



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI DINAS PERDAGANGAN KOTA
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh :

**EGA PERMANA NASUTION
1440200099**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2018**



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI DINAS PERDAGANGAN KOTA
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Bidang Ekonomi Syariah Konsentrasi
Manajemen Bisnis*

Oleh :

**EGA PERMANA NASUTION
1440200099**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

Pembimbing I/

Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
NIP. 19750103 2000212 1 001

Pembimbing II

Ahmad Iqbal Tanjung, M.E.i

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2018**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

Hal : Skripsi
a.n **EGA PERMANA NASUTION**
Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidimpuan, 4 Maret 2018

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidimpuan

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n **EGA PERMANA NASUTION** yang berjudul: ***"Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan"***.

Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen dan Bisnis Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan

Seiring dengan hal di atas, maka saudari tersebut sudah dapat menjalankan sidang munaqasah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

PEMBIMBING I

Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
NIP. 19750103 2000212 1 001

PEMBIMBING II

Ahmad Iqbal Tanjung, M.E.i

PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan,
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : EGA PERMANA NASUTION
Nim : 14 402 00099
Jurusan : Ekonomi Syariah (Manajemen Bisnis-2)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan”**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidempuan
Pada tanggal, 4 September 2018
Yang Menyatakan



EGA PERMANA NASUTION
14 402 00099

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **EGA PERMANA NASUTION**
NIM : 14402 00099
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah (Manajemen Bisnis-2)
Judul : **"Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap
Skripsi Kinerja Karyawan di Dinas Perdagangan Kota
Padangsidimpuan"**.

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 4 September 2018
Saya yang Menyatakan,



EGA PERMANA NASUTION
14 402 00099



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T.Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH

Ketua Senat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan bersama
panitia pengujian lainnya yang diangkat oleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN
Padangsidimpuan Berdasarkan Surat Keputusan Nomor :
/In.14/G1/G.6/PP.01.1/11/2018 tanggal November 2018, setelah memperhatikan
ujian dari mahasiswa

NAMA : Ega Permana Nasution
NIM : 1440200099
Jurusan/Konsentrasi : Ekonomi Syariah / Manajemen Bisnis

Dengan ini menyatakan LULUS, ~~LULUS BERSYARAT~~, ~~MENCULANG~~ DALAM UJIAN
Munqasyah FEBI IAIN Padangsidimpuan dengan nilai Skripsi **78**... (.....**B**.....).

Dengan demikian mahasiswa tersebut telah menyelesaikan seluruh beban studi
yang telah ditetapkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan memperoleh yudisium :

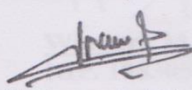
CUMLAUDE : 3,50 – 4,00
SANGAT BAIK : 3,00 – 3,49
BAIK : 2,50 – 2,99
CUKUP : 2,00 – 2,49
TIDAK LULUS : 0,00 – 1,99

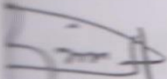
Dengan Indeks Prestasi Kumulatif **3,69**... Oleh karena itu kepadanya diberikan hak
untuk gelar SARJANA EKONOMI (SE) dalam ilmu Ekonomi Syariah dan segala hak yang
bertanya.

Mahasiswa yang namanya tersebut di atas terdaftar sebagai alumni ke : **491**

Padangsidimpuan, **16** November 2018
Panitia Ujian Munqasyah

Sekretaris,


Nofinawati, MA
NIP : 198211162011012003

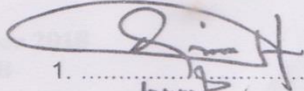

Danwis Harahap, M.Si
NIP: 197808182009011015

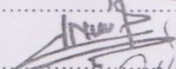
Panitia Penguji :
Danwis Harahap, M.Si

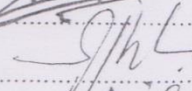
Nofinawati, MA

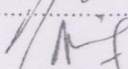
Muhammad Ridwanuddin Harahap, M.Ag

Nofinawati, MA

1. 

2. 

3. 

4. 



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : EGA PERMANA NASUTION
NIM : 14 402 00099
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah(MB-2)
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan Di Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan

Ketua

Sekretaris

Dr. Darwis Harahap, S.H., M.Si
NIP.19780818 200901 1 015

Nofinawati, M.A
NIP.19821116 201101 2 003

Anggota

Dr. Darwis Harahap, S.H., M.Si
NIP.19780818 200901 1 015

Nofinawati, M.A
NIP.19821116 201101 1 003

Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
NIP.19750103 200212 1 001

Windari, M.A
NIP. 19830510 200503 2 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Jum'at/16 November 2018
Pukul : 14.00 s/d 16.30 WIB
Hasil/Nilai : 78
Predikat : Cumlaude
IPK : 3,69



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERDAGANGAN KOTA
PADANGSIDIMPUAN

NAMA : EGA PERMANA NASUTION
NIM : 14 402 00099

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 14 Desember 2018
Dekan,



[Signature]
Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

Nama
NIM
Fakultas
Jalan

Kota

Dr. Darwis H
NIP. 19780818

Dr. Darwis H
NIP. 19780818

Dr. Harahap
NIP. 1975018

Pelaksanaan
Di
Harta Tangga
Fakul
Hasil
Predikat
PK

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan”**, ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Ekonomi Syariah konsentrasi Manajemen Bisnis Syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti berterima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. Sumper Mulia Harahap selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Hubungan Institusi.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si
selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag
selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari SEI., MA sebagai Ketua Jurusan Ekonomi Syariah, serta Bapak/Ibu Dosen dan Pegawai administrasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku pembimbing I dan Bapak Ahmad Iqbal Tanjung, M.E.i selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta Ibu dosen IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
7. Teristimewa saya haturkan kepada Ayahanda Ahmad Shaleh Nasution dan Ibunda tercinta Efi Mulyati Siregar yang tanpa pamrih memberikan kasih sayang, dukungan moril dan materi serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan tiada hentinya, semoga Allah SWT nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya, serta terima kasih juga kepada

kakak saya Ilva Oktaviana dan Elma Fadma Nolda serta adik saya Fardhu Akmal karena keluarga selalu menjadi tempat istimewa bagi peneliti.

