

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.PUTERA AUTO PERKASA
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

**FADLI KADAPI
13.832.0104**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

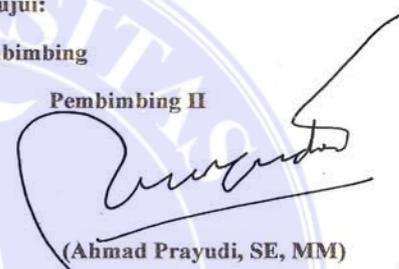
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepimpinan, Motivasi, Dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putera Auto
Perkasa Medan

Nama Mahasiswa : Fadli Kadapi

No. Stambuk : 13.832.0104

Program Studi : Manajemen

Menyetujui:
Komisi Pembimbing

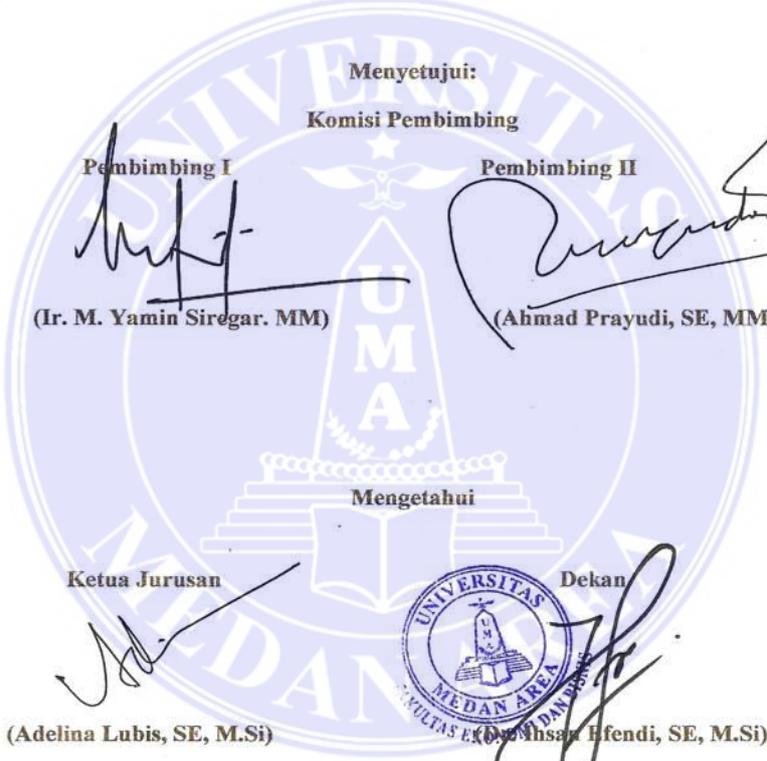
Pembimbing I  **Pembimbing II** 

(Ir. M. Yamin Siregar, MM) (Ahmad Prayudi, SE, MM)

Mengetahui

Ketua Jurusan  **Dekan** 

(Adelina Lubis, SE, M.Si) (Dwi Mhsan Efendi, SE, M.Si)



Tanggal Lulus : 2017

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Putera Auto Perkasa
Medan**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Putera Auto Perkasa Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antar dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pada PT.Putera Auto Perkasa Medan sebanyak 112 orang. Dan dengan menggunakan teknik rumus slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 orang karyawan diambil dari sebagian populasi. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 11.084 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,674 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih besar dari batasan signifikansi sebesar 0,005. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dan nilai t_{hitung} motivasi sebesar 4.015 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,674 dengan tingkat sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005, maka variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dan nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar 5.662 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,674 dengan tingkat sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005, maka variabel disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 302.404 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,17 dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0.946. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 80%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 94,6% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 5,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja, Kinerja

Abstract

Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance At PT. Putera Auto Perkasa Medan

This study aims to see the Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance At PT. Putera Auto Perkasa Medan. This research type is associative that is a research where the relation between two variables. Population in this research is all employees at PT. Son Auto Perkasa Medan as many as 112 people. And by using the slovin formula technique, the number of samples in this study as many as 53 employees taken from one population. Based on t test results can be seen on t arithmetic on leadership style variables of 11.084 is greater than t table with 1.674 with probabily sig 0.000 greater than the limit of significance of 0.005. Based on that, the leadership style variables have a positive and significant effect on the performance variable and t calculate the motivation of 4.015 greater than t table of 1.674 with sig 0.000 level smaller than the limit of significance of 0.005, then the variable of motivation partially has a positive and significant influence to . And the value of t work discipline count of 5.662 is greater than t table number 1.674 with sig 0.000 level smaller than the limit of significance of 0.005, then the variable. Based on the result of F test, the result of Fcount of 302.404 is bigger than Ftable of 3.17 with sig 0,000 < α 0,05, showing H_0 is rejected and H_a accepted, leadership style, motivation and discipline work simultaneously and significant to. R Square value that produces 0.946. To see the great influence of independent variables on dependent variable by calculating the determination of things (KD) = $R^2 \times 100\%$, thus yielding KD = 80%. These figures show a performance that can be adapted to the style of leadership, motivation and work discipline. The remaining 5.4% is owned by other factors not in this study.

