baik konstruktif dan positif untuk dilaksanakan.
5. *Creativeness* (daya cipta), yaitu kekreasiannya menemukan dan menerapkan kebijaksanaannya sesuai dengan waktu dan keadaan untuk mewujudkan cita-cita perusahaan.

6. *Conscientouness* (kecermatan atau keseksamaan), yaitu berusaha memenuhi segala persyaratan yang telah disebutkan diatas, dengan cara seksama meneliti segala sesuatu yang diperlukan untuk dilaksanakan sesuai dengan peryaratan yang telah ditentukan.
7. *Courage* (keberanian), yaitu suatu kekuatan moril untuk bertindak dalam menghadapi orang dan berbagai situasi, berani untuk mengatakan sesuatu, menolak permintaan menghukumnya walaupun mungkiin hal-hal tersebut bertentangan dengan perasaan sendiri.
8. *Captication* (daya pemikat atau gaya yang menarik), yaitu sesuatu yang dapat memikat atau menari misalnya gaya berpidato. Gaya penampilan, dan sebagainya.
9. *Cleverness* (kepandapaian/keterampilan), yaitu dengan memiliki pengetahuan yang luas dapat dimanfaatkan dengan sebaiknya,dan dapat mengatasi berbagai kesulitan yang dihadapi.

#### **3.4.2. Motivasi**

Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai tujuan organisasi. Operasionalisasi variabel motivasi dalam penelitian ini mendasarkan pada Teori Motivasi Tiga Kebutuhan David McClelland dengan indikator sebagai berikut:

1. Motivasi untuk berprestasi (*nAch*)
  - a. Prestasi
  - b. Tanggung jawab
  - c. Pengakuan
  - d. Tantangan pekerjaan
2. Motivasi untuk berkuasa (*nPow*)
  - a. Iklim persaingan
  - b. Status pekerjaan
  - c. Jenjang Hierarki kekuasaan
3. Motivasi untuk berafiliasi (*nAff*)
  - a. Hubungan dengan atasan
  - b. Hubungan dengan rekan kerja
  - c. Hubungan dengan bawahan



### 3.4.3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Operasionalisasi variabel prestasi kerja menggunakan lima indikator yang dikemukakan oleh Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1984 : 126) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pengetahuan

4. Hubungan kerja
5. Keandalan

### 3.5. Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, ada dua alat pengumpulan data yang digunakan, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Kuesioner

Pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang menggunakan Skala Likert. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor misalnya:

- Sangat setuju/baik diberi skor (5)
- Setuju/baik diberi skor (4)
- Cukup Setuju/baik diberi skor (3)
- Tidak setuju/baik diberi skor (2)
- Sangat tidak setuju/baik diberi skor (1)

#### 2. Dokumentasi

Informasi yang diperoleh berdasarkan dokumen organisasi atau perusahaan. Dari metode pengumpulan data ini diperoleh informasi berupa arsip-arsip dan sejarah singkat perusahaan, gambaran aktifitas perusahaan serta data-data kepegawaian.

### 3.6. Uji Validitas dan Reabilitas

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas ini diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevaliditas dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Menurut Sugiyono (2004:138) cara yang digunakan adalah dengan analisa *Item*, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi "*productmoment*". Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai  $r$  hitung > dari nilai  $r$  tabel.

Adapun perhitungan korelasi *product moment*, dengan rumus seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (1998 : 220):

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

$r$  = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

$n$  = Banyaknya sampel

$X$  = Skor tiap item

$Y$  = Skor total variabel

Dalam pengujian ini koefisien korelasi kritis ( $r$  tabel  $N=40$ ) adalah sebesar 0,312. Jika  $r$  hitung (untuk  $r$  tiap butir pertanyaan terhadap skor total) lebih besar dari nilai  $r$  tabel, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Adapun penjelasan hasil uji validitas untuk tiap-tiap variabel yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Kepemimpinan ( $X_1$ )

Dalam variabel ini, terdapat 9 butir/item. Adapun hasil pengujiannya adalah sebagai berikut.

**Tabel 3.1**  
**Hasil Uji Validitas untuk Variabel Kepemimpinan**

No	Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	$X_{1\_1}$	0,651	0,312	Valid
2.	$X_{1\_2}$	0,753	0,312	Valid
3.	$X_{1\_3}$	0,698	0,312	Valid
4.	$X_{1\_4}$	0,720	0,312	Valid
5.	$X_{1\_5}$	0,637	0,312	Valid
6.	$X_{1\_6}$	0,797	0,312	Valid
7.	$X_{1\_7}$	0,571	0,312	Valid
8.	$X_{1\_8}$	0,612	0,312	Valid
9.	$X_{1\_9}$	0,647	0,312	Valid

Sumber : *Data Primer Diolah, 2011 (Lampiran 4, hal. 103)*

Dari hasil pengujian validitas tersebut terlihat bahwa nilai korelasi product moment yang terendah adalah 0,571. Sedangkan nilai korelasi *product*

*moment* yang terbesar adalah sebesar 0,797. Dari kriteria yang ada, maka 9 (sembilan) butir pertanyaan nilai korelasi *product moment*-nya (r-hitung) lebih besar daripada r-tabelnya. Hal ini berarti butir-butir pertanyaan tersebut dinyatakan sah. Dengan demikian, tidak ada pertanyaan atau butir yang tidak valid.

## 2. Motivasi ( $X_2$ )

Dalam variabel ini, terdapat 10 butir/item. Adapun hasil pengujiannya adalah sebagai berikut.

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Validitas untuk Variabel Motivasi**

No	Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	X <sub>2_1</sub>	0,670	0,312	Valid
2.	X <sub>2_2</sub>	0,628	0,312	Valid
3.	X <sub>2_3</sub>	0,849	0,312	Valid
4.	X <sub>2_4</sub>	0,589	0,312	Valid
5.	X <sub>2_5</sub>	0,711	0,312	Valid
6.	X <sub>2_6</sub>	0,715	0,312	Valid
7.	X <sub>2_7</sub>	0,653	0,312	Valid
8.	X <sub>2_8</sub>	0,820	0,312	Valid
9.	X <sub>2_9</sub>	0,711	0,312	Valid
10.	X <sub>2_10</sub>	0,577	0,312	Valid

*Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (Lampiran 5, hal. 106)*

Dari hasil pengujian validitas tersebut terlihat bahwa nilai korelasi *product moment* yang terendah adalah 0,589. Sedangkan nilai korelasi *product moment* yang terbesar adalah sebesar 0,849. Dari kriteria yang ada, maka 10 (sepuluh) butir pertanyaan nilai korelasi *product moment*-nya (r-hitung) lebih besar daripada r-tabelnya. Hal ini berarti butir-butir pertanyaan tersebut

dinyatakan sah. Dengan demikian, tidak ada pertanyaan atau butir yang tidak valid.

### 3. Prestasi Kerja (Y)

Dalam variabel ini, terdapat 18 butir/item. Adapun hasil pengujiannya adalah sebagai berikut.

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas untuk Variabel Prestasi Kerja**

No	Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Y_1	0,616	0,312	Valid
2.	Y_2	0,557	0,312	Valid
3.	Y_3	0,555	0,312	Valid
4.	Y_4	0,609	0,312	Valid
5.	Y_5	0,767	0,312	Valid
6.	Y_6	0,641	0,312	Valid
7.	Y_7	0,651	0,312	Valid
8.	Y_8	0,785	0,312	Valid
9.	Y_9	0,687	0,312	Valid
10.	Y_10	0,594	0,312	Valid
11.	Y_11	0,509	0,312	Valid
12.	Y_12	0,526	0,312	Valid
13.	Y_13	0,573	0,312	Valid
14.	Y_14	0,516	0,312	Valid
15.	Y_15	0,501	0,312	Valid
16.	Y_16	0,496	0,312	Valid
17.	Y_17	0,529	0,312	Valid
18.	Y_18	0,505	0,312	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (Lampiran 6, hal. 109)

Dari hasil pengujian validitas tersebut terlihat bahwa nilai korelasi product moment yang terendah adalah 0,501. Sedangkan nilai korelasi *product moment* yang terbesar adalah sebesar 0,785. Dari kriteria yang ada, maka 18 (delapan belas) butir pertanyaan nilai korelasi *product moment*-nya (r-hitung) lebih besar daripada r-tabelnya. Hal ini berarti butir-butir pertanyaan tersebut



dinyatakan sah. Dengan demikian, tidak ada pertanyaan atau butir yang tidak valid.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Menurut Arikunto (1998:145): “Untuk uji reliabilitas digunakan Teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0.6 atau lebih.

Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha (Arikunto, 1998: 138) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2} \right)$$

$$\sigma = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Dimana :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sigma b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma \tau^2$  = Jumlah varians total

Hasil uji reliabilitas pertanyaan tentang variabel-variabel penelitian, dapat diringkas sebagaimana yang tersaji dalam tabel berikut ini.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai kritis	Keterangan
Kepemimpinan	0,902	0,6	Handal/Reliabel
Motivasi	0,917	0,6	Handal/Reliabel
Prestasi Kerja	0,915	0,6	Handal/Reliabel

*Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (Lampiran 4-6, hal. 103-111)*

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Alpha Cronbach* pada masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0,6. Maka semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal. Sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### 3.7. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan ( Sugiyono, 2004 :72). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rosa Poultry Yogyakarta. Adapun jumlah karyawan PT. Rosa Poultry Yogyakarta adalah sebanyak 100 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi, dimana pengambilan yang dilakukan harus mewakili populasi atau harus representative (Sugiyono, 1999:74), sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap dapat mewakili dari keseluruhan populasi.