8. Rekan-rekan Mahasiswa khususnya kepada sahabat yang selalu memotivasi dan memberikan semangat untuk peneliti yang terkhusus buat, Lusi Pangesti Harahap, Risva Yolanda, dan Ayu Andira Piliang, Seri Mulyani Nasution, dan Dinda Mutia serta kepada teman-teman ES-3 MB angkatan 2014 IAIN Padangsidimpuan, dan terima kasih juga buat sahabat lama Abu Ammaru Amini, Muhammad hidayat, Muflih Dahlan dan Shara Yusniati yang senantiasa memberikan bantuan dan selalu siap mendengarkan curahan hati peneliti. Terima kasih juga buat Gusti Vera Yanti yang selalu membuat peneliti termotivasi untuk cepat wisuda.
9. Bapak Sapri Dewasa, S.Pi, MM Kepala Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan yang telah memberikan izin penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan Bapak Ir. Ridoan Pasaribu, M.Si selaku Kabid Koperasi Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan yang selalu memberikan masukan, kritik maupun saran serta dorongan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala

kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidempuan, September 2018

Peneliti,

EGA PERMANA NASUTION
NIM.14 402 00099

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.



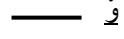
Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Kadan Ha
د	Dal	D	De
ذ	zal	ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	Es dan Ye
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik dibawah)

ع	'ain	..	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	hamzah	..'	<i>Apostrof</i>
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

- a. Vokal tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	a
	Kasrah	I	i
	ḍommah	U	u

- b. Vokal rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....يْ	fathah dan ya	Ai	a dan i
.....وْ	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. *Maddah* adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....أْ	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
.....يْ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
.....وْ	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta *Marbutah* ada dua.

- Ta *Marbutah* hidup yaitu Ta *Marbutah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.
- Ta *Marbutah* mati yaitu Ta *Marbutah* yang mati atau mendapat harakat *sukun*, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya Ta *Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta *Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (*Tasydid*)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini

tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ا. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan daftar transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan *apostrof*. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang

ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

ABSTRAK

NAMA : EGA PERMANA NASUTION
NI M : 14 402 00099
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan.

Permasalahan dalam penelitian ini dilatarbelakangi oleh beberapa pegawai Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan yang memiliki kinerja yang kurang maksimal. Hal tersebut di lihat dari kurangnya penguasaan kompetensi dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan bidang kerja masing-masing. Kurangnya kemandirian dalam menyelesaikan tugas dan kurangnya disiplin dalam bekerja. Padahal Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan memberikan motivasi berupa gaji, tunjangan dan motivasi lainnya yang bersifat positif kepada setiap pegawai, namun masih saja ada beberapa pegawai yang memiliki kinerja yang belum memuaskan.

Pembahasan dalam penelitian ini berkaitan dengan Ekonomi Syariah yaitu Manajemen Bisnis. Sehubungan dengan hal itu, pendekatan yang dilakukan peneliti adalah dengan memaparkan teori-teori yang berkaitan dengan kinerja karyawan, kepemimpinan dan motivasi.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 69 responden. Sumber data yaitu data primer dan sekunder, dan pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket (kuesioner) dan wawancara. Analisis dengan menggunakan statistik yaitu *SPSS versi 23*.

Hasil analisis koefisien determinasi (R) dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R *square* sebesar 9,1% menunjukkan variabel kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dan sisanya 99,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,077 > 1,668$). Variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai ($1,281 < 1,668$). Berdasarkan hasil uji secara simultan bahwa kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,407 > 2,38$).

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL/SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH	
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	vi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Definisi Operasional Variabel.....	7
G. Kegunaan Penelitian.....	9
H. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori.....	12
1. Kinerja Karyawan.....	12
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	14
c. Indikator Kinerja.....	16
d. Pengukuran dan Penilaian.....	19
2. Kepemimpinan.....	21
a. Pengertian Kepemimpinan.....	21
b. Kriteria Seorang Pemimpin.....	23
c. Keterampilan Kepemimpinan.....	25
d. Perilaku Kepemimpinan.....	26
3. Motivasi.....	27
a. Pengertian Motivasi.....	27
b. Teori-Teori Motivasi.....	28
c. Metode Motivasi.....	32
d. Motivasi dan Tindakan.....	33
B. Penelitian Terdahulu.....	35
C. Kerangka Pikir.....	38

D. Hipotesis.....	39
-------------------	----

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	40
B. Jenis Penelitian.....	40
C. Populasi Dan Sampel.....	41
D. Sumber Data	42
E. Instrumen Pengumpulan Data.....	42
F. Teknik Analisis Data.....	45
1. Uji Validitas	46
2. Uji Reliabilitas.....	46
3. Uji Normalitas	47
4. Uji Linieritas	47
5. Asumsi Klasik	48
a. Uji Multikolinearitas	48
b. Uji Heteroskedastisitas	49
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	49
7. Koefisien Determinasi Adjusted (R^2).....	50
8. Uji Hipotesis.....	51
a. Uji t.....	51
b. Uji F.....	52