Keywords: Lpeadership Style, Motivation, Work Discipline, Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Gaya Kepimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Putera Auto perkasa Medan” Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapisalah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepadasesemuanya yang telah mendukung dan memberi doa'a untuk sayadalam penyusunan skripsi ini kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Buat kedua abang kandung saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
3. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA. selaku Rektor Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan area sekaligus sebagaiDosen

6. Bapak Ir. M. Yamin Siregar MMSelaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Bapak Ahmad Prayudi SE, MM Selaku Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
8. Kepada PT. Putera Auto Perkasa Medanyang telah membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
11. Semua teman-teman stambuk 2013 Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi in masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan,November 2017

Fadli Kadapi
13.832.0104

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Kata Pengantar	iii
Daftar isi	v
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	x
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BABII. LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis	
1. Pengertian Kinerja.....	8
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	9
3. Indikator kinerja.....	10
4. Pengertian gaya kepemimpinan	11
5. Macam-macam gaya kepemimpinan.....	12
6. Indikator kepemimpinan	12
7. Pengertian motivasi.....	13
8. Aspek-aspek motivasi	14
9. Indikator motivasi	16
10. Pengertian disiplin kerja.....	16
11. Aspek-aspek disiplin kerja	18
12. Indikator disiplin kerja	19
B. Hubungan Antar Variabel dan Perumusan hipotesis	
1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja	20
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	21
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	21
C. Penelitian Terdahulu.....	24

D. Kerangka Konseptual	25
E. Hipotesis	26

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian	26
1. Jenis Penelitian	26
2. Lokasi Penelitian	26
3. Waktu Penelitian	26
B. Populasi dan Sampel	27
1. Populasi	27
2. Sampel	27
C. Defenisi Operasional	28
D. Jenis dan Sumber Data	30
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Teknik Analisis Data	32
1. Uji Validitas dan Realibilitas	32
2. Uji Statistik	33
3. Uji Asumsi Klasik	33
4. Uji Hipotesis	34
5. Koefisien Determinasi	35

BAB IV: PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	36
1. Gambaran Umum Perusahaan	36
2. Struktur Organisasi	37
3. Penyajian Data Responden	37
4. Penyajian Data Angket Responden	38
B. Pembahasan	
1. Uji Validitas dan Reabilitas	48
2. Uji Asumsi Klasik	51
3. Uji Statistik	56
a. Regresi Linear Berganda	56
b. Uji Hipotesis	57

c. Koefisien Determinasi	60
C. Pembahasan Hasil Penelitian	60

BAB V: KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan	65
B. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

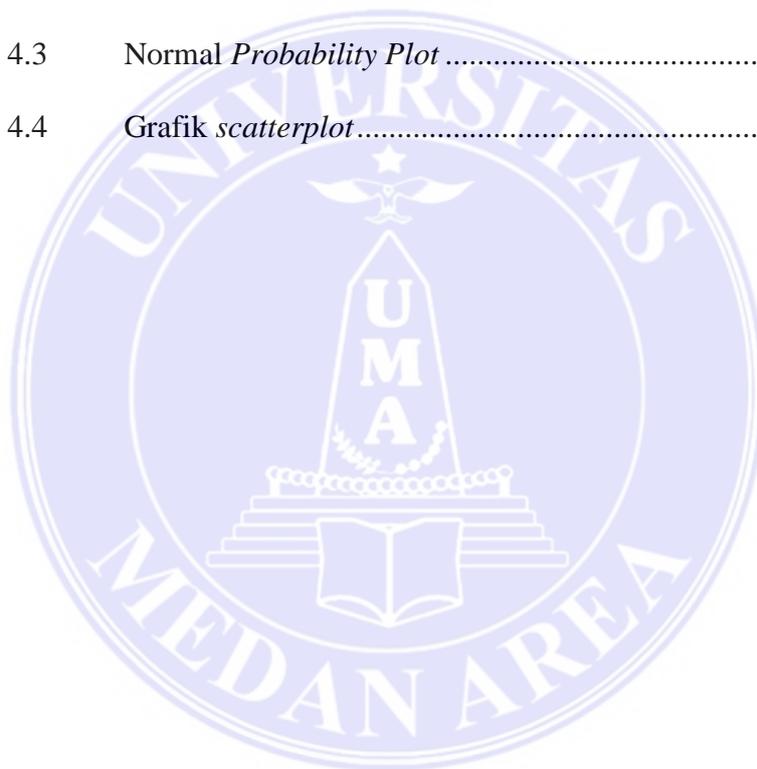
No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 1.1	Jumlah keluhan pelanggan	4
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	26
Tabel 3.2	Definisi Operasional variabel	28
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	38
Tabel 4.2	Usia Responden	38
Tabel 4.3.	pimpinan karyawan memiliki kecerdasan dan <i>public relation</i> yang baik	39
Tabel 4.4	karyawan mempunyai prestasi dan pendidikan yang mumpuni di bidangnya	40
Tabel 4.5	Pimpinan mampu meningkatkan semangat dalam bekerja. pimpinan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan, bawahan dan perusahaan	40
Tabel 4.6	pimpinan karyawan mempunyai sikap mandiri dan percaya diri	41
Tabel 4.7	kemajuan perusahaan memberikan semangat pada karyawan untuk bekerja lebih giat.	41