Dalam penarikan sampel ini menggunakan metode *Purposive Random Sampling*, yaitu metode pengambilan sampel dengan kriteria tertentu. Kriteria tersebut meliputi karyawan yang telah bekerja secara tetap dengan masa kerja satu tahun atau lebih. Jumlah sampel dalam penelitian ini yang memenuhi kriteria tersebut adalah sebanyak 40 orang dari 100 karyawan yang ada. Berdasarkan data yang diperoleh dari daftar karyawan perusahaan, dari 100 karyawan yang ada, hanya 40 orang yang telah bekerja secara tetap dan mempunyai masa kerja selama satu tahun atau lebih. Dengan demikian, 40 karyawan inilah yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

## 3.8. Alat Analisis

### 1. Statistik Deskriptif

Analisis yang digunakan untuk memberikan uraian dan penafsiran terhadap karakteristik lokasi penelitian, responden yang diteliti dan distribusi item dari masing-masing variabel penelitian. Data-data yang telah dikumpulkan kemudian diedit dan ditabulasikan ke dalam tabel,

setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif dengan pemberian angka baik dalam responden maupun dalam angka presentase.

## 2. Statistik Inferensial(Regresi Linier Berganda).

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh secara bersama-sama antara variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja.

Rumus yang digunakan sebagai berikut (Sugiyono, 2007:275):

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana :

Y = Variabel prestasi kerja

X<sub>1</sub> = kepemimpinan

X<sub>2</sub> = motivasi

a = Bilangan konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, = Koefisien regresi

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji F (F - test)

Untuk uji berganda signifikan atau tidak, maka digunakan F test yaitu untuk mengetahui hubungan secara simultan dengan rumus (Sugiyono, 2007:295):

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

$R^2$  = Koefisien determinasi

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah sampel

$F$  = F hitung, selanjutnya dibandingkan dengan F-tabel

Pengujian hipotesis

Rumusan hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , tidak ada pengaruh yang signifikan antara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, pada  $\alpha = 5\%$

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ , ada pengaruh yang signifikan antara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, pada  $\alpha = 5\%$

Bila nilai signifikan  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti variabel bebas secara bersama-sama mempunyai hubungan terhadap variabel terikatnya.

Bila nilai signifikan  $F > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai hubungan terhadap variabel terikatnya.

b. Uji t (t – test)

Untuk mengetahui variabel bebas yang diukur mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya, maka digunakan t-hitung dengan rumus

(Sugiyono, 2007:262):

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{sb_i}$$

Dimana :

$b_i$  = Koefisien regresi parsial

$Sb_i$  = Standar deviasi

Dalam hal ini regresi diuji dengan taraf signifikan 95% ( $\alpha = 0,05$ )

Pengujian hipotesis

Rumusan hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , tidak ada pengaruh yang signifikan antara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, pada  $\alpha = 5\%$

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ , ada pengaruh yang signifikan antara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, pada  $\alpha = 5\%$

Bila nilai signifikan  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada hubungan dan pengaruh antara variabel bebas yang diukur dengan variabel terikatnya.

Bila nilai signifikan  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak ada hubungan dan pengaruh antara variabel bebas yang diukur dengan variabel terikatnya.

## BAB IV

### HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Analisis

##### 4.1.1. Deskripsi Responden

Seperti yang pernah diutarakan pada bab sebelumnya, bahwa responden dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan PT Rosa Poultry. Dengan jumlah karyawan tersebut penulis mencoba mencari pengaruh faktor kepemimpinan, motivasi dan prestasi kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

##### 1. Jenis kelamin Responden

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh 40 responden berkaitan dengan jenis kelamin responden. Di peroleh data pada tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	36	90,0
2	Wanita	4	10,0
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (Lampiran 7, hal. 118)*

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa dari 40 responden penelitian ini 36 responden (90,0 persen) adalah pria dan 4 responden (10,0 persen) adalah wanita. Hal ini dapat di jelaskan bahwa PT Rosa Poultry sebagian besar karyawannya dalam penelitian ini adalah pria.

## 2. Usia Responden

Usia dapat mewujudkan atau menggambarkan kematangan atau kedewasaan seseorang dalam bertindak dan berfikir untuk melakukan yang terbaik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain. Hasil penelitian mengenai distribusi usia responden secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Umur Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	< 25 Tahun	2	5,0
2	25 - 29 Tahun	5	12,5
3	30 Tahun atau Lebih	33	82,5
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (Lampiran 7, hal. 118)*

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia lebih dari 30 tahun atau lebih yaitu sebanyak 33 orang (82,5 persen). Kenyataan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Rosa Poultry Yogyakarta adalah berusia muda atau produktif sehingga diharapkan memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

## 3. Pendidikan Terakhir

Hasil penelitian mengenai pendidikan terakhir responden secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini.



**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	7	17,5
2	SMP	11	27,5
3	SMA	22	55,0
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (Lampiran 7, hal. 118)*

Dari Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan PT Rosa Poultry Yogyakarta mayoritas adalah berpendidikan terakhir SMA atau menengah atas yaitu sebanyak 22 orang atau 55,0 persen.

#### 4. Masa Kerja Responden

Hasil penelitian mengenai masa kerja responden secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Umur Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	1 - 2 Tahun	3	7,5
2	2 - 4 Tahun	8	20,0
3	Di atas 5 Tahun	29	72,5
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (Lampiran 7, hal. 118)*

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa masa kerja karyawan PT Rosa Poultry Yogyakarta mayoritas lebih dari 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mempunyai masa kerja yang sudah cukup lama

sehingga telah memiliki pengalaman yang cukup matang terhadap permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan, sehingga dapat menunjang produktivitas kerjanya.

Berdasarkan pengujian statistik deskriptif dapat dilihat bahwa karyawan yang dominan adalah karyawan laki-laki (90,0 persen) dengan usia 30 tahun atau lebih (82,5 persen) dan tingkat pendidikan SMA ((55,0 persen). Adapun berdasarkan masa kerja, diperoleh masa kerja lebih dari 5 tahun mendominasi jumlah karyawan PT. Rosa Poultry Yogyakarta yaitu sebanyak 72,5 persen.

#### 4.1.2. Statistik Deskriptif

Analisis deskripsi variabel penelitian didasarkan pada rata-rata (mean aritmatik) pada setiap variabel penelitian. Penilaian terhadap variabel penelitian ini diukur dengan skor terendah 1 (sangat tidak setuju) dan skor tertinggi adalah 5 (sangat setuju).

Mengacu pendapat Sutrisno Hadi (1991: 20) untuk menentukan kriteria skor dengan menggunakan Patokan Acuan Normal (PAN) dalam skala lima, langkah pertama adalah menentukan rentang skor. Rentang skor yang diberikan adalah 1 sampai dengan 4, sehingga diperoleh skor minimal ideal = 1, skor maksimum ideal = 5,  $M_i = \frac{1}{2} (5+1) = 3,00$ , dan  $SD_i = \frac{1}{6} (5-1) = 0,667$ . Sehingga patokan penilaian adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Kategori Skor Berdasarkan Kurva Normal Baku**

No	Kategori Kurva Normal	Rentang Nilai	Kategori
1	Mi + 1,8 SD s.d. Mi + 3 SD	4,201 s.d. 5,000	Sangat Baik (SB)
2	Mi + 0,6 SD s.d. Mi + 1,8 SD	3,401 s.d. 4,200	Baik (B)
3	Mi – 0,6 SD s.d. Mi + 0,6 SD	2,601 s.d. 3,400	Sedang (S)
4	Mi – 1,8 SD s.d. Mi – 0,6 SD	1,801 s.d. 2,600	Kurang Baik (KB)
5	Mi – 1,8 SD s.d. Mi – 3 SD	1,000 s.d. 1,8000	Sangat Kurang Baik (SKB)

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Variabel Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin**

Variabel	Laki-Laki			Perempuan		
	Angka	%	Ket.	Angka	%	Ket.
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	3,8333	76,666	Baik (B)	4,0556	81,112	Baik (B)
Motivasi (X <sub>2</sub> )	3,8306	76,612	Baik (B)	4,1750	83,500	Baik (B)
Prestasi Kerja (Y)	3,9568	79,136	Baik (B)	4,2083	84,166	Sangat Baik (SB)

*Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (Lampiran 8, hal. 120)*

Berdasarkan hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata total jawaban responden berdasarkan jenis kelamin pada variabel kepemimpinan adalah sebesar 3,8333 atau dalam kategori baik untuk laki-laki dan sebesar 4,0656 atau dalam kategori baik untuk perempuan. Ini berarti kepemimpinan laki-laki dan perempuan dalam kategori yang sama walaupun secara rata-rata nilai kepemimpinan perempuan lebih tinggi.

Rata-rata total jawaban responden pada variabel motivasi berdasarkan jenis kelamin adalah sebesar 3,8306 atau dalam kategori baik untuk laki-laki dan sebesar 4,1750 atau dalam kategori baik untuk perempuan. Ini berarti motivasi yang dimiliki laki-laki dan perempuan dalam kategori yang sama walaupun secara rata-rata nilai motivasi perempuan lebih tinggi.

. Demikian juga rata-rata total jawaban responden pada variabel prestasi kerja adalah sebesar 3,9568 atau dalam kategori baik untuk laki-laki dan sebesar 4,2083 atau dalam kategori sangat baik untuk perempuan. Ini berarti prestasi kerja yang dihasilkan oleh perempuan dalam secara rata-rata lebih tinggi dibandingkan prestasi kerja laki-laki.

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel penelitian berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Variabel Penelitian Berdasarkan Usia**

Variabel	20-24 Tahun			25 – 29 Tahun			30 Tahun atau Lebih		
	Angka	%	Ket.	Angka	%	Ket.	Angka	%	Ket.
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	4,0000	80,00	Baik (B)	3,9333	78,66	Baik (B)	3,8350	76,70	Baik (B)
Motivasi (X <sub>2</sub> )	4,0500	81,00	Baik (B)	3,7400	74,80	Baik (B)	3,8727	77,45	Baik (B)
Prestasi Kerja (Y)	4,1667	83,33	Baik (B)	3,900	78,00	Baik (B)	3,9832	79,66	Baik (B)

*Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (Lampiran 8, hal. 120)*

Berdasarkan hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata total jawaban responden berdasarkan usia pada variabel kepemimpinan adalah sebesar 4,0000 atau dalam kategori baik untuk usia 20-24 tahun, sebesar 3,9333 atau dalam kategori baik untuk usia 25-29 tahun dan sebesar 3,8350 atau dalam kategori baik untuk usia 30 tahun atau lebih. Ini berarti kepemimpinan pada

seluruh tingkatan usia dalam kategori yang sama walaupun secara rata-rata nilai kepemimpinan yang paling besar adalah pada kelompok usia 20-24 tahun.