BAB IV PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	54
1. Sejarah Dinas Perdagangan.....	54
2. Visi dan Misi Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan.....	54
3. Ruang Lingkup Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan.....	55
4. Struktur Organisasi Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan....	58
B. Analisis Hasil Penelitian.....	60
1. Uji Validitas	60
2. Uji Reliabilitas.....	62
3. Uji Normalitas	63
4. Uji Linieritas	64
5. Asumsi Klasik	66
a. Uji Multikolinearitas	66
b. Uji Heteroskedastisitas	67
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	68
7. Koefisien Determinasi Adjusted (R^2).....	70
8. Uji Hipotesis.....	71
a. Uji t.....	71
b. Uji F.....	72
C. Pembahasan Hasil Penelitian	73
D. Keterbatasan Penelitian	76

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	78
--------------------	----

B. Saran..... 78

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Definisi Operasional Variabel	2
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel III.1 Skor atas jawaban responden	37
Tabel III.2 Kisi-kisi Angket Penelitian	37
Tabel III.3 Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi	44
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	53
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	54
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Motivasi	54
Tabel 2.1 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	55
Tabel 2.2 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan.....	55
Tabel 2.3 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi.....	56
Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas.....	57
Tabel 4.1 Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan	58
Tabel 4.2 Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dengan Motivasi	58
Tabel a.1 Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel b.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	61
Tabel 6.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	62
Tabel 7.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	63
Tabel a.1 Hasil Uji Uji Signifikan Parsial (Uji t)	64
Tabel b.1 Hasil Uji Simultan (Uji F)	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pikir	46
Gambar IV.1 Struktur Organisasi IAIN Padangsidimpuan.....	67
Gambar IV.2 Struktur Organisasi FEBI IAIN Padangsidimpuan	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Validitas X dan Y
Lampiran 2 Lembar Kuesioner
Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas
Lampiran 7 Hasil Uji Linieritas
Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik
Table R Produk Momen
Tabel Titik Persentase Distribusi t
Tabel Titik Persentase Distribusi F
Permohonan Kesiediaan Menjadi Pembimbing Skripsi
Surat Mohon Izin Riset
Surat Balasan Izin Riset
Surat Selesai Riset
Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk organisasi. Oleh karena itu, begitu ia dilahirkan ke dunia, ia menjadi anggota organisasi genetis yang disebut anggota organisasi keluarga. Bahkan, organisasi itu sudah ada sebelum kita dilahirkan karena kelahiran kita juga akibat hasil dari organisasi perkawinan. Di samping itu, begitu manusia lahir ia juga langsung menjadi anggota rukun tetangga, rukun warga, kelurahan, kecamatan, kabupaten, provinsi dan warga negara Indonesia, bahkan menjadi warga dunia.

Faktor psikologis manusia merupakan masalah utama pada setiap kegiatan organisasi. Organisasi diartikan sebagai proses kerjasama sekelompok orang kearah pencapaian tujuan tertentu. Di dalam proses kerjasama itu para anggota saling berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia. Terminologi sumber daya manusia merujuk kepada orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. Tatkala para manajer terlibat dalam aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang-orang untuk mencapai rencana dan strategi organisasi. Signifikansi upaya sumber daya manusia bermula pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang senantiasa ada dalam setiap organisasi. Mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi.¹

Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer menemukan cara terbaik dalam mempekerjakan orang-orang atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi atau meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, komitmen, keterlibatan orang-orang dalam organisasi. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual agar potensi sumber daya manusia dapat digali dan dimanfaatkan secara penuh.²

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan meyakinkan dan mengerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pendapat ini dikemukakan

¹Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2005), hlm. 21

²*Ibid*, hlm. 23

oleh James M. Black mengatakan bahwa Gaya kepemimpinan unik dan tidak dapat diwariskan secara otomatis, setiap pemimpin memiliki karakteristik tertentu yang timbul pada situasi yang berbeda.³ Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja baik pada tingkat individual, kelompok, dan organisasi. Dengan demikian, tampak pemimpin selalu akan dikaitkan dengan kelompok, karena seorang pemimpin tanpa kelompok dan para anggota, tidak akan ada manfaatnya, meskipun individu tersebut mempunyai potensi yang sangat baik untuk menjadi seorang pemimpin. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, dan pada gilirannya tujuan organisasi akan tercapai.⁴

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi kerja dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

³*Ibid*, hlm. 287

⁴Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2012), hlm. 216

Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Menurut Liang Gie, motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut.⁵

Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan merupakan penyelenggara urusan pemerintah yang mencakup di bidang perdagangan, koperasi, usaha kecil dan menengah, perindustrian dan urusan pasar. Setelah adanya peraturan pemerintah daerah Kota Padangsidimpuan, maka mulai tahun 2016 diubah nama menjadi Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan. Ruang lingkup bidang usaha Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan di kepalai oleh Kepala Dinas dan membawahi empat bidang yaitu: Sekretariat, Bidang Koperasi dan UMKM, Bidang Perdagangan dan Bidang Perindustrian.

Berdasarkan observasi awal masih ada beberapa pegawai Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan yang memiliki kinerja yang belum maksimal. Hal tersebut dilihat dari kurangnya penguasaan kompetensi dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan bidang kerja masing-masing. Kurangnya kemandirian dalam menyelesaikan tugas, dan kurangnya

⁵Sadili Samsuddin, *Op. Cit*, hlm.281-282

disiplin dalam bekerja.⁶ Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai selain rendahnya keterampilan dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yaitu pengawasan dan motivasi dari pimpinan. Pengawasan oleh pimpinan sangatlah penting sebagai proses untuk menjamin bahwa pegawai menjalankan tugas sesuai tujuan organisasi dan standar kinerja yang sudah ditentukan. Pengawasan yang dilakukan pimpinan Dinas Perdagangan kota Padangsidempuan merupakan salah satu cara untuk memotivasi pegawai dalam peningkatan kinerja pegawai. Motivasi yang diberikan berupa gaji, tunjangan, maupun motivasi lainnya yang bersifat positif.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kemandirian dalam menyelesaikan tugas yang mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan.
2. Kurangnya disiplin dalam bekerja.
3. Rendahnya keterampilan dalam menyelesaikan tugas.