Tabel 4.8	kemajuan perusahaan memberikan semangat pada karyawan untuk bekerja lebih giat	42
Tabel 4.9	pengakuan dari perusahaan membuat karyawan lebih giat bekerja.....	42
Tabel 4.10	karyawan tidak merasa khawatir akan hal berbahaya selama bekerja.....	43
Tabel 4.11	lingkungan kerja yang nyaman di perusahaan mendukung saya dalam bekerja.....	43
Tabel 4.12	Karyawan memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi kerja.	44
Tabel 4.13	karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dari atasan	44
Tabel 4.14	karyawan mentaati prosedur dan arahan yang telah diberikan pimpinan	45
Tabel 4.15	karyawan mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan selama dalam bekerja	45
Tabel 4.16	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai	46
Tabel 4.17	saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan	46

Tabel 4.18	saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	47
Tabel 4.19	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	47
Tabel 4.20	Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis, saya proaktif didalam mencari tata kerja baru	48
Tabel 4.21	saya handal dalam melaksanakan prosedur kerja, saya proaktif didalam mencari tata kerja baru	48
Tabel 4.21	Estimasi Uji Validitas	49
Tabel 4.22	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	51
Tabel 4.23	Uji Multikononlinearitas	54
Tabel 4.24	Analisis Linear Berganda	57
Tabel 4.25	Uji Simultan (Uji F)	58
Tabel 4.26	Uji Parsial (Uji T)	59
Tabel 4.27	Koefisien Determinasi	60

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	24
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	37
Gambar 4.2	Histogram.....	52
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	53
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	56



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada awal abad 21, setiap organisasi diharuskan untuk melakukan dinamika perubahan. Oleh karena itu setiap organisasi di tuntut mampu berkompetisi, sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui sejauh mana keberadaan peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu di perlukan pengukuran kinerja.

Kinerja sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standart kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Penetapan

tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tetapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. Perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Perusahaan yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, perusahaan yang gagal dikarenakan faktor kinerja dari sumber daya manusia yang tidak berkualitas. Jadi, sumber daya manusia sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan tanpa terkecuali.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Dalam organisasi suatu gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan, dalam organisasi suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tertinggi. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Kesuksesan suatu organisasi pada dasarnya terletak pada pemimpinnya.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja karyawan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi

keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu bagi orang lain. Faktor – faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Selain kepemimpinan dan motivasi, Faktor ketiga yaitu disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan suka di capai apabila tidak ada disiplin kerja. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena, sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Nilai – nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Untuk itu disiplin harus di tumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan di PT. Putera AutoPerkasa Medan didapatkan beberapa pelanggan yang sering mengeluh mengenai kualitas produk dan layanan yang di berikan. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan atas pelayanan meningkat. Beban pekerjaan yang tidak seimbang karena didapati pekerjaan yang menumpuk di salah seorang karyawan seperti bagian gudang, sehingga tidak

dapat terselesaikan dengan efektif. Kualitas pekerjaan juga menurun bahkan kesalahan yang terjadi cenderung dilemparkan kepada karyawan lain.

Permasalahan ini merupakan indikasi bahwa terjadi penurunan kinerja, oleh karena itu PT.Putera AutoPerkasa Medan harus melakukan audit secara menyeluruh untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan keberlangsungan perusahaan.

Berikut ini data jumlah keluhan pelanggan dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2016.

Tabel 1.1

Jumlah Keluhan Pelanggan Periode Tahun 2015 s/d Tahun 2016

PT.Putera AutoPerkasa Medan

Bulan	2015	2016
Januari	10	12
Pebruari	9	10
Maret	11	7
April	8	9
Mei	9	6
Juni	7	9
Juli	9	11
Agustus	8	8
September	10	10

Oktober	9	7
November	7	10
Desember	9	9
Jumlah	106	108

Sumber : PT.Putera AutoPerkasa Medan

Berdasarkan tabel diatas, memperlihatkan bahwa jumlah keluhan yang diterima PT.Putera AutoPerkasa Medan meningkat terus menerus dari tahun 2015 sampai tahun 2016. Pada tahun 2015, terjadi 106 keluhan yang diterima oleh PT.Putera AutoPerkasa Medan. Pada tahun 2016, jumlah keluhan yang diterima meningkat sebesar 108 keluhan. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT.Putera AutoPerkasa Medan terus menurun yang berakibat pada meningkatnya jumlah keluhan selama 2 tahun terakhir.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan didapati adanya permasalahan kinerja yang diajukan dalam penelitian ini adalah kurangnya kualitas kerja pegawai yang masih kurang baik seperti masih banyak keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan suatu laporan, kurangnya kesadaran tanggung jawab pegawai seperti pengisian laporan harian pegawai yang tidak sesuai, kurangnya disiplin kerja yaitu k seperti masih adanya pegawai yang tidak berada dimeja kerja pada saat jam kerja, misalnya mengobrol dengan rekan kerja, mengobrol di telpon, atau sekedar bersantai juga seringnya pegawai juga tidak terlihat tidak hadir tepat waktu ,dan kurangnya inisiatif dari diri pegawai seperti kurangnya inisiatif pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab lebih cepat pada

masing-masing seksi sehingga menyebabkan terlambatnya suatu pekerjaan yang diberikan juga masih adanya pegawai yang tidak mengerjakan apapun kalau tidak disuruh oleh atasan.