Rata-rata total jawaban responden berdasarkan usia pada variabel motivasi adalah sebesar 4,0500 atau dalam kategori baik untuk usia 20-24 tahun, sebesar 3,740 atau dalam kategori baik untuk usia 25-29 tahun dan sebesar 3,8727 atau dalam kategori baik untuk usia 30 tahun atau lebih. Ini berarti motivasi pada seluruh tingkatan usia dalam kategori yang sama walaupun secara rata-rata nilai motivasi yang paling besar adalah pada kelompok usia 20-24 tahun.

Demikian juga rata-rata total jawaban responden berdasarkan usia pada variabel prestasi kerja adalah sebesar 4,1667 atau dalam kategori baik untuk usia 20-24 tahun, sebesar 3,9000 atau dalam kategori baik untuk usia 25-29 tahun dan sebesar 3,9832 atau dalam kategori baik untuk usia 30 tahun atau lebih. Ini berarti prestasi kerja pada seluruh tingkatan usia dalam kategori yang sama walaupun secara rata-rata nilai prestasi kerja yang paling besar adalah pada kelompok usia 20-24 tahun.

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel penelitian berdasarkan tingkat pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Deskripsi Variabel Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Variabel	SD			SMP			SMA		
	Angka	%	Ket.	Angka	%	Ket.	Angka	%	Ket.
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	3,8730	77,46	Baik (B)	3,9192	78,38	Baik (B)	3,8182	76,36	Baik (B)
Motivasi (X <sub>2</sub> )	4,1571	83,14	Baik (B)	3,8182	76,36	Baik (B)	3,7955	75,91	Baik (B)
Prestasi Kerja (Y)	4,1746	83,49	Baik (B)	4,0404	80,81	Baik (B)	3,8914	77,83	Baik (B)

*Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (Lampiran 8, hal. 120)*

Berdasarkan hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata total jawaban responden berdasarkan tingkat pendidikan pada variabel kepemimpinan adalah sebesar 3,8730 atau dalam kategori baik untuk pendidikan SD, sebesar 3,9192 atau dalam kategori baik untuk tingkat pendidikan SMP dan sebesar 3,8182 atau dalam kategori baik untuk tingkat pendidikan SMA. Ini berarti kepemimpinan pada seluruh tingkatan pendidikan dalam kategori yang sama walaupun secara rata-rata nilai kepemimpinan yang paling besar adalah pada tingkat pendidikan SMP.

Rata-rata total jawaban responden berdasarkan tingkat pendidikan pada variabel kepemimpinan adalah sebesar 3,8730 atau dalam kategori baik untuk pendidikan SD, sebesar 3,9192 atau dalam kategori baik untuk tingkat pendidikan SMP dan sebesar 3,8182 atau dalam kategori baik untuk tingkat pendidikan SMA. Ini berarti kepemimpinan pada seluruh tingkatan pendidikan dalam kategori yang sama walaupun secara rata-rata nilai kepemimpinan yang paling besar adalah pada tingkat pendidikan SMP.

Rata-rata total jawaban responden berdasarkan tingkat pendidikan pada variabel kepemimpinan adalah sebesar 3,8730 atau dalam kategori baik untuk

pendidikan SD, sebesar 3,9192 atau dalam kategori baik untuk tingkat pendidikan SMP dan sebesar 3,8182 atau dalam kategori baik untuk tingkat pendidikan SMA. Ini berarti kepemimpinan pada seluruh tingkatan pendidikan dalam kategori yang sama walaupun secara rata-rata nilai kepemimpinan yang paling besar adalah pada tingkat pendidikan SMP.

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel penelitian berdasarkan masa kerja dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.9**  
**Deskripsi Variabel Penelitian Berdasarkan Masa Kerja**

Variabel	1-2 Tahun			2-4 Tahun			Diatas 5 Tahun		
	Angka	%	Ket.	Angka	%	Ket.	Angka	%	Ket.
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	3,2593	65,19	Sedang (S)	4,0694	81,39	Baik (B)	3,8582	77,16	Baik (B)
Motivasi (X <sub>2</sub> )	3,7667	75,33	Baik (B)	4,0375	80,75	Baik (B)	3,8276	76,55	Baik (B)
Prestasi Kerja (Y)	3,5741	71,48	Baik (B)	4,0764	81,53	Baik (B)	3,9981	79,96	Baik (B)

*Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (Lampiran 8, hal. 120)*

Berdasarkan hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata total jawaban responden berdasarkan masa kerja pada variabel kepemimpinan adalah sebesar 3,2593 atau dalam kategori baik untuk masa kerja 1-2 tahun, sebesar 4,0694 atau dalam kategori baik untuk masa kerja 2-4 tahun dan sebesar 3,8582 atau dalam kategori baik untuk masa kerja lebih dari 5 tahun. Ini berarti kepemimpinan pada seluruh tingkatan masa kerja dalam kategori yang sama walaupun secara rata-rata nilai kepemimpinan yang paling besar adalah pada masa kerja 2-4 tahun.

Rata-rata total jawaban responden berdasarkan masa kerja pada variabel motivasi adalah sebesar 3,7667 atau dalam kategori baik untuk masa kerja 1-2

tahun, sebesar 4,0375 atau dalam kategori baik untuk masa kerja 2-4 tahun dan sebesar 3,8276 atau dalam kategori baik untuk masa kerja lebih dari 5 tahun. Ini berarti motivasi pada seluruh tingkatan masa kerja dalam kategori yang sama walaupun secara rata-rata nilai kepemimpinan yang paling besar adalah pada masa kerja 2-4 tahun.

Rata-rata total jawaban responden berdasarkan masa kerja pada variabel prestasi kerja adalah sebesar 3,5741 atau dalam kategori baik untuk masa kerja 1-2 tahun, sebesar 4,0764 atau dalam kategori baik untuk masa kerja 2-4 tahun dan sebesar 3,9981 atau dalam kategori baik untuk masa kerja lebih dari 5 tahun. Ini berarti prestasi kerja pada seluruh tingkatan masa kerja dalam kategori yang sama walaupun secara rata-rata nilai kepemimpinan yang paling besar adalah pada masa kerja 2-4 tahun.

#### **4.1.3. Statistik Inferensial (Regresi Linier Berganda)**

Analisis inferensial merupakan analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel untuk mengetahui besarnya pengaruh dari perubahan suatu variabel terhadap variabel lain. Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Model analisis Regresi Linear Berganda ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Rosa Poultry.

Model Regresi Linear Berganda untuk variabel Independen terhadap variabel dependen mempunyai formula sebagai berikut:



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

Dimana :

Y = Variabel Prestasi Kerja

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Motivasi

a = Bilangan konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu

**Tabel 4.10**  
**Rangkuman Hasil Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja**

Variabel Bebas	Koefisien	t-Hitung	Signifikansi	Keterangan
Konstanta	1,450	4,197	0,000	Signifikan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,435	5,002	0,000	Signifikan
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,221	2,652	0,012	Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah, 2011 (Lampiran 9, hal. 131)

#### 1. Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 1,450 + 0,435X_1 + 0,221X_2$$

Dimana :

Y = Variabel Prestasi Kerja

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Motivasi

## 2. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja secara serempak atau secara bersama-sama, maka digunakan uji F. Uji F digunakan untuk mengetahui secara statistik bahwa variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel tak bebasnya.

Dari hasil analisis regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 28,108 dengan signifikansi 0,000. Untuk melihat apakah nilai ini signifikan atau tidak yang berarti apakah variabel kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh secara serempak terhadap variabel prestasi kerja atau tidak, maka nilai F-hitung ini dibandingkan dengan nilai F-tabel. Adapun nilai F-tabel pada tingkat signifikansi 5 persen (0,05) menunjukkan sebesar 2,699. Apabila dibandingkan dengan nilai F-tabel, maka nilai F-hitung tersebut lebih besar ( $28,108 > 2,699$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai F-hitung tersebut signifikan secara statistik. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara serempak variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja.

## 3. Uji t

Pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja secara parsial dapat dilihat dari hasil uji t. Dalam uji t, untuk variabel kepemimpinan terhadap prestasi kerja menunjukkan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar

5,002 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Adapun nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5 persen (0,05) menunjukkan sebesar 2,021. Apabila dibandingkan dengan nilai t-tabel, maka nilai t-hitung tersebut lebih besar ( $5,002 > 2,021$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung tersebut signifikan secara statistik. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial variabel kepemimpinan dan motivasi ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja.

Uji t untuk variabel motivasi terhadap prestasi kerja menunjukkan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 2,652 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,012. Adapun nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5 persen (0,05) menunjukkan sebesar 2,021. Apabila dibandingkan dengan nilai t-tabel, maka nilai t-hitung tersebut lebih besar ( $2,652 > 2,021$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung tersebut signifikan secara statistik. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja.

## **4.2. Uji Hipotesis**

### **4.2.1 Pengujian Hipotesis Pertama**

Hipotesis pertama menyatakan bahwa ada pengaruh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja. Adapun pengujian hipotesis pengaruh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja karyawan dilakukan dengan menggunakan uji t.

Untuk menguji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan rumusan hipotesis yang digunakan yaitu sebagai berikut:

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh signifikan antara Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap prestasi kerja (Y), pada  $\alpha = 5$  persen.

H<sub>a</sub> : Ada pengaruh yang signifikan antara Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap prestasi kerja, pada  $\alpha = 5$  persen

Adapun kriteria pengujian yang dilakukan tersebut adalah sebagai berikut:

- Jika probabilitas  $< 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima
- Jika probabilitas  $> 0,05$  maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak

Hasil perhitungan pada regresi berganda yaitu pada uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,002 dan probabilitas atau signifikan 0,000. Hasil ini berarti tingkat probabilitas atau signifikan  $< 0.05$  yang memberikan kesimpulan bahwa H<sub>0</sub> di tolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Rosa Poultry Yogyakarta.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap prestasi kerja.