⁶ Hasil Wawancara, Bapak Ridhoan Pasaribu, Kabid Koperasi Dinas Perdagangan, pada tanggal 14 Mei 2018 di Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, penelitian ini tidak akan mengungkapkan semua faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Agar penelitian terfokus pada masalah yang dikemukakan dan demi tercapainya tujuan yang diinginkan, penulis membatasi masalah pada pengaruh Kepemimpinan (X1), dan Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas yang menjadi rumusan masalah penelitian ini yaitu :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan.
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan

F. Defenisi Operasional Variabel

Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu variabel yang memengaruhi variabel lainnya (X_1) adalah kepemimpinan, (X_2) adalah motivasi dan variabel yang dipengaruhi ataupun variabel terikat (Y) adalah loyalitas pelanggan.

Tabel I. 1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kepemimpinan (X ₁)	Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi para pegawai dinas koperasi supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.	1. Keinginan untuk menerima tanggung jawab 2. kemampuan untuk <i>perceptive</i> 3. kemampuan untuk bersikap objektif 4. kemampuan untuk menentukan prioritas 5. kemampuan untuk berkomunikasi ⁷	Ordinal
2	Motivasi(X ₂)	Motivasi adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kepada karyawan di dinas perdagangan dalam bekerja.	1. Kebutuhan untuk mempertahankan hidup 2. kebutuhan akan kebebasan dari ancaman 3. kebutuhan sosial 4. kebutuhan akan penghargaan 5. kebutuhan akan aktualisasi diri. ⁸	Ordinal

⁷Sadili Samsuddin, *Op cit*, hlm. 294

⁸Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hlm. 151-153

3	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan yaitu sesuatu yang dicapai oleh karyawan dalam dinas perdagangan kota Padangsidempuan dalam pekerjaannya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kerja sama 4. Waktu Kerja . ⁹	Ordinal
---	----------------------	--	---	---------

G. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Merupakan salah satu syarat bagi peneliti agar bisa mendapatkan gelar sarjana dan untuk menambah pengalaman dan pengetahuan secara teori maupun praktek, yang dapat digunakan untuk memasuki dunia kerja dan memulai usaha.

2. Bagi perusahaan

hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kebijakan dan masukan dalam menerapkan kepemimpinan dan motivasi yang sesuai di dalam perusahaan sehingga kinerja pegawai tetap terjaga dengan baik dan semakin meningkat.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Sebagai referensi dan menambah wawasan serta sebagai acuan dalam penulisan karya ilmiah selanjutnya tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

⁹ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakart: Kencana Prenadamedia Group, 2010), hlm 163

4. Bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan

Untuk menambah referensi maupun menjadi suatu informasi sekaligus bahan acuan bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan apabila melakukan penulisan karya ilmiah dan berkaitan dengan penelitian ini.

H. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan mengikuti sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan terdiri atas latar belakang masalah yang berisi uraian yang menunjukkan adanya masalah yang diangkat menjadi objek dalam penelitian ini, identifikasi masalah yang berisi tentang uraian penjelasan seluruh aspek yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, batasan masalah berisi tentang sampai dimana batas penelitian akan dilakukan, definisi operasional variabel menjelaskan tentang indikator setiap variabel yang akan diteliti, rumusan masalah berisi tentang pertanyaan-pertanyaan yang akan dijawab dalam penelitian ini, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian berisi tentang manfaat yang akan diperoleh setelah melakukan penelitian ini.

BAB II Landasan Teori terdiri atas kerangka teori membahas tentang loyalitas konsumen, citra merek, harga dan kualitas produk, yang menjadi objek dalam penelitian ini, dilanjutkan dengan penelitian terdahulu yang

berisi tentang penelitian orang lain yang relevan yang bisa dijadikan sebagai bahan perbandingan, kerangka pikir berisi tentang pemikiran peneliti tentang variabel penelitian yang akan dipecahkan masalahnya dan hipotesis berisi tentang jawaban sementara mengenai kemungkinan yang terjadi dalam penelitian ini.

BAB III Metodologi Penelitian yang membahas tentang lokasi dan waktu penelitian berisi tentang dimana penelitian ini dilakukan dan dimulai sejak kapan hingga kapan penelitian ini akan selesai, jenis penelitian berisi tentang jenis penelitian apa yang digunakan dalam penelitian ini, populasi dan sampel berisi seluruh data yang akan diteliti dan data yang mewakili penelitian, instrumen pengumpulan data berisi alat yang membantu dalam pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, dan analisis data berisi tentang metode yang digunakan dalam mengelola data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan yang isinya tentang gambaran umum objek penelitian yang akan dilakukan peneliti, hasil uji analisis data yang diolah dengan bantuan program komputer SPSS versi 23, setelah itu peneliti membahas hasil dari penelitian yang telah diolah menggunakan SPSS 23.