Berdasarkan uraian di atas dan melihat pentingnya kinerja dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Putera Auto Perkasa Medan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Putera AutoPerkasa Medan?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Putera AutoPerkasa Medan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Putera AutoPerkasa Medan?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Putera AutoPerkasa Medan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Putera AutoPerkasa Medan

2. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Putera AutoPerkasa Medan
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Putera AutoPerkasa Medan

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Untuk memahami lebih dalam faktor – faktor apa saja yang dapat meningkatkan motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT.Putera AutoPerkasa Medan.

2. Bagi Institusi

Diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap kebijakan yang telah dilakukan dalam kaitannya mengenai disiplin kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT.Putera AutoPerkasa Medan.

3. Bagi Akademik

Dalam penelitian ini diharapkan jurusan sumber daya manusia dapat memahami apa saja yang menyebabkan peningkatan kinerja seorang karyawan sehingga diharapkan apabila mahasiswa terjun dalam dunia kerja dapat kompeten dan kompetitif untuk bersaing di dunia kerja pada masa kini dan mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi menurut Mangkunegara (2009:59), kinerja atau prestasi kerja adalah “ hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2009:72) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standard kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Menurut Gibson *et al* (2009:89) kinerja karyawan merupakan “ suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Sudarmanto (2009:93) menyatakan bahwa kinerja adalah “ pencapaian atau efektivitas pada tingkat karyawan atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Menurut Prawirosentono (2010:99) kinerja adalah “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:113) faktor – faktor yang mempengaruhi individu tenaga kerja, yaitu :

- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi

Menurut Mangkunegara (2010:97) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan fisik. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

3. Indikator Kinerja

Menurut Suryadi Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Kualitas kerja

Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- b. Tanggung jawab

Menunjukkan mampu atau tidak karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

- c. Disiplin kerja

Menunjukkan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

d. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

4. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang artinya seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2011:37) kepemimpinan adalah “ cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang diciptakan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal.

Menurut Tampubolon (2007:55) gaya kepemimpinan adalah “perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bias melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

5. Macam – Macam Gaya Kepemimpinan

Macam – macam gaya kepemimpinan menurut Horse yang dikutip oleh H.Suwanto (2011:77) antara lain :

- a. Gaya kepemimpinan ini membuat bawahan agar tau apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan member bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.
- b. Gaya kepemimpinan yang mendukung
Gaya kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.
- c. Gaya Kepemimpinan Partisipatif
Gaya kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil keputusan.
- d. Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi
Gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

6. Indikator Kepemimpinan

Walters (2006:300) dalam bukunya *The Art Leadership* (Seni Kepemimpinan), yang dikutip Kuswanto menyatakan bahwa yang menjadi indikator pengukuran kepemimpinan adalah :

- a. Kapasitas diantaranya adalah kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara, variabel *vacility*, keaslian, kemampuan menilai.
- b. Prestasi dan pendidikan diantaranya adalah gelar kesarjanaan, ilmu pengetahuan, perolehan dalam olahraga dan lain-lain .

- c. Tanggung jawab diantaranya adalah mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif dan punya hasrat untuk unggul.
- d. Partisipasi diantaranya adalah aktif, memiliki sosialitas tinggi, mampu bergaul, kooperatif, atau suka bekerja sama, mudah menyesuaikan diri dan punya rasa humor

7. Pengertian Motivasi Kerja

Robbins (2008:135) mengemukakan bahwa motivasi adalah “keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan – tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:153) Motivasi berasal dari kata motif yang merupakan “suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Menurut Mathis (2011:99) Motivasi merupakan “ hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Sedangkan menurut Rivai (2014:113) berpendapat bahwa Motivasi adalah “serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Robbins dan Mary (2005:175) Motivasi adalah “kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu”. Menurut Ridwan (2012:53) bahwa

8. Aspek – Aspek Motivasi

Seorang pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya. Menurut Mangkunegara (2011:97) terdapat 6 karakteristik karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi yaitu :

- a. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yaitu tinggi
- b. Berani mengambil dan memikul resiko
- c. Memiliki tujuan yang realistik
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan

Menurut Gibson (2007:99) teori motivasi terdiri dari, pertama *content theoris* atau teori kepuasan yang memusatkan perhatian pada faktor – faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Kedua adalah *process theory* atau teori proses yaitu menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, doarahkan,

didukung dan dihentikan. Kedua kategori tersebut mempunyai pengaruh tinggi bagi para manajer untuk memotivasi karyawan. Beberapa teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Kesimpulan dari teori keadilan ini adalah bahwa karyawan membandingkan usaha dan imbalan karyawan dengan usaha dan imbalan yang diterima oleh orang lain dalam situasi kerja yang serupa. Selanjutnya dijelaskan bahwa teori motivasi ini didasarkan pada suatu asumsi bahwa individu itu dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan adil dalam pekerjaan dan orang bekerja untuk mendapatkan imbalan dari organisasi.

b. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*) teori ini tidak menggunakan konsep suatu motif atau proses motivasi. Sebaliknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa lalu mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang. Dalam pandangan teori ini individu bertindak tertentu karena di masa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan dan berperilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan karena pada umumnya individu lebih suka akibat yang menyenangkan, mereka umumnya akan mengulangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan.

c. Pencapaian tujuan (*Goal Setting*) tujuan adalah apa yang ingin dicapai oleh seseorang dan tujuan merupakan suatu objek dalam suatu tindakan.