Dengan demikian **hipotesis pertama terbukti**.

#### 4.2.2 Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menyatakan bahwa ada pengaruh variabel motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap prestasi kerja. Adapun pengujian hipotesis pengaruh variabel

Motivasi ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan dilakukan dengan menggunakan uji t.

Untuk menguji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan ini rumusan hipotesis yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan antara Variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y), pada  $\alpha = 5$  persen.

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan antara Variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja, pada  $\alpha = 5$  persen

Adapun kriteria pengujian yang dilakukan tersebut adalah sebagai berikut:

- Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Hasil perhitungan pada regresi berganda yaitu pada uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,652 dan probabilitas atau signifikan 0,012. Hasil ini berarti tingkat probabilitas atau signifikan  $< 0.05$  yang memberikan kesimpulan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Rosa Poultry Yogyakarta.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja. Dengan demikian **hipotesis kedua terbukti**.

#### 4.2.3 Uji hipotesis Ketiga

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang memberikan pengaruh dominan terhadap prestasi kerja maka dapat digunakan dengan regresi

berganda yang telah diperoleh. Pengaruh yang paling dominan dapat ditunjukkan dari koefisien regresi yang telah dilakukan sebelumnya. Koefisien regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien regresi standar (*standardize coefficient*). Koefisien regresi standar digunakan karena koefisien ini sudah tidak ada *standar error* dan konstanta.

Hasil urutan masing-masing variabel bebas terhadap prestasi kerja Dapat ditunjukkan Tabel 4.6 berikut ini :

**Tabel 4.11**  
**Urutan nilai koefisien Beta**

Variabel	Koefisien regresi standar	Urutan kontribusi
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,584	Pertama
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,309	Kedua

Sumber : *Data Primer Diolah, 2011 (Lampiran 9, hal. 131)*

Hasil perhitungan nilai beta menunjukkan bahwa nilai beta variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) (0,584) lebih besar dari nilai beta variabel motivasi (X<sub>2</sub>) (0,309) sehingga, hasil uji hipotesis 1 dinyatakan bahwa variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) adalah variabel yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan Rosa Poultry terbukti dengan taraf nyata 0,05.

### 4.3. Pembahasan

Dari hasil analisis di atas, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hasil perhitungan dengan menggunakan uji F, secara bersama-sama variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Rosa Poultry. Karena diperoleh nilai F (0,000) lebih kecil dari 0,05 sedangkan secara parsial, variabel kepemimpinan yang berpengaruh positif signifikan t (0,000) lebih kecil dari 0,05.

Untuk tujuan penelitian pertama yaitu mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Rosa Poultry Yogyakarta diperoleh hasil bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Rosa Poultry Yogyakarta. Berdasarkan pada persamaan regresi, diperoleh koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,435 yang menunjukkan besarnya perubahan pada variabel prestasi kerja akibat naiknya nilai variabel kepemimpinan sebesar 1 satuan.

Apabila dilihat dari tanda koefisien tersebut menunjukkan bahwa koefisien kepemimpinan bertanda positif. Ini berarti bahwa semakin tinggi kepemimpinan, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan PT. Rosa Poultry Yogyakarta. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kepemimpinan, maka akan semakin rendah pula prestasi kerja karyawan PT. Rosa Poultry Yogyakarta. Hubungan positif ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang bagus akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Koefisien regresi kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Rosa Poultry Yogyakarta menunjukkan nilai sebesar 0,435. Ini berarti bahwa peningkatan nilai kepemimpinan sebesar 1 satuan akan mendorong peningkatan pada prestasi kerja karyawan PT. Rosa Poultry Yogyakarta sebesar 0,435 satuan. Demikian pula sebaliknya, penurunan pada kepemimpinan sebesar 1 satuan akan mendorong penurunan pada prestasi kerja karyawan PT. Rosa Poultry Yogyakarta sebesar 0,435 satuan.

Untuk tujuan penelitian kedua yaitu mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Rosa Poultry Yogyakarta diperoleh hasil bahwa ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Rosa Poultry Yogyakarta. Pada variabel Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karena diperoleh nilai signifikan  $t$  (0,012) lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan pada persamaan regresi, diperoleh koefisien regresi untuk variabel motivasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,221 yang menunjukkan besarnya perubahan pada variabel prestasi kerja akibat naiknya nilai variabel motivasi sebesar 1 satuan.

Apabila dilihat dari tanda koefisien tersebut menunjukkan bahwa koefisien motivasi bertanda positif. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan PT. Rosa Poultry Yogyakarta. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah motivasi, maka akan semakin rendah pula prestasi kerja karyawan PT. Rosa Poultry Yogyakarta. Hubungan positif ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi yang bagus akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.



Koefisien regresi motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Rosa Poultry Yogyakarta menunjukkan nilai sebesar 0,221. Ini berarti bahwa peningkatan nilai motivasi sebesar 1 satuan akan mendorong peningkatan pada prestasi kerja karyawan PT. Rosa Poultry Yogyakarta sebesar 0,221 satuan. Demikian pula sebaliknya, penurunan pada motivasi sebesar 1 satuan akan mendorong penurunan pada prestasi kerja karyawan PT. Rosa Poultry Yogyakarta sebesar 0,221 satuan.

Tujuan penelitian ketiga yaitu mengetahui faktor yang lebih berpengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Rosa Poultry Yogyakarta diperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil analisis diperoleh nilai beta variabel kepemimpinan (0,584) lebih besar dari nilai beta variabel Motivasi (0,309). Ini berarti bahwa faktor kepemimpinan memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan faktor motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan:

1. Variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di perusahaan PT Rosa Poultry. Hal ini ditunjukkan pada hasil analisis regresi dan uji t. Beta variabel kepemimpinan sebesar 0,435, sedangkan uji t menghasilkan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang dimana lebih rendah dibandingkan tingkat signifikansi yang diisyaratkan yaitu 0,05.
2. Variabel Motivasi ( $X_2$ ) mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT Rosa Poultry. Dari hasil analisis regresi menunjukkan kontribusi beta sebesar 0,221 dan hasil uji t mendapatkan tingkat signifikan sebesar 0,012 yang lebih kecil dari tingkat signifikan yang diisyaratkan sebesar 0,05. Dapat diartikan Motivasi berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan. Dikarenakan kebutuhan menuntut pemenuhan seseorang dalam rangka usaha untuk mewujudkan suatu kepuasan atau pemenuhan kebutuhan prestasi kerja.
3. Koefisien determinasi (Adjusted R-squared) sebesar 0,582 maka dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja sebesar 58,2% sedang sisanya ditentukan oleh faktor yang lain. Jika di lihat pada koefisien beta masing-masing variabel

independen, tampak bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja (dengan koefisien standar sebesar 0,584) dibandingkan dengan variabel motivasi (dengan koefisien standar sebesar 0,309).

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, selanjutnya saran yang diharapkan dapat bermanfaat pada PT Rosa Poultry yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

1. Usaha yang perlu dilakukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan cara lebih menekankan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat, sehingga mempengaruhi produktifitas karyawan menjadi lebih optimal dan lebih membuka komunikasi yang baik dengan karyawan agar proses peningkatan prestasi kerja akan bertambah baik.
2. Pemimpin perusahaan lebih memperhatikan kebutuhan karyawannya maupun harapan-harapan dengan cara turun langsung ke lapangan sehingga dapat memotivasi karyawan agar lebih baik dan berprestasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. (2005). Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Rumah Sakit Siti Khodijah, Pekalongan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian Cetakan Kesebelas*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad. (1999). *Psikologi Industri Cetakan keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Davis, Newstrom, (1972). *Perilaku dalam organisasi. Ahli bahasa Agus Dharma, Edisi kedua, jilid -1*. Jakarta. Erlangga.
- Dessler. (1997). *Human Behavior, Improving Performance at work*, Virginia: Reston Publishing Co. Inc.
- Dessler. (2006). *Majemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke-10, Diterjemahkan oleh Paramita Rahayu, Jakarta : PT. Indeks.
- Dharma. (2000). *Manajemen prestasi kerja*. Jakarta: CV.Rajawali.
- Fauzan, Rahman. (2009). *Solusi Problem Komitmen*. Laboratorium Inovasi dan Pengembangan Organisasi Prodi Teknik Industri, UII
- Fiedler. (1971) *Leadership*, New York: General Learning Press.
- Flippo. (1986). *Manajemen Personalia, jilid 1, edisi ke 6*. Jakarta: Erlangga
- Gibson. Ivancevich. (1997). *Organisasi Perilaku-Struktur-Proses*. Jakarta: Penerbit Bina Putra.
- Gitosudarmo, Indriyo, Mulyono. (1997). *Prinsip Dasar Manajemen. Cetakan Ke I*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hanafi, Iwan, (2008), *Bagaimana Organisasi Mengelola Kompetensi SDM*, Artikel internal PTPN3, Medan.
- Handoko. (1999), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Handoko. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi ke II*. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Cetakan Ketujuh* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (1996). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Penerbit Bina Aksara.
- Khakimah. (2006). Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Lokasi Penelitian Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Kreitner, Kinicki. (2005). *Perilaku organisasi. Edisi ke 5*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lado, dan Wilson. (1994). *Human Resources System and Sustained Competitive Advantages : A Competency-Based Perspective*. *Academy of Management Review Journal*, ed. 19, 699-727
- Martoyo. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Moedjiono. (2002). *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta: Rineka cipta.
- Manullang, (1996). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, dan Hadari. (1993). *Kepemimpinan yang efektif*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada press.
- Ramadhani. (2006). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bank Indonesia Cirebon. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman, dan Suad. (2002). *Manajemen personalia. Edisi ketiga*. Yogyakarta: BPFE
- Ranupandojo, Hedjrahman, dan Suad. (1991). *Manajemen personalia. Edisi pertama*. Yogyakarta: BPFE
- Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh, Edisi bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks kelompok Gramedia
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan pertama*. Bandung: CV.Afabeta.