BAB V Penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran yang merupakan akhir dari keseluruhan uraian yang telah dikemukakan di atas.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam Kamus Bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja.¹ Sedangkan menurut August W. Smith, kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Maier menyatakan penilaian kinerja atau prestasi kerja sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.² Sedangkan menurut Amstrong dan Baron kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati.³

Dengan demikian, kinerja dapat dikatakan sebagai pelaku kerja seseorang guna mencapai tujuan. Hasil yang dicapai menunjukkan efektivitas perilaku kerja yang bersangkutan. Perilaku kerja yang pada gilirannya mempengaruhi hasil kerja dipengaruhi dua faktor, yakni faktor dalam diri individu ialah setiap keterampilan dan

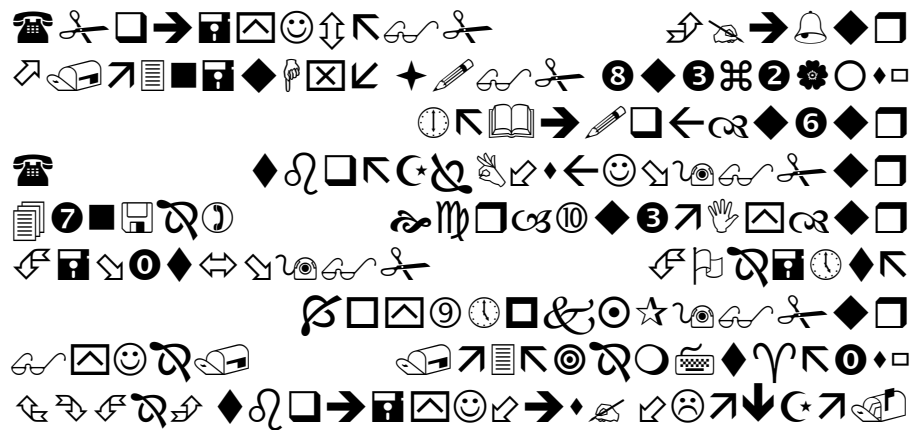
¹Dedi Rianto Rahadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* (Malang: Tunggal Mandiri Publishing, 2010), hlm. 1

²Suwatno dan Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: ALFABETA CV, 2013), hlm 196

³Sedarmayanti, *Membangun Dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011), hlm. 202

upaya yang dimiliki dan faktor di luar diri individu, seperti: keadaan ekonomi, kebijakan pemerintah, terlambatnya bahan mentah dan sebagainya.⁴

Dalam perspektif Islam bekerja tidak hanya sebagai ibadah saja, karena pekerjaan merupakan yang frekuensi logisnya adalah amal (balasan) yang kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi. Adapun firman Allah SWT dalam surah At-Taubah ayat 105 antara lain:



Artinya: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Bekerjalah kamu karena Allah, semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu dan Rasul-Nya serta orang-orang

⁴Salim Alidrus, *Kinerja Manajer dan Bisnis Koperasi*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009), hlm 207

mukmin akan melihat amal-amal kamu itu dan kamu akan dikembalikan melalui kematian kepada Allah SWT yang maha mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu sanksi dan ganjaran atas apa yang telah kamu kerjakan, baik yang tampak ke permukaan maupun yang kamu sembunyikan dalam hati.⁵

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah:

- 1) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Misalnya seorang dosen seharusnya memiliki kedua kemampuan tersebut agar dapat menyelesaikan jenjang pendidikan formal minimal S2 dan memiliki kemampuan mengajar dalam mata kuliah kemampuannya.
- 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Menjadi pegawai hendaknya merupakan motivasi yang terbentuk dari awal (*by plan*), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (*by accident*).⁶

Sedangkan menurut Amstrong dan Baron faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain⁷:

⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* (Jakarta: Penerbit lentera Hati, 2002), hlm. 237

⁶Dedi Rianto Rahadi, *Op Cit*, hlm 5

⁷ *Ibid*, hlm 6

- 1) *Personal factors* adalah faktor yang berasal dari dalam individu manusia baik berupa sikap, insting, motif, kepribadian dan sistem kognitif yang menjelaskan perilaku manusia atau ditunjukkan tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen hidup. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis serta keperilakuan lainnya. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ini sangat penting, karena fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan produktivitas yang sesuai dengan situasi tertentu.⁸
- 2) *Leadership factors* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan suatu kelompok, dalam hal ini dapat diartikan juga sebagai peran suatu kepemimpinan, ditentukan kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan tim *leader*. Dalam kenyataanya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Pemimpin yang

⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bpfe, 2001), hlm 193

efektif mempunyai sifat-sifat atau kualitas tertentu yang diinginkan sebagai contoh, kharisma, berpandangan ke depan, intensitas dan keyakinan diri. Bagaimanapun juga, kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahannya adalah faktor penting efektifitas manajer.⁹

- 3) *Team factors* adalah faktor yang berkaitan dengan kerja sama sekelompok orang yang saling berhubungan atau bekerja sama untuk tujuan yang sama. Dalam tim setiap orang mempunyai tugas yang mana dalam tugas tersebut terdapat subtugas yang saling terkait. Tujuan suatu organisasi adalah untuk mencapai tujuan dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri. Kelompok dua atau lebih orang yang bekerja bersama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil lebih daripada dilakukan perseorangan. Konsep ini disebut *synergy*. Tiang dasar pengorganisasian adalah prinsip pembagian kerja yang memungkinkan *synergy* terjadi.¹⁰

c. Indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti, ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

- 1) Motif, merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada

⁹T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: Bpfe, 2003), hlm 293

¹⁰*Ibid*, hlm 171

pegawai dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan dan menetapkan standar yang terjangkau.