Selanjutnya dijelaskan bahwa langkah – langkah dalam penetapan tujuan.

9. Indikator Motivasi

Indikator bagi motivasi menurut dalam Malayu S.P Hasibuan (2009:87) adalah sebagai berikut :

- a. Kesempatan untuk maju
- b. Pengakuan sebagai individu
- c. Keamanan
- d. Tempat kerja yang baik
- e. Pengakuan yang wajar

10. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Keith Davis (2009) bahwa Disiplin kerja adalah “pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi. Selanjutnya menurut Hasibuan (2011) kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesedihan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Menurut Terry (2010:77) Disiplin merupakan “alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar maka harus diusahakan agar harus ada disiplin yang baik. Selanjutnya Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal – hal yang kurang menyenangkan (hukuman),

karena sebenarnya sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Latainer (2009:67) mengartikan “Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, nilai – nilai tinggi, pekerjaan dan perilaku. Pengertian disiplin dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha – usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Menurut beach (2009:66) Disiplin mempunyai dua pengertian. Pengertian pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Pengertian kedua merupakan pengertian yang lebih sempit, yaitu disiplin hanya berkaitan dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut maka pengertian disiplin dalam penelitian ini adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang da memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

11. Aspek – Aspek Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi, dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketentuan organisasi. Dengan demikian bila peraturan atau ketentuan yang ada dalam organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketentuan pegawai, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada pegawai. Menurut Sutrisno (2010) Karakteristik disiplin pegawai yang baik akan tercermin pada sikap pegawai meliputi sebagai berikut:

- a. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerjadan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai.
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

12. Indikator Disiplin kerja

Menurut Siagian (2008:218), indikator pengukuran disiplin kerja karyawan adalah ;

- 1) Penggunaan waktu secara efektif, meliputi :a)Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, b)Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas;
- 2) Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, meliputi :a)Ketaatan terhadap jam kerja, b)Ketaatan terhadap pimpinan, c)Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja;
- 3) Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi : a)Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, b)Mengevaluasi hasil pekerjaan, c)Keberanian menerima resiko kesalahan.
- 4) Sanksi Hukuman

Kesetiaan / Patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada.Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuatagar tujuan suatu

organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

5) Ketegasan

Dapat diartikan sebagai sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang.

B. Hubungan Antar Variabel Dan Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Anoraga (2010:143) menyatakan “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi bawahan, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang – orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan.

Menurut Sudarmanto (2009:133) “ Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi”. Selanjutnya menurut Amstrong (2013) adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik – baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Semakin tinggi kepemimpinan dalam sebuah organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Mangkunegara (2011:133) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata motif yang merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Jadi motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Selanjutnya Robbins (2008) mengemukakan bahwa motivasi adalah “keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan – tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Rivai (2014:164) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Menurut Keith Davis (2009:159) bahwa disiplin kerja adalah “pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi. Selanjutnya menurut Hasibuan (2011:79) kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesedihan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang

akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Menurut Terry (2010:211) disiplin merupakan “alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar maka harus diusahakan agar harus ada disiplin yang baik. Selanjutnya Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal – hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Latainer (2009:76) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karywan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, nilai – nilai tinggi, pekerjaan dan perilaku. Pengertian disiplin dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha – usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Berdasarkan uraian diatas hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian tersebut sangat penting untuk diungkapkan karena dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna bagi penelitian ini :

Tabel 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu

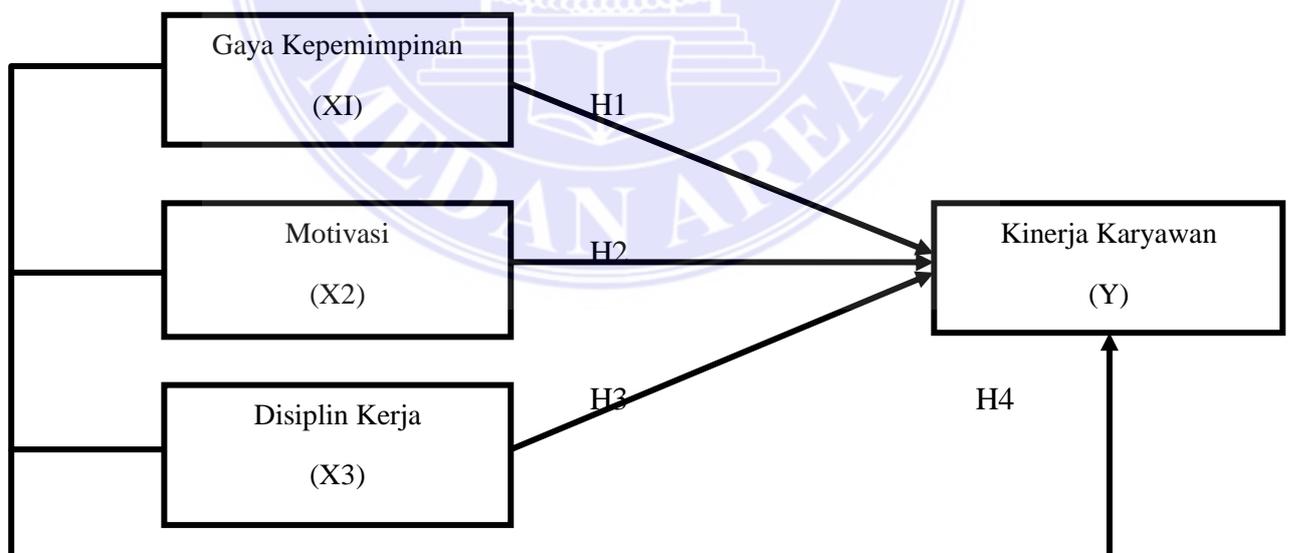
No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Saifullah (2012)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas koperasi Usaha Mikro Kecil, dan menengah Di kabupaten Bengkalis.	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Dinas koperasi Usaha Mikro Kecil, dan menengah Di kabupaten Bengkalis.
2	Dwi Wahyu Wijayanti (2012)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugrah Semesta Semarang	Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Semesta Semarang.
3	Joko Sarwanto (2007)	Pengaruh Disiplin kerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar

D. Kerangka Konseptual

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Pada penelitian ini akan dianalisis untuk mengetahui pengaruh antara variabel – variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di PT Toyota Perintis Perkasa Medan sehingga dapat diketahui faktor mana yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal yang penting. Dalam penelitian ini kerangka konseptual akan digambarkan sebagai berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Gambar diatas memperlihatkan bahwa penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X_1), Motivasi kerja (X_2), dan Disiplin kerja (X_3), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

E. Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif Sugiyono (2012 :11) “penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih”.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan di PT.Putera AutoPerkasa Medan Provinsi Sumatera Utara No.Telp (061) 8369888

3. Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2016 sampai dengan bulan Desember 2017 dengan rincian kegiatan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2016	2017					
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Sept	Nov
1	Pengajuan Judul							
2	Pra Survei							
3	Penyusunan proposal							
4	Bimbingan proposal							
5	Pengumpulan Data							
6	Analisis Data							
7	Penyusunan Skripsi							
8	Bimbingan Skripsi							
9	Seminar Hasil							
10	Ujian Meja Hijau							

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya Sugiyono (2008:133). Populasi Dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT.Putera AutoPerkasa Medan yaitu sebanyak 112 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiono 2006) Dari jumlah populasi 112 orang ini maka di gunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana : n : Jumlah Sampel

 N : Jumlah Populasi

 e : Taraf Kesalahan (Standart Error 5%)

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{112}{1 + 112 (0.5)^2} \\ &= 53 \text{ responden} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 53 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2008) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak , sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini di berikan kepada karyawan PT.Putera AutoPerkasa Medan

C. Definisi Operasional

1. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi Operasional yang digunakan dalam penelitian ini diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

Tabel 3.2
Tabel Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
Gaya kepemimpinan (X1)	Menurut Hasibuan (2011) kepemimpinan adalah “ cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Kapasitas b. Prestasi dan pendidikan c. Tanggung jawab d. Partisipasi 	Likert

<p>Motivasi (X2)</p>	<p>Menurut Mangkunegara (2011) Motivasi berasal dari kata motif yang merupakan “suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya</p>	<p>a. Kesempatan untuk maju b. Pengakuan sebagai individu c. Keamanan d. Tempat kerja yang baik e. Pengakuan yang wajar</p>	<p>Likert</p>
<p>Disiplin Kerja (X3)</p>	<p>Menurut Hasibuan (2011) kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesedihan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma social yang berlaku</p>	<p>a. Penggunaan waktu secara efektif b. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan c. Tanggungjawab d. Sanksi Hukuman e. Ketegasan</p>	<p>Likert</p>
<p>Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Menurut Mangkunegara (2009), kinerja atau prestasi kerja adalah “ hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yng diberikan kepadanya</p>	<p>a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. Kemandirian</p>	<p>Likert</p>

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan / skoring Sugiyono,(2011). Data kuantitatif yang di gunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu PT.Putera AutoPerkasa Medan.

2. Sumber Data

- e. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu karyawan PT.Putera AutoPerkasaMedan.
- f. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang di ambil langsung dari laporan hasil kerja karyawan PT.Putera AutoPerkasa Medan.

B. Teknik Pengumpulan Data

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan di atas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain :

1. Penelitian Kepustakaan

Pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis susun.

2. Penelitian Lapangan

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

a. Pengamatan (*Observasi*)

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung

b. Wawancara (*Interview*)

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung secara lisan terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan.

c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu :

- a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4
- c. Jawaban “Netral”, diberi nilai 3
- d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2
- e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti.

C. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika

pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

2. Uji Statistik

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

b₁... b₂... b₃: Koefisien regresi masing-masing variabel

X₁: Gaya Kepemimpinan

X₂: Motivasi

X₃: Disiplin Kerja

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas
- $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas

4. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

b. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Dimana : $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

5. Uji Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 2009. **Analisis : Teori dan Kasus Solusi**, BPEE, Yogyakarta.
- Anoraga, 2010. **Manajemen Bisnis**, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, 2010. **Manajemen Penelitian**, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Armstrong, 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia, A handbook of human resource management**, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Beach, Dale S., *The Management Of People at Work*, New York, Mac Millian, 1970
- Dharma, Surya, 2010. **Manajemen Kinerja**, Edisi Ketiga, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Davis, Keith, 2009. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2007, **Metode Penelitian Manajemen**, Edisi 2, BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, et.al, 2007. **Organisasi dan Manajemen (perilaku-struktur-proses)** edisi bahasa Indonesia, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2007. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**, BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Melayu, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A, Prabu, 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Penerbit Rosda Karya, Bandung.
- Malthis, R.L, dan Jackson, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Salemba Empat, Jakarta.
- Prawirosentono, Suryadi, 2008. **Kebijakan Kinerja Karyawan**, BPEE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**, PT RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter, 2005. **Manajemen**. PT Indeks kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sekaran, Uma, 2008. *Research Methode For Business. Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.