- Simamora. (1997) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Yogyakarta: Penerbit BP - STIE YKPN.
- Supardi. (1989). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: UII press.
- Susilo. (1998)., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutarto. (1998), *Dasar-Dasar Organisasi*, Gaja Mada University Press, Yogyakarta.
- Sondang. (1999) *Teori Motivasi dan Aplikasinya. Cetakan pertama*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Winardi. (2002). *Kepemimpinan dalam Manajemen. Edisi baru*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wahjusumidjo.(1987). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.



**LAMPIRAN 1**  
**SURAT IJIN PENELITIAN**





## UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA FAKULTAS EKONOMI

Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283  
Telepon (0274) 881546 - 885376 - 884019 - Fax. : 882589

Nomor : 303/DEK/10/Div.SDM/X/2011  
Hal : PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

13 Oktober 2011

Kepada Yth.  
PT.Rosa Poultry  
Dusun Maknorejo Candi Binangun Pakem  
Sleman Yogyakarta

*.Assalamu'alaikum wr.wb.*

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Yusuf Hendra Eka Saputra  
No. Mahasiswa : 05 311 435  
Jurusan : Manajemen  
Alamat : Jl.Rajawali I No.38 Sleman

Bermaksud mohon keterangan / data pada instansi / perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi judul. **"Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja PT.Rosa Poultry "**

Dosen Pembimbing : Syafaruddin Alwi,Drs.,MS

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum wr.wb*



Dekan,  
Wakil Dekan,  
**Diana Wijayanti, SE., M.Si**  
NIK. 93 313 0105



**LAMPIRAN 2**  
**KUESIONER PENELITIAN**



## IDENTITAS RESPONDEN

Dalam pengisian kuesioner ini, saya peneliti memohon pengisian identitas dengan sebaik-baiknya dan kerahasiaan bersifat publikasi akan penelitii saja.

Nama : \_\_\_\_\_

Bagian : \_\_\_\_\_

Alamat : \_\_\_\_\_

1. Usia
  - a. 20-24
  - b. 25-29
  - c. Diatas 30 tahun
2. Jenis kelamin
  - a. Pria
  - b. Wanita
3. Pendidikan terakhir/
 

a. SD	c. SMA	e. S1
b. SMP	d. DIPLOMA	f. PASCASARJANA
4. Masa kerja
 

a. 1-2 tahun	c. 4- 5tahun
b. 2-4 tahun	d. Diatas 5 tahun



Petunjuk pengisian :

1. Untuk pengisian identitas responden mohon DISILANG (X)
2. Untuk pengisian daftar kuesioner mohon DICHECKA (√)

**KETERANGAN :**

SS = SANGAT SETUJU      TS = TIDAK SETUJU

S = SETUJU                      STS = SANGAT TIDAK SETUJU

CS = CUKUP SETUJU

**DAFTAR KUESIONER**

**1. KEPEMIMPINAN**

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya memiliki pengetahuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.					
2	Saya mampu menghubungkan berbagai cabang ilmu yang diperlukan bagi tugas dan jabatan.					
3	Saya memiliki kemantapan pendirian dan kukuh dalam kemajuan.					
4	Saya mempunyai ketetapan hati dan keyakinan yang besar untuk melaksanakan suatu tugas.					
5	Saya memiliki kreativitas dalam menemukan dan menerapkan kebijaksanaan sesuai dengan waktu dan keadaan					
6	Saya berusaha memenuhi segala persyaratan dengan cara seksama.					
7	Saya mempunyai keberanian untuk bertindak dalam menghadapi orang dan berbagai situasi.					
8	Saya memiliki daya pematik atau gaya yang menarik.					
9	Saya dapat memanfaatkan pengetahuan dengan sebaiknya, dan dapat mengatasi berbagai kesulitan yang dihadapi.					

## 2. MOTIVASI

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
	<b><u>MOTIVASI UNTUK BERPRESTASI</u></b>					
1	Saya selalu mempunyai keinginan untuk berprestasi yang tinggi					
2	Saya ingin mendapatkan tanggungjawab yang lebih banyak dalam pekerjaan					
3	Saya berharap adanya pengakuan terhadap apa yang telah saya lakukan dalam pekerjaan					
4	Saya memerlukan tantangan dalam pekerjaan agar saya selalu dapat maju					
	<b><u>MOTIVASI UNTUK BERKUASA</u></b>					
5	Saya selalu menginginkan iklim persaingan yang dapat membuat saya maju dalam pekerjaan atau karir					
6	Saya ingin mendapatkan status pekerjaan yang bagus di tempat saya bekerja					
7	Saya mengharapkan adanya jenjang hierarki kekuasaan agar saya dapat mencapainya					
	<b><u>MOTIVASI UNTUK BERAFILIASI</u></b>					
8	Dalam bekerja, saya selalu membutuhkan hubungan yang harmonis dengan atasan					
9	Hubungan dengan rekan kerja membuat penyelesaian pekerjaan menjadi lebih optimal					
10	Hubungan dengan bawahan diperlukan agar dapat memberikan arahan bagi bawahan untuk penyelesaian tugas					

### 3. PRESTASI KERJA

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
	<b><u>KUALITAS KERJA</u></b>					
1	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas saya					
2	Saya adalah orang yang teliti dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas saya.					
3	Saya adalah orang yang terampil dalam melaksanakan tugas saya					
4	Saya dapat melaksanakan tugas saya sesuai dengan prosedur kerja.					
	<b><u>KUANTITAS KERJA</u></b>					
5	Hasil kerja saya selama ini memuaskan.					
6	Tingkat absensi saya selama ini memuaskan					
7	Hasil kerja lembur saya selama ini memuaskan.					
8	Selama bekerja saya cukup sigap dalam menyelesaikan tugas-tugas mendesak					
	<b><u>PENGETAHUAN</u></b>					
9	Ketrampilan yang sudah saya miliki bisa diterapkan dalam pekerjaan saya.					
10	Pengalaman membantusaya dalam memahami pekerjaan					
	<b><u>HUBUNGAN KERJA</u></b>					
11	Atasan saya memperlakukan saya dengan baik selama bekerja.					
12	Hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik					
13	Saya mampu menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja					
14	Keseluruhan kerjasama yang ada pada tempat saya bekerja cukup baik					
	<b><u>KEANDALAN</u></b>					
15	Saya dapat menerima instuksi yang diberikan oleh atasan kepada saya dengan baik					
16	Inisiatif saya dalam bekerja cukup baik					
17	Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan saya					
18	Saya selalu rajin dalam bekerja					

**LAMPIRAN 3**  
**TABULASI**  
**DATA PENELITIAN**



## Data Penelitian Deskripsi Responden

	Usia	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja
1	30 Tahun atau Lebih	Pria	SMA	2 - 4 Tahun
2	30 Tahun atau Lebih	Pria	SMA	Di atas 5 Tahun
3	30 Tahun atau Lebih	Pria	SMA	Di atas 5 Tahun
4	30 Tahun atau Lebih	Pria	SMA	Di atas 5 Tahun
5	30 Tahun atau Lebih	Pria	SMA	Di atas 5 Tahun
6	20 - 24 Tahun	Pria	SMA	2 - 4 Tahun
7	25 - 29 Tahun	Pria	SMP	2 - 4 Tahun
8	30 Tahun atau Lebih	Pria	SMA	Di atas 5 Tahun
9	30 Tahun atau Lebih	Pria	SMP	Di atas 5 Tahun
10	30 Tahun atau Lebih	Pria	SMA	Di atas 5 Tahun
11	30 Tahun atau Lebih	Pria	SMA	Di atas 5 Tahun
12	30 Tahun atau Lebih	Wanita	SD	2 - 4 Tahun
13	30 Tahun atau Lebih	Pria	SMP	1 - 2 Tahun
14	30 Tahun atau Lebih	Pria	SMA	Di atas 5 Tahun
15	30 Tahun atau Lebih	Pria	SD	Di atas 5 Tahun
16	30 Tahun atau Lebih	Pria	SMA	Di atas 5 Tahun
17	30 Tahun atau Lebih	Pria	SMP	Di atas 5 Tahun
18	30 Tahun atau Lebih	Pria	SD	Di atas 5 Tahun
19	30 Tahun atau Lebih	Pria	SMA	2 - 4 Tahun
20	30 Tahun atau Lebih	Pria	SMA	Di atas 5 Tahun
21	30 Tahun atau Lebih	Pria	SMP	Di atas 5 Tahun
22	25 - 29 Tahun	Pria	SMA	Di atas 5 Tahun
23	30 Tahun atau Lebih	Pria	SD	Di atas 5 Tahun
24	25 - 29 Tahun	Pria	SMA	Di atas 5 Tahun
25	30 Tahun atau Lebih	Pria	SD	Di atas 5 Tahun
26	30 Tahun atau Lebih	Pria	SD	Di atas 5 Tahun
27	20 - 24 Tahun	Pria	SMP	2 - 4 Tahun
28	30 Tahun atau Lebih	Wanita	SMA	Di atas 5 Tahun
29	30 Tahun atau Lebih	Wanita	SMP	Di atas 5 Tahun
30	30 Tahun atau Lebih	Wanita	SMA	Di atas 5 Tahun
31	30 Tahun atau Lebih	Pria	SMA	Di atas 5 Tahun
32	30 Tahun atau Lebih	Pria	SMA	Di atas 5 Tahun
33	30 Tahun atau Lebih	Pria	SMP	Di atas 5 Tahun
34	30 Tahun atau Lebih	Pria	SMP	Di atas 5 Tahun
35	30 Tahun atau Lebih	Pria	SD	Di atas 5 Tahun
36	30 Tahun atau Lebih	Pria	SMA	Di atas 5 Tahun
37	25 - 29 Tahun	Pria	SMA	1 - 2 Tahun
38	25 - 29 Tahun	Pria	SMA	2 - 4 Tahun
39	30 Tahun atau Lebih	Pria	SMP	2 - 4 Tahun
40	30 Tahun atau Lebih	Pria	SMP	1 - 2 Tahun