- 2) Alat atau sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana juga merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.
- 3) Kompetensi, merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
- 4) Peluang, merupakan kesempatan menunjukkan prestasi kerja. Tugas yang dibebankan kepada bawahan pada umumnya mendapat prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak dan mengambil waktu yang tersedia.
- 5) Standar, merupakan ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan mencapai posisi sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.
- 6) Umpan Balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

- 7) Melaporkan kemajuan, merupakan laporan tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan. Tujuan yang dimaksud merupakan kualitas atau kuantitas dalam mencapai standar yang telah ditetapkan atau disepakati oleh bawahan dan atasan.
- 8) Tujuan, merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan.¹¹

Sedangkan dalam buku Edy Sutrisno mengemukakan indikator kinerja antara lain:

- 1) Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan dalam melaksanakan tugas.
- 2) Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, berkenaan dengan jasa yang dihasilkan. Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.
- 3) Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan dan lamanya masa kerja dalam tahunan yang telah dijalani.
- 4) Kerja sama adalah menerangkan bagaimana individu usaha dari teman sekerjanya.¹²

¹¹Sedarmayanti, *Op Cit* hlm 173

Dengan keempat aspek kinerja diatas dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik bila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan organisasi.¹³

d. Pengukuran dan Penilaian Kinerja

perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya. Sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan, maka masing-masing unit dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat di dalam unit dapat dinilai secara objektif. Untuk itu seorang manajer perlu mempunyai ukuran kinerja para karyawan. Jangan sampai menunggu timbulnya suatu masalah. Di samping itu, informasi tentang kinerja karyawan diperlukan pula, bila suatu saat seorang manajer ingin mengubah sistem yang ada. Kita sering terjebak untuk menilai seseorang berkinerja buruk, padahal sistem yang digunakan salah.¹⁴

Proses penilaian kinerja terdiri dari tiga tahap: mendefinisikan pekerjaan, menilai kinerja dan memberikan umpan balik. Pendefinisian pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan setuju dengan kewajiban dan standar pekerjaan. Penilaian

¹² Edy Sutrisno. *Loc. Cit.*

¹³ *Ibid*, hlm 173

¹⁴ Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm 179

kinerja berarti membandingkan kinerja sesungguhnya dari bawahan dengan standar yang telah ditetapkan.¹⁵

Oleh karena itu, setiap orang sebagai pelaku yang melaksanakan fungsinya harus dinilai kinerjanya. Pada prinsipnya kinerja unit-unit organisasi di mana seseorang atau sekelompok orang berada di dalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia bersangkutan.¹⁶

Kriteria pengukuran kinerja diukur berdasarkan kriteria tertentu. Dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria atau ukuran. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut.

- 1) Kuantitatif (seberapa banyak). Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.
- 2) Kualitatif (seberapa baik). Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil yang harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan, kemanfaatan dan efektivitas. Standar kualitas dapat diekspresikan sebagai tingkat kesalahan seperti jumlah atau presentase kesalahan yang diperbolehkan unit hasil kerja.
- 3) Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk.

Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi

¹⁵Gary Desler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Indeks, 2006) hlm 327

¹⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2012) hlm 179

suatu produk, membuat suatu atau melayani sesuatu. Kriteria ini menjawab pertanyaan, seperti kapan, berapa cepat, atau dalam periode apa. Ketepatan waktu juga merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.¹⁷

- 4) Efektivitas penggunaan sumber organisasi. Efektivitas penggunaan sumber dijadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan diisyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu, seperti uang dan bahan baku.
- 5) Standar nol atau absolut. Standar yang menyatakan tidak akan terjadi sesuatu. Standar ini dipakai jika tidak ada alternatif lain.¹⁸

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Gardner pemimpin-pemimpin adalah orang-orang yang menjadi contoh, memengaruhi perilaku pengikutnya secara nyata melalui sejumlah perasaan-perasaan signifikan pengikutnya. Menjadi contoh berbeda dengan memberikan contoh. Menurut Bush pemimpin adalah orang-orang yang menentukan tujuan-tujuan, memberi motivasi, dan melakukan tindakan-tindakan kepada bawahan.¹⁹

¹⁷ *Ibid*, hlm 180

¹⁸ Dedi Rianto Rahadi, *Op Cit*, hlm 26-29

¹⁹ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta Timur: PT Bumi Aksara 2013), hlm 307

Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal, seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi.²⁰

Di dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah *khalifah* yang berarti wakil. Pemakaian kata *khalifah* setelah Rasulullah Sallallahu Alaihi Wasallam wafat menyentuh juga maksud yang terkandung di dalam perkataan “*amir*” (yang jamaknya *umara*) atau penguasa. Oleh karena itu, kedua istilah ini dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin formal. Namun, jika merujuk kepada firman Allah SWT dalam surah Al-baqarah (2) ayat 30 yang berbunyi:



Artinya : ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." ²¹

Allah SWT menceritakan perihal anugrah-Nya kepada Bani Adam, yaitu sebagai makhluk yang mulia, mereka disebutkan di

²⁰Stephen P. Robbins-Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta:Salemba Empat, 2008), hlm 49

²¹Departemen Agama, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Jakarta: Toha Putra, 2006), hlm 10

kalangan makhluk yang tertinggi yaitu para malaikat sebelum mereka diciptakan. Hai Muhammad, ingatlah ketika Tuhanmu berfiran kepada para malaikat dan ceritakanlah hal ini kepada kaummu, yakni suatu kaum yang sebagiannya menggantikan sebagian yang lain silih berganti, abad demi abad dan generasi demi generasi.²²

Tantangan penting dalam kepemimpinan adalah membangun citra, gaya hidup dan gaya kerja, di mana pemimpin mengendalikan orang-orang dan peristiwa. Selain memberi insprasi, tujuannya agar menjadi pemimpin proaktif. Dengan memainkan sifat dasar dan alur tugas, pemimpin menciptakan lingkungannya. Pemimpin efektif merancang rutinitas dan mengatur tugas harian serta jangka panjang yang berhubungan dengan misi. Pemimpin efektif ditentukan oleh kepribadian dan tindakannya. Pencipta karakter pribadi ini antara lain dengan membangun kehangatan dan kepercayaan.²³