- Sugiyono, 2012. **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan kedua belas, Alfabeta, Bandung.
- Supranto, J, 2010. **Statistik, Teori dan Aplikasi**, edisi keenam, Erlangga, Jakarta.
- Tampubolon, Biatna, 2007. **Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI 19-9001-2001**, Jurnal Standardisasi, No 9, Hal 106-115.



Lampiran

Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	35	66.0	66.0	66.0
	4	18	34.0	34.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	36	67.9	67.9	69.8
	4	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	37	69.8	69.8	71.7
	4	15	28.3	28.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	32	60.4	60.4	60.4
	4	21	39.6	39.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	39	73.6	73.6	75.5
	4	13	24.5	24.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	28	52.8	52.8	54.7
	4	24	45.3	45.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	36	67.9	67.9	69.8
	4	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	35	66.0	66.0	67.9
	4	17	32.1	32.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.8	3.8	3.8
	3	30	56.6	56.6	60.4
	4	21	39.6	39.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	9.4	9.4	9.4
	3	32	60.4	60.4	69.8
	4	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	32	60.4	60.4	60.4
	4	21	39.6	39.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	9.4	9.4	9.4
	3	24	45.3	45.3	54.7
	4	24	45.3	45.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	37	69.8	69.8	71.7
	4	15	28.3	28.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	32	60.4	60.4	60.4
	4	21	39.6	39.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	35	66.0	66.0	66.0
	4	18	34.0	34.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	36	67.9	67.9	69.8
	4	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	9.4	9.4	9.4
	3	24	45.3	45.3	54.7
	4	24	45.3	45.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	32	60.4	60.4	60.4
	4	21	39.6	39.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	39	73.6	73.6	75.5
	4	13	24.5	24.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	16.60	1.935	53
Gaya Kepemimpinan	13.28	1.680	53
Motivasi	16.60	2.051	53
Disiplin Kerja	16.62	2.059	53

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi		Enter

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

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.949	.946	.451

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.703	3	61.568	302.404	.000 ^a
	Residual	9.976	49	.204		
	Total	194.679	52			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

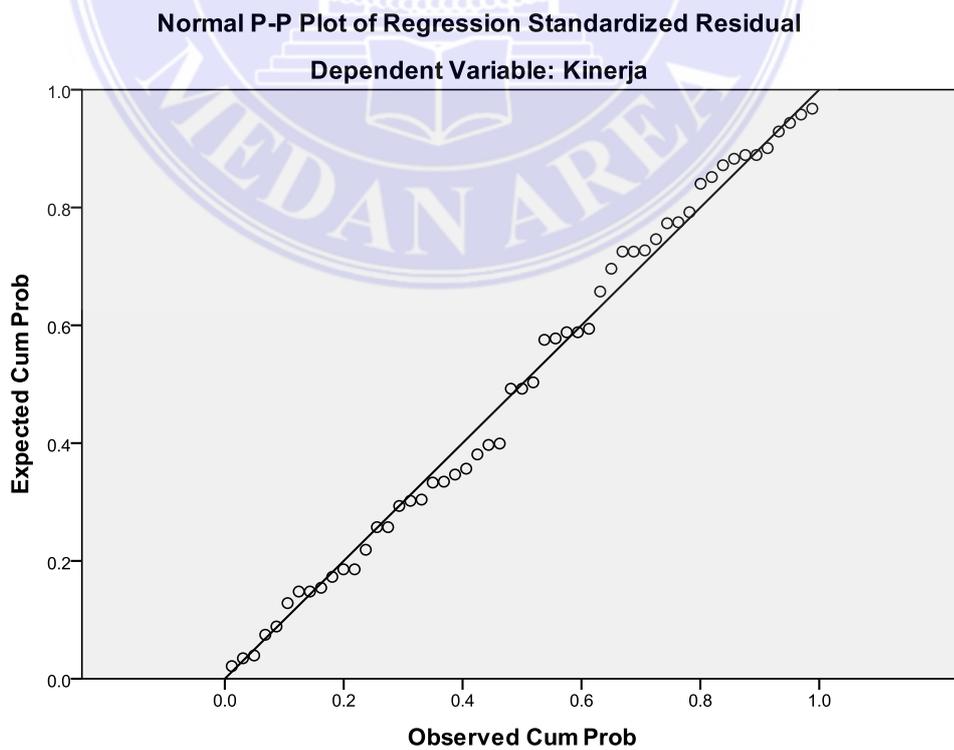
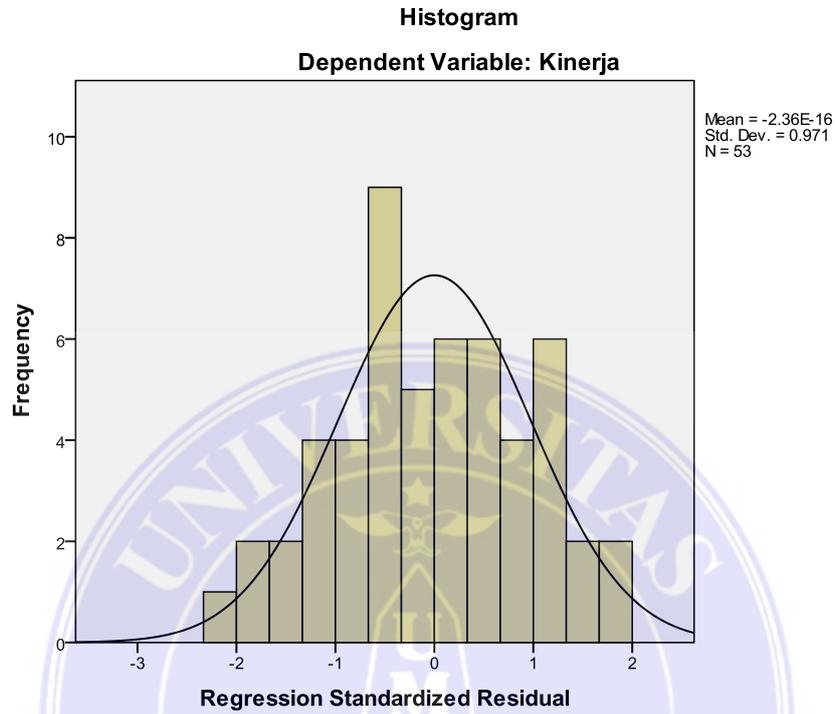
b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.012	.563		.021	.984		
	Gaya Kepemimpinan	.627	.057	.545	11.084	.000	.433	2.309
	Motivasi	.190	.047	.202	4.015	.000	.414	2.417
	Disiplin Kerja	.307	.054	.326	5.662	.000	.315	3.175