## Data Penelitian Variabel Kepemimpinan

	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9
1	5	4	4	4	4	5	5	4	4
2	4	5	4	4	5	5	4	4	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	2	3	3	2	2	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	5	4	4	4	3	4	2	4
8	3	3	3	3	3	3	4	4	4
9	4	5	4	5	4	4	4	4	4
10	4	4	4	5	4	4	3	5	4
11	4	4	4	4	5	4	5	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	2	2	2	2	3	2	4	4	4
14	5	5	3	5	5	4	3	4	3
15	5	5	4	4	3	5	5	4	4
16	5	3	4	5	3	4	3	4	2
17	4	3	3	3	4	5	4	5	4
18	3	3	4	5	3	4	3	4	4
19	3	2	2	3	3	2	2	3	3
20	3	3	2	2	3	2	2	2	1
21	5	5	3	5	4	5	4	3	4
22	4	5	5	4	5	5	5	5	5
23	3	3	3	3	3	3	3	3	4
24	2	2	3	3	2	4	4	3	2
25	4	5	3	3	4	4	3	3	3
26	4	4	4	4	2	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	5	3	4
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4
29	5	4	4	4	4	5	5	4	4
30	3	2	3	3	3	2	3	3	3
31	4	3	4	3	2	4	4	3	3
32	5	5	3	5	4	4	4	4	4
33	5	4	4	4	4	4	5	4	4
34	4	5	4	4	5	4	4	3	4
35	4	4	4	4	4	4	1	4	4
36	4	5	5	5	4	5	4	5	5
37	4	5	4	4	3	4	4	4	4
38	5	4	4	5	4	4	4	4	5
39	4	5	5	5	4	4	5	4	5
40	4	3	4	2	3	3	2	2	4



**Data Penelitian Variabel Kepemimpinan**

	Total	Rata-Rata
1	39	4,33
2	40	4,44
3	45	5,00
4	27	3,00
5	36	4,00
6	36	4,00
7	34	3,78
8	30	3,33
9	38	4,22
10	37	4,11
11	38	4,22
12	45	5,00
13	25	2,78
14	37	4,11
15	39	4,33
16	33	3,67
17	35	3,89
18	33	3,67
19	23	2,56
20	20	2,22
21	38	4,22
22	43	4,78
23	28	3,11
24	25	2,78
25	32	3,56
26	34	3,78
27	36	4,00
28	37	4,11
29	39	4,33
30	25	2,78
31	30	3,33
32	38	4,22
33	38	4,22
34	37	4,11
35	33	3,67
36	42	4,67
37	36	4,00
38	39	4,33
39	41	4,56
40	27	3,00



## Data Penelitian Variabel Motivasi

	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10
1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
2	4	5	3	5	5	4	3	4	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3
8	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
9	2	4	2	5	3	1	2	1	2	5
10	3	3	3	4	3	5	2	3	3	3
11	3	3	2	4	2	3	2	2	2	3
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
14	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
16	4	4	5	4	4	4	3	5	5	3
17	5	4	4	5	5	4	3	3	3	3
18	3	5	5	4	3	4	4	4	5	4
19	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
20	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2
21	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3
22	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3
25	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
26	3	4	2	4	2	2	2	4	4	2
27	5	5	4	4	4	4	2	5	5	4
28	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
29	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4
30	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3
31	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5
32	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
33	5	5	3	3	4	4	5	4	3	3
34	5	4	4	4	3	5	4	4	5	3
35	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
36	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
37	4	5	5	5	3	3	4	5	3	4
38	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4
39	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4
40	3	4	5	5	5	5	3	5	4	5

## Data Penelitian Variabel Motivasi

	Total	Rata - Rata
1	47	4,70
2	43	4,30
3	40	4,00
4	37	3,70
5	37	3,70
6	39	3,90
7	39	3,90
8	32	3,20
9	27	2,70
10	32	3,20
11	26	2,60
12	50	5,00
13	28	2,80
14	42	4,20
15	42	4,20
16	41	4,10
17	39	3,90
18	41	4,10
19	28	2,80
20	23	2,30
21	42	4,20
22	47	4,70
23	50	5,00
24	26	2,60
25	42	4,20
26	29	2,90
27	42	4,20
28	43	4,30
29	35	3,50
30	39	3,90
31	47	4,70
32	43	4,30
33	39	3,90
34	41	4,10
35	37	3,70
36	48	4,80
37	41	4,10
38	34	3,40
39	44	4,40
40	44	4,40



## Data Penelitian Variabel Prestasi Kerja

	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10
1	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
4	5	4	3	3	4	5	3	5	5	5
5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
8	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4
9	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5
10	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
11	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
13	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3
16	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
18	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3
19	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
20	3	4	3	1	1	4	3	3	2	3
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
22	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
27	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4
28	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
30	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4
33	5	3	4	3	4	5	4	4	3	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	5	3	4	4	3	5	5	4	5
36	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
37	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
38	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5
39	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
40	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4

	Y_11	Y_12	Y_13	Y_14	Y_15	Y_16	Y_17	Y_18	Total	Rata-Rata
1	4	5	3	4	4	4	3	3	76	4,22
2	4	5	5	4	4	5	5	4	83	4,61
3	4	4	3	4	3	4	4	4	73	4,06
4	5	5	5	5	5	5	5	5	82	4,56
5	3	3	3	3	5	4	2	3	67	3,72
6	4	4	4	4	4	3	4	4	71	3,94
7	4	4	4	4	4	4	4	4	70	3,89
8	3	5	4	4	3	3	4	3	57	3,17
9	5	5	5	5	5	4	4	4	81	4,50
10	4	4	5	4	4	4	4	5	77	4,28
11	4	3	5	3	5	4	5	3	67	3,72
12	5	5	5	4	4	4	4	4	84	4,67
13	4	3	3	4	4	4	2	2	51	2,83
14	4	4	5	4	4	4	4	3	71	3,94
15	3	5	5	3	5	3	5	5	81	4,50
16	4	5	3	4	4	5	5	4	72	4,00
17	4	4	4	4	4	5	5	4	75	4,17
18	3	4	3	4	3	4	4	3	68	3,78
19	3	2	3	3	3	3	3	3	51	2,83
20	3	3	2	2	2	3	3	3	48	2,67
21	4	4	4	4	4	4	4	3	70	3,89
22	5	5	4	5	5	5	5	5	83	4,61
23	4	4	4	3	3	4	4	3	68	3,78
24	3	3	3	4	4	4	3	3	57	3,17
25	5	4	4	3	4	5	5	5	75	4,17
26	4	4	5	5	4	4	5	5	74	4,11
27	4	4	4	4	5	4	5	5	79	4,39
28	4	5	5	4	5	5	4	5	75	4,17
29	4	5	5	5	5	5	4	5	79	4,39
30	5	3	4	3	3	3	3	3	65	3,61
31	4	4	3	4	4	4	4	3	70	3,89
32	4	4	4	4	4	4	4	4	73	4,06
33	4	4	4	4	4	4	4	4	71	3,94
34	4	2	5	4	3	3	4	2	67	3,72
35	5	5	5	4	4	5	5	2	76	4,22
36	4	4	5	5	4	5	4	4	82	4,56
37	4	2	2	4	5	5	5	5	67	3,72
38	4	5	5	4	4	5	5	5	74	4,11
39	4	3	5	5	4	5	5	4	82	4,56
40	4	3	5	5	5	5	3	3	75	4,17

**LAMPIRAN 4**  
**HASIL UJI VALIDITAS**  
**VARIABEL KEPEMIMPINAN**



## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Prestasi Kerja

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	40	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	9

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1_1	4,03	,800	40
X1_2	3,95	1,011	40
X1_3	3,75	,776	40
X1_4	3,93	,971	40
X1_5	3,73	,847	40
X1_6	3,93	,888	40
X1_7	3,80	1,018	40
X1_8	3,73	,847	40
X1_9	3,88	,853	40

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	30,68	30,020	,651	,893
X1_2	30,75	27,372	,753	,885
X1_3	30,95	29,844	,698	,890
X1_4	30,78	28,025	,720	,888
X1_5	30,98	29,769	,637	,894
X1_6	30,78	28,076	,797	,882
X1_7	30,90	29,067	,571	,901
X1_8	30,98	29,974	,612	,896
X1_9	30,83	29,635	,647	,893

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34,70	36,369	6,031	9





**LAMPIRAN 5**

**HASIL UJI VALIDITAS**

**VARIABEL MOTIVASI**



## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	40	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	10

#### Item Statistics

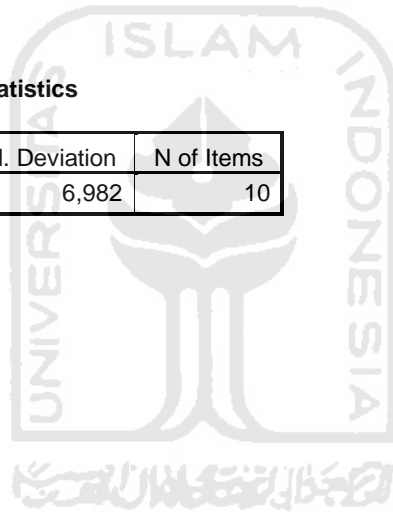
	Mean	Std. Deviation	N
X2_1	3,83	,844	40
X2_2	4,00	,641	40
X2_3	3,80	1,043	40
X2_4	4,13	,853	40
X2_5	3,78	,947	40
X2_6	4,03	,920	40
X2_7	3,53	1,037	40
X2_8	3,88	,992	40
X2_9	3,90	1,008	40
X2_10	3,80	,883	40

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	34,82	40,815	,670	,909
X2_2	34,65	43,054	,628	,913
X2_3	34,85	36,900	,849	,898
X2_4	34,52	41,538	,589	,914
X2_5	34,87	39,394	,711	,907
X2_6	34,62	39,625	,715	,907
X2_7	35,12	39,189	,653	,911
X2_8	34,77	37,769	,820	,900
X2_9	34,75	38,808	,711	,907
X2_10	34,85	41,413	,577	,914

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
38,65	48,746	6,982	10



**LAMPIRAN 6**  
**HASIL UJI VALIDITAS**  
**VARIABEL PRESTASI KERJA**



## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Prestasi Kerja

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded( a)	0	,0
	Total	40	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	18

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y_1	3,93	,829	40
Y_2	4,03	,733	40
Y_3	4,00	,751	40
Y_4	3,75	,870	40
Y_5	3,78	,800	40
Y_6	3,98	,733	40
Y_7	4,05	,677	40
Y_8	4,10	,672	40
Y_9	3,85	,770	40
Y_10	4,08	,730	40
Y_11	4,00	,599	40
Y_12	3,98	,920	40
Y_13	4,10	,928	40
Y_14	3,98	,698	40
Y_15	4,05	,749	40
Y_16	4,18	,712	40
Y_17	4,10	,841	40
Y_18	3,78	,947	40

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	67,75	71,423	,616	,909
Y_2	67,65	73,208	,557	,911
Y_3	67,68	73,046	,555	,911
Y_4	67,93	71,046	,609	,910
Y_5	67,90	69,836	,767	,905
Y_6	67,70	72,215	,641	,909
Y_7	67,63	72,753	,651	,909
Y_8	67,58	71,379	,785	,906
Y_9	67,83	71,225	,687	,907
Y_10	67,60	72,810	,594	,910
Y_11	67,68	75,097	,509	,912
Y_12	67,70	71,703	,526	,912
Y_13	67,58	70,917	,573	,911
Y_14	67,70	74,062	,516	,912
Y_15	67,63	73,728	,501	,912
Y_16	67,50	74,154	,496	,912
Y_17	67,58	72,456	,529	,912
Y_18	67,90	71,733	,505	,913

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
71,68	80,738	8,985	18

# **LAMPIRAN 7**

## **DESKRIPSI RESPONDEN**



## Deskripsi Responden

### Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 24 Tahun	2	5,0	5,0	5,0
25 - 29 Tahun	5	12,5	12,5	17,5
30 Tahun atau Lebih	33	82,5	82,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

### Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	36	90,0	90,0	90,0
Wanita	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

### Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	7	17,5	17,5	17,5
SMP	11	27,5	27,5	45,0
SMA	22	55,0	55,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

### Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 2 Tahun	3	7,5	7,5	7,5
2 - 4 Tahun	8	20,0	20,0	27,5
Di atas 5 Tahun	29	72,5	72,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	



**LAMPIRAN 8**  
**DESKRIPSI VARIABEL**  
**PENELITIAN**



Descriptives<sup>a</sup>

Usia			Statistic	Std. Error		
Kepemimpinan	25 - 29 Tahun	Mean	3,9333	,33444		
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,0048		
			Upper Bound	4,8619		
		5% Trimmed Mean	3,9506			
		Median	4,0000			
		Variance	,559			
		Std. Deviation	,74784			
		Minimum	2,78			
		Maximum	4,78			
		Range	2,00			
		Interquartile Range	1,28			
		Skewness	-,877	,913		
		Kurtosis	1,263	2,000		
		30 Tahun atau Lebih		Mean	3,8350	,11993
				95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,5907
Upper Bound	4,0793					
5% Trimmed Mean	3,8526					
Median	4,1111					
Variance	,475					
Std. Deviation	,68893					
Minimum	2,22					
Maximum	5,00					
Range	2,78					
Interquartile Range	,94					
Skewness	-,549			,409		
Kurtosis	-,254			,798		
Motivasi	20 - 24 Tahun			Mean	4,0500	,15000
				95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,1441
		Upper Bound	5,9559			
		5% Trimmed Mean	.			
		Median	4,0500			
		Variance	,045			
		Std. Deviation	,21213			
		Minimum	3,90			
		Maximum	4,20			
		Range	,30			
		Interquartile Range	.			
		Skewness	.			
		Kurtosis	.			
		25 - 29 Tahun		Mean	3,7400	,35299
				95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,7600
Upper Bound	4,7200					
5% Trimmed Mean	3,7500					
Median	3,9000					
Variance	,623					
Std. Deviation	,78930					
Minimum	2,60					
Maximum	4,70					
Range	2,10					
Interquartile Range	1,40					
Skewness	-,496			,913		
Kurtosis	,274			2,000		

Descriptives<sup>a</sup>

Usia		Statistic	Std. Error
Motivasi	30 Tahun atau Lebih	Mean	3,8727
		95% Confidence Interval for Mean	3,6195
		Lower Bound	
		Upper Bound	4,1260
		5% Trimmed Mean	3,8909
		Median	4,1000
		Variance	,510
		Std. Deviation	,71426
		Minimum	2,30
		Maximum	5,00
		Range	2,70
		Interquartile Range	,95
		Skewness	-,560
		Kurtosis	-,432
Prestasi Kerja	20 - 24 Tahun	Mean	4,1667
		95% Confidence Interval for Mean	1,3431
		Lower Bound	
		Upper Bound	6,9903
		5% Trimmed Mean	
		Median	4,1667
		Variance	,099
	Std. Deviation	,31427	
	Minimum	3,94	
	Maximum	4,39	
	Range	,44	
	Interquartile Range		
	Skewness		
	Kurtosis		
	25 - 29 Tahun	Mean	3,9000
		95% Confidence Interval for Mean	3,2430
		Lower Bound	
		Upper Bound	4,5570
		5% Trimmed Mean	3,9012
		Median	3,8889
		Variance	,280
	Std. Deviation	,52909	
	Minimum	3,17	
	Maximum	4,61	
	Range	1,44	
	Interquartile Range	,92	
	Skewness	-,087	
	Kurtosis	,740	
	30 Tahun atau Lebih	Mean	3,9832
		95% Confidence Interval for Mean	3,8015
		Lower Bound	
		Upper Bound	4,1648
		5% Trimmed Mean	4,0159
		Median	4,0556
		Variance	,262
		Std. Deviation	,51229
		Minimum	2,67
		Maximum	4,67
		Range	2,00
		Interquartile Range	,58
		Skewness	-1,098
		Kurtosis	1,002

a. Kepemimpinan is constant when Usia = 20 - 24 Tahun. It has been omitted.

## Jenis Kelamin

### Descriptives

Jenis Kelamin		Statistic	Std. Error				
Kepemimpinan	Pria	Mean	3,8333	,10812			
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound		3,6138		
			Upper Bound		4,0528		
		5% Trimmed Mean	3,8553				
		Median	4,0000				
		Variance	,421				
		Std. Deviation	,64870				
		Minimum	2,22				
		Maximum	5,00				
		Range	2,78				
		Interquartile Range	,83				
		Skewness	-,673		,393		
		Kurtosis	,004		,768		
			Wanita		Mean	4,0556	,46592
					95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	
Upper Bound	5,5383						
5% Trimmed Mean	4,0741						
Median	4,2222						
Variance	,868						
Std. Deviation	,93183						
Minimum	2,78						
Maximum	5,00						
Range	2,22						
Interquartile Range	1,72						
Skewness	-1,007			1,014			
Kurtosis	1,829			2,619			
Motivasi	Pria			Mean	3,8306	,11737	
				95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound		
		Upper Bound	4,0688				
		5% Trimmed Mean	3,8481				
		Median	4,0500				
		Variance	,496				
		Std. Deviation	,70420				
		Minimum	2,30				
		Maximum	5,00				
		Range	2,70				
		Interquartile Range	1,03				
		Skewness	-,602	,393			
		Kurtosis	-,523	,768			

## Descriptives

Jenis Kelamin		Statistic	Std. Error		
Motivasi	Wanita	Mean	4,1750	,31983	
		95% Confidence Interval for Mean	3,1572		
		Lower Bound			
		Upper Bound	5,1928		
		5% Trimmed Mean	4,1667		
		Median	4,1000		
		Variance	,409		
		Std. Deviation	,63966		
		Minimum	3,50		
		Maximum	5,00		
		Range	1,50		
		Interquartile Range	1,23		
		Skewness	,599		1,014
		Kurtosis	-,025		2,619
Prestasi Kerja	Pria	Mean	3,9568	,08400	
		95% Confidence Interval for Mean	3,7863		
		Lower Bound			
		Upper Bound	4,1273		
		5% Trimmed Mean	3,9880		
		Median	4,0278		
		Variance	,254		
		Std. Deviation	,50397		
		Minimum	2,67		
		Maximum	4,61		
		Range	1,94		
		Interquartile Range	,53		
		Skewness	-1,021		,393
		Kurtosis	,794		,768
	Wanita	Mean	4,2083	,22381	
		95% Confidence Interval for Mean	3,4961		
		Lower Bound			
		Upper Bound	4,9206		
		5% Trimmed Mean	4,2160		
		Median	4,2778		
		Variance	,200		
		Std. Deviation	,44762		
		Minimum	3,61		
		Maximum	4,67		
		Range	1,06		
		Interquartile Range	,85		
		Skewness	-,825		1,014
		Kurtosis	,816		2,619

## Tingkat Pendidikan

### Descriptives

Tingkat Pendidikan		Statistic	Std. Error		
Kepemimpinan	SD	Mean	3,8730	,23184	
		95% Confidence Interval for Mean	3,3057		
		Lower Bound			
		Upper Bound	4,4403		
		5% Trimmed Mean	3,8527		
		Median	3,6667		
		Variance	,376		
		Std. Deviation	,61339		
		Minimum	3,11		
		Maximum	5,00		
		Range	1,89		
		Interquartile Range	,78		
		Skewness	1,048		,794
		Kurtosis	1,222		1,587
SMP	SMP	Mean	3,9192	,16690	
		95% Confidence Interval for Mean	3,5473		
		Lower Bound			
		Upper Bound	4,2911		
		5% Trimmed Mean	3,9473		
		Median	4,1111		
		Variance	,306		
		Std. Deviation	,55353		
		Minimum	2,78		
		Maximum	4,56		
		Range	1,78		
		Interquartile Range	,44		
		Skewness	-1,331		,661
		Kurtosis	,973		1,279
SMA	SMA	Mean	3,8182	,16192	
		95% Confidence Interval for Mean	3,4815		
		Lower Bound			
		Upper Bound	4,1549		
		5% Trimmed Mean	3,8406		
		Median	4,0556		
		Variance	,577		
		Std. Deviation	,75946		
		Minimum	2,22		
		Maximum	5,00		
		Range	2,78		
		Interquartile Range	1,08		
		Skewness	-,624		,491
		Kurtosis	-,504		,953
Motivasi	SD	Mean	4,1571	,27676	
		95% Confidence Interval for Mean	3,4799		
		Lower Bound			
		Upper Bound	4,8344		
		5% Trimmed Mean	4,1802		
		Median	4,2000		
		Variance	,536		
		Std. Deviation	,73225		
		Minimum	2,90		
		Maximum	5,00		
		Range	2,10		
		Interquartile Range	1,30		
		Skewness	-,526		,794
		Kurtosis	,364		1,587

## Descriptives

Tingkat Pendidikan			Statistic	Std. Error
Motivasi	SMP	Mean	3,8182	,17726
		95% Confidence Interval for Mean	3,4232	
		Lower Bound		
		Upper Bound	4,2131	
		5% Trimmed Mean	3,8480	
		Median	3,9000	
		Variance	,346	
		Std. Deviation	,58791	
		Minimum	2,70	
		Maximum	4,40	
		Range	1,70	
		Interquartile Range	,70	
		Skewness	-1,177	,661
		Kurtosis	,324	1,279
		SMA	SMA	Mean
95% Confidence Interval for Mean	3,4658			
Lower Bound				
Upper Bound	4,1251			
5% Trimmed Mean	3,8217			
Median	3,9500			
Variance	,553			
Std. Deviation	,74353			
Minimum	2,30			
Maximum	4,80			
Range	2,50			
Interquartile Range	1,10			
Skewness	-,571			,491
Kurtosis	-,658			,953
Prestasi Kerja	SD			Mean
		95% Confidence Interval for Mean	3,8657	
		Lower Bound		
		Upper Bound	4,4835	
		5% Trimmed Mean	4,1693	
		Median	4,1667	
		Variance	,112	
		Std. Deviation	,33399	
		Minimum	3,78	
		Maximum	4,67	
		Range	,89	
		Interquartile Range	,72	
		Skewness	,178	,794
		Kurtosis	-,920	1,587
		SMP	SMP	Mean
95% Confidence Interval for Mean	3,7137			
Lower Bound				
Upper Bound	4,3671			
5% Trimmed Mean	4,0788			
Median	4,1667			
Variance	,236			
Std. Deviation	,48629			
Minimum	2,83			
Maximum	4,56			
Range	1,72			
Interquartile Range	,50			
Skewness	-1,569			,661
Kurtosis	3,306			1,279

## Descriptives

Tingkat Pendidikan				Statistic	Std. Error
Prestasi Kerja	SMA	Mean		3,8914	,11591
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,6504	
			Upper Bound	4,1325	
		5% Trimmed Mean		3,9186	
		Median		3,9722	
		Variance		,296	
		Std. Deviation		,54365	
		Minimum		2,67	
		Maximum		4,61	
		Range		1,94	
		Interquartile Range		,54	
		Skewness		-,767	,491
		Kurtosis		,172	,953





## Masa Kerja

### Descriptives

Masa Kerja				Statistic	Std. Error
Kepemimpinan	1 - 2 Tahun	Mean		3,2593	,37588
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1,6420	
			Upper Bound	4,8766	
		5% Trimmed Mean		.	
		Median		3,0000	
		Variance		,424	
		Std. Deviation		,65105	
		Minimum		2,78	
		Maximum		4,00	
		Range		1,22	
		Interquartile Range		.	
		Skewness		1,508	1,225
		Kurtosis		.	
		2 - 4 Tahun	2 - 4 Tahun	Mean	
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound			3,4676	
	Upper Bound			4,6713	
5% Trimmed Mean				4,1019	
Median				4,1667	
Variance				,518	
Std. Deviation				,71993	
Minimum				2,56	
Maximum				5,00	
Range				2,44	
Interquartile Range				,67	
Skewness				-1,295	,752
Kurtosis				2,854	1,481
Di atas 5 Tahun	Di atas 5 Tahun			Mean	
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,6134	
			Upper Bound	4,1031	
		5% Trimmed Mean		3,8799	
		Median		4,1111	
		Variance		,414	
		Std. Deviation		,64372	
		Minimum		2,22	
		Maximum		5,00	
		Range		2,78	
		Interquartile Range		,78	
		Skewness		-,686	,434
		Kurtosis		,278	,845

## Descriptives

	Masa Kerja		Statistic	Std. Error		
Motivasi	1 - 2 Tahun	Mean	3,7667	,49103		
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound Upper Bound	1,6539 5,8794		
		5% Trimmed Mean				
		Median		4,1000		
		Variance		,723		
		Std. Deviation		,85049		
		Minimum		2,80		
		Maximum		4,40		
		Range		1,60		
		Interquartile Range				
		Skewness		-1,493	1,225	
		Kurtosis				
			2 - 4 Tahun	Mean	4,0375	,24996
				95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound Upper Bound	3,4464 4,6286
				5% Trimmed Mean	4,0528	
		Median	4,0500			
		Variance	,500			
		Std. Deviation	,70698			
		Minimum	2,80			
		Maximum	5,00			
		Range	2,20			
		Interquartile Range	1,10			
		Skewness	-,499	,752		
		Kurtosis	,013	1,481		
	Di atas 5 Tahun	Mean	3,8276	,13017		
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound Upper Bound	3,5610 4,0942		
		5% Trimmed Mean	3,8456			
		Median	4,0000			
		Variance	,491			
		Std. Deviation	,70097			
		Minimum	2,30			
		Maximum	5,00			
		Range	2,70			
		Interquartile Range	,90			
		Skewness	-,622	,434		
		Kurtosis	-,261	,845		

## Descriptives

Masa Kerja				Statistic	Std. Error
Prestasi Kerja	1 - 2 Tahun	Mean		3,5741	,39196
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1,8876	
			Upper Bound	5,2606	
		5% Trimmed Mean			
		Median		3,7222	
		Variance		,461	
		Std. Deviation		,67890	
		Minimum		2,83	
		Maximum		4,17	
		Range		1,33	
		Interquartile Range			
		Skewness		-,935	1,225
		Kurtosis			
		2 - 4 Tahun		Mean	
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound			3,5976	
	Upper Bound			4,5552	
5% Trimmed Mean				4,1127	
Median				4,1667	
Variance				,328	
Std. Deviation				,57270	
Minimum				2,83	
Maximum				4,67	
Range				1,83	
Interquartile Range				,61	
Skewness				-1,602	,752
Kurtosis				3,301	1,481
Di atas 5 Tahun				Mean	
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,8231	
			Upper Bound	4,1730	
		5% Trimmed Mean		4,0294	
		Median		4,0556	
		Variance		,212	
		Std. Deviation		,45992	
		Minimum		2,67	
		Maximum		4,61	
		Range		1,94	
		Interquartile Range		,58	
		Skewness		-,980	,434
		Kurtosis		1,378	,845

**LAMPIRAN 9**  
**HASIL PENGUJIAN**  
**REGRESI LINIER**  
**BERGANDA**



## Hasil Pengujian Regresi

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja	3,9819	,49919	40
Kepemimpinan	3,8556	,67008	40
Motivasi	3,8650	,69818	40

### Correlations

		Prestasi Kerja	Kepemimpinan	Motivasi
Pearson Correlation	Prestasi Kerja	1,000	,726	,579
	Kepemimpinan	,726	1,000	,461
	Motivasi	,579	,461	1,000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja	.	,000	,000
	Kepemimpinan	,000	.	,001
	Motivasi	,000	,001	.
N	Prestasi Kerja	40	40	40
	Kepemimpinan	40	40	40
	Motivasi	40	40	40

### Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Kepemimpinan(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Prestasi Kerja

### Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,777(a)	,603	,582	,32289	2,160

a Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b Dependent Variable: Prestasi Kerja

## ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,861	2	2,930	28,108	,000(a)
	Residual	3,858	37	,104		
	Total	9,718	39			



Model	F	Sig.
1. Regression Residual Total	28,1 08	,000(a)

a Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b Dependent Variable: Prestasi Kerja

#### Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,450	,345		4,197
	Kepemimpinan	,435	,087	,584	5,002
	Motivasi	,221	,083	,309	2,652



Coefficients<sup>a</sup>

Model	Sig.	Correlations		
		Zer o-order	Partial	Part
1 (Constant)	,000			
Kepemimpinan	,000	,726	,635	,518
Motivasi	,012	,579	,400	,275





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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	,788	1,270
	Motivasi	,788	1,270

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant )	Kepemimpinan	Motivasi
1	1	2,969	1,000	,00	,00	,00
	2	,016	13,502	,12	,36	,97
	3	,014	14,378	,88	,64	,03

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Residuals Statistics(a)**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,9253	4,7308	3,9819	,38766	40
Residual	-,45396	,98218	,00000	,31450	40
Std. Predicted Value	-2,726	1,932	,000	1,000	40
Std. Residual	-1,406	3,042	,000	,974	40

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

# **LAMPIRAN 10**

## **BIODATA**



## BIODATA



Nama : Yusuf Hendra Eka Saputra

Nim : 05311435

Tempat tanggal lahir : Palu, 26 July 1987

Email : mhas\_hendra@yahoo.com

Alamat Asal : Jln. Kabila Barat No 11, Bukit Baruga, Antang, Makassar

Anak ... dari ... bersodara : Anak 1, dari 2 Bersodara

Riwayat hidup :

1993-1999 SD Negeri 17 Poso

1999-2002 SMP Neg 8 Makassar

2002-2005 SMA Neg 1 Makassar