Faktor-faktor yang mendorong atau pembangkit motivasi ialah faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkup kerja. Faktor-faktor itu ialah prestasi, penghargaan, tantangan yang datang dari pekerjaan atau tugas itu sendiri, kemajuan dan pertumbuhan di dalam karir kerja. Faktor-faktor inilah yang menentukan gairah kerja seseorang.²⁴

b. Kriteria Seorang Pemimpin

²²M. Quraish Shihab, *Op Cit*, hlm. 95

²³Sedarmayanti, *Op Cit*, hlm 44

²⁴*Ibid* , hlm 50

Beberapa sifat yang berguna dan dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut²⁵ :

1) Keinginan untuk menerima tanggung jawab

seorang pemimpin yang menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan berarti bersedia bertanggung jawab pada pimpinannya atas segala yang dilakukan bawahannya. Pemimpin harus mampu mengatasi bawahannya, tekanan kelompok informal, bahkan serikat buruh. Hampir semua pemimpin merasa pekerjaannya lebih banyak menghabiskan energi daripada jabatan selain pemimpin.

2) Kemampuan untuk “*perceptive*”

Perceptive menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pimpinan harus mengenal tujuan organisasi sehingga dapat bekerja untuk membantu mencapai tujuan tersebut. Ia memerlukan kemampuan untuk memahami bawahan sehingga dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan serta berbagai ambisi yang ada. Di samping itu, pemimpin juga harus mempunyai penilaian diri sendiri sehingga bisa mengetahui kekuatan, kelemahan dan tujuan yang layak baginya.

3) Kemampuan untuk bersikap objektif

²⁵Sadili samsuddin, *Op Cit*, hlm 293

Objektivitas adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau merupakan perluasan dari kemampuan persepsi. Objektivitas membantu pemimpin untuk meminimumkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.

4) Kemampuan untuk menentukan prioritas

Seorang pemimpin yang pandai adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk memiliki dan menentukan yang penting dan yang tidak penting. Kemampuan ini sangat diperlukan karena pada kenyataannya masalah-masalah yang harus dipecahkan bukan datang satu per satu, melainkan datang bersamaan dan berkaitan antara satu dengan yang lainnya.²⁶

5) Kemampuan untuk berkomunikasi

Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah orang yang bekerja dengan menggunakan bantuan orang lain. Oleh karena itu, pemberian perintah dan penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai.

c. Keterampilan Kepemimpinan

1) Keterampilan Teknis (*Technical Skill*)

²⁶*Ibid*, hlm 294

Keterampilan teknis adalah keterampilan menerapkan pengetahuan teoritis ke dalam tindakan-tindakan praktis, kemampuan memecahkan masalah melalui taktik yang baik, atau kemampuan menyelesaikan tugas-tugas secara sistematis.

a) Keterampilan Hubungan Manusiawi (*Human Skill*)

Keterampilan hubungan manusiawi adalah kemampuan untuk menempatkan diri di dalam kelompok kerja dan keterampilan menjalin komunikasi yang mampu menciptakan kepuasan kedua belah pihak. Tanpa memiliki kemampuan dalam hubungan manusiawi, maka kelompok kerja sama tidak mungkin terjalin secara harmonis.²⁷

b) Keterampilan Konseptual (*Conceptual Skill*)

Keterampilan konseptual adalah kecakapan untuk memformulasikan pikiran, memahami teori-teori, melakukan aplikasi, melihat kecenderungan berdasarkan kemampuan teoritis dan yang dibutuhkan di dalam dunia kerja. keterampilan konseptual dituntut dalam dunia kerja.²⁸

Keterampilan konsep juga menuntut seorang pemimpin atau individu harus mampu berpikir dan mengungkapkan pemikirannya dalam bentuk model kerangka kerja dan konsep-konsep lain dalam memudahkan pekerjaan.²⁹

²⁷ Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012), hlm. 77

²⁸ *Ibid*, hlm 79

²⁹ Buchari Alma, *Kewirausahaan* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm 171

d. Perilaku Pemimpin

Pemimpin yang efektif terlihat tidak mempunyai sifat-sifat yang berbeda dengan pemimpin yang tidak efektif sehingga para ahli perilaku manajemen tidak lagi meneliti persyaratan seorang pemimpin yang efektif. Para ahli lebih memilih meneliti hal-hal yang dilakukan oleh pemimpin yang efektif, seperti cara mendelegasikan tugas mengambil keputusan, melakukan komunikasi dan memotivasi bawahan. Seorang pemimpin memang harus memiliki kualitas tertentu untuk memimpin. Perilaku pemimpin merupakan sesuatu yang dapat dipelajari. Jadi, seseorang yang dilatih dengan kepemimpinan yang tepat akan bisa menjadi pemimpin yang efektif.³⁰

3. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Menurut Schunk, motivasi adalah proses melalui kegiatan pencapaian tujuan yang telah mendorong dan berkelanjutan. Motivasi merupakan proses, bukan *output* atau hasil. Sebagai proses, kita tidak dapat mengamatinya secara langsung, tetapi secara tidak langsung melalui tindakan-tindakan.³¹

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kepemimpinan dan keterampilan untuk

³⁰Sadili Samsuddin, *Op Cit*, hlm. 295

³¹Husaini Usman, *Op Cit*, hlm. 275

mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.³²

Ada macam-macam rumusan untuk istilah motivasi, seperti: motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan ke arah tujuan tertentu. Para manajer perlu memahami proses-proses psikologikal, apabila mereka berkeinginan untuk membina karyawan mereka secara berhasil, dalam upaya pencapaian sasaran-sasaran keorganisasian.³³

Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Jelas kiranya, bahwa ia bukan satu-satunya determinan, karena masih ada variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi seperti: upaya (kerja) yang dikerahkan, kemampuan orang yang bersangkutan dan pengalaman (kerja) sebelumnya.³⁴

b. Teori-Teori Motivasi

³²Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Pranamedia Group, 2009), hlm 111

³³J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 1

³⁴*Ibid*, hlm 3

1) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang atau tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan.³⁵

Dasar Teori Hierarki Kebutuhan:

- a) Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
- b) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum dipenuhi yang akan menjadi motivasi.³⁶
- c) Kebutuhan manusia tersusun dalam jenjang/hierarki, yakni:

³⁵Sadili Samsuddin, *Op Cit*, hlm. 283

³⁶Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), hlm 153

- (1) *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis).

Physiological Needs yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.³⁷

Kebutuhan ini juga merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Beberapa kebutuhan yang termasuk ke dalam kebutuhan fisik inilah yang mendorong orang agar mengerjakan sesuatu pekerjaan, karena dengan bekerja itu seseorang mendapat imbalan yang akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhannya.³⁸

- (2) *Safety and Security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan).

Safety and security needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk.

Pertama kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat pekerjaan pada

³⁷Sadili Samsuddin, *Op Cit*, hlm. 284

³⁸Edy Sutrisno, *Op Cit*, hlm 123

saat mengerjakan pekerjaan di waktu jam-jam kerja.

Kedua kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam-jam kerja, seperti motor yang disimpan jangan sampai hilang.³⁹

- (3) *Affiliation or Acceptance Needs or belongingness* (kebutuhan sosial).

Telah umum diterima sebagai kebenaran universal bahwa manusia adalah makhluk sosial. Dalam kehidupan organisasional manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang berkisar pada pengakuan akan keberadaan seseorang dan penghargaan atas harkat dan martabatnya.⁴⁰

Kebutuhan sosial itu meliputi: kebutuhan untuk disayangi, kebutuhan untuk dihormati orang lain, kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan dan kebutuhan untuk berprestasi.⁴¹

- (4) *Esteem or Status Needs* (kebutuhan akan penghargaan).

Dalam hierarki kebutuhan Maslow, pada tingkatan berikutnya terlihat adanya kebutuhan-

³⁹*Ibid*, hlm. 154

⁴⁰Sondang P Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012), hlm. 152

⁴¹Edy Sutrisno, *Op Cit*, hlm 124

kebutuhan akan penghargaan atau kebutuhan egoistik untuk penghargaan diri maupun untuk penghargaan dari pihak lain.

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan.⁴²

(5) *Self Actualization* (aktualisasi diri).

Pada puncak hierarki, terdapat kebutuhan untuk realisasi diri atau aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut berupa kebutuhan-kebutuhan individu untuk merealisasi potensi yang ada pada dirinya untuk mencapai pengembangan diri.⁴³

c. Metode Motivasi

Ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tak langsung.

a) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta

⁴²*Ibid*, hlm 125

⁴³J. Winardi, *Op Cit*, hlm. 15

kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

b) Motivasi tak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan.⁴⁴

d. Motivasi dan Tindakan

Motivasi akan dikaitkan dengan tindakan sebab motif yang besar tidak efektif tanpa ada tindakan yang merupakan *follow-up* dari motif tersebut. Oleh karena itu, perlu dipahami terlebih dahulu apa sebenarnya tindakan itu. Tindakan apapun merupakan salah satu jenis perbuatan manusia. Akan tetapi, perbuatan tersebut mengandung maksud tertentu yang memang dikehendaki oleh orang yang melakukan kegiatan itu.⁴⁵

Motif adalah daya yang timbul dari dalam diri orang yang mendorong untuk berbuat sesuatu. Tanpa motif orang

⁴⁴Sondang P Siagian, *Op Cit*, hlm 149

⁴⁵Sadili Samsuddin, *Op Cit*, hlm 282

tidak akan berbuat sesuatu. Itulah sebabnya mengapa motif perlu ditumbuhkan agar dapat menjadi pendorong perbuatan yang positif sesuai apa yang dikehendaki oleh organisasi. Motif juga dapat timbul dari dalam karena ada kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal, tetapi dapat pula dirangsang dari luar. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau nonfisik disebut motivasi.⁴⁶

Ada beberapa ciri-ciri motif individu diantaranya adalah:⁴⁷

1) Motif adalah majemuk.

Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama. Misalnya, seorang karyawan yang melakukan kerja giat, dalam hal ini tidak hanya karena ingin lekas naik pangkat.

2) Motif dapat berubah-ubah

Motif bagi seseorang kerap mengalami perubahan. Ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya. Misalnya, seorang karyawan pada suatu ketika menginginkan gaji yang tinggi, pada

⁴⁶Edy Sutrisno, *Op Cit*, hlm 114

⁴⁷*Ibid*, hlm 115

waktu yang lain menginginkan pimpinan yang baik, atau kondisi kerja yang menyenangkan. Dalam hal ini tampak bahwa motif sangat dinamis dan gerakannya mengikuti kepentingan-kepentingan individu.

3) Motif berbeda-beda bagi individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi ternyata terdapat perbedaan motif. Misalnya, dua orang karyawan yang bekerja pada suatu mesin yang sama dan pada ruang yang sama pula, tetapi motivasinya bisa berbeda. Yang seorang menginginkan teman kerja yang baik, sedangkan yang lain menginginkan kondisi kerja yang menyenangkan. Hal yang perlu dimengerti adalah bahwa tidak selalu dapat diketahui dengan jelas apakah yang menjadi motif tindakan seseorang.⁴⁸

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan, untuk itu peneliti melampirkan penelitian