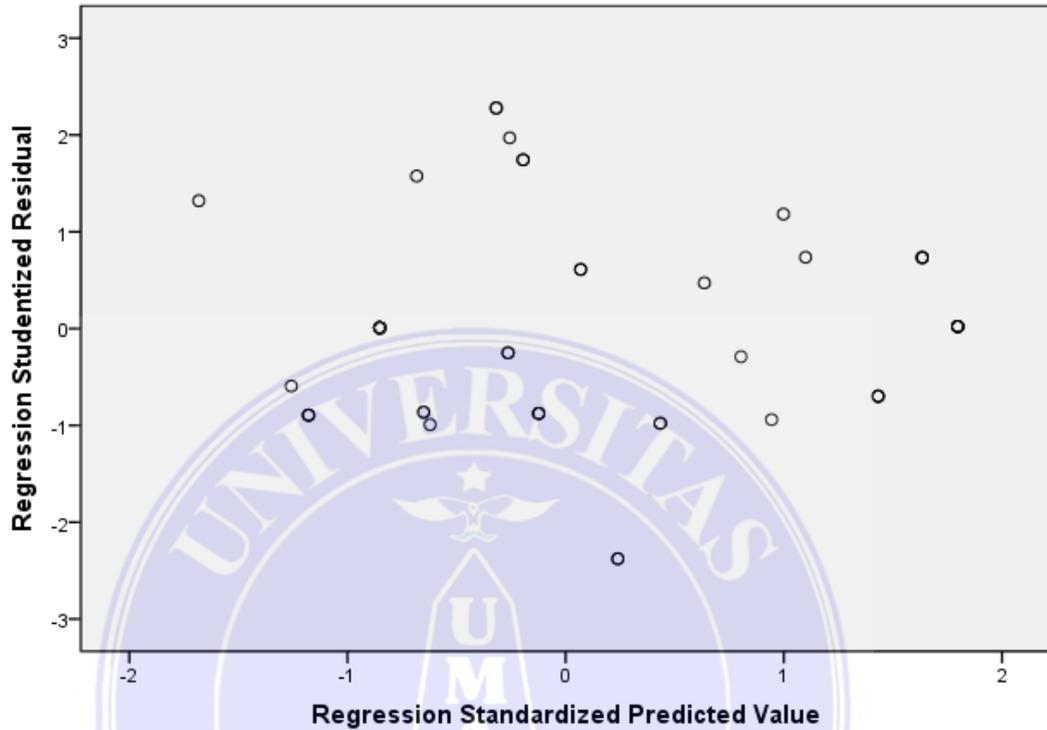
a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	4

Total	53	100.0
-------	----	-------

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	59.77	45.948	.635	.946
P2	59.83	44.913	.774	.943
P3	59.85	45.169	.748	.944
P4	59.72	44.938	.772	.943
P5	59.89	46.102	.628	.946
P6	59.68	44.645	.746	.944
P7	59.83	45.067	.749	.944
P8	59.81	45.964	.598	.946
P9	59.75	45.458	.601	.946
P10	59.91	45.741	.517	.948
P11	59.72	45.976	.608	.946
P12	59.75	44.112	.663	.946
P13	59.85	45.169	.748	.944
P14	59.72	44.938	.772	.943
P15	59.77	45.948	.635	.946
P16	59.83	44.913	.774	.943
P17	59.75	44.112	.663	.946
P18	59.72	44.938	.772	.943
P19	59.89	46.102	.628	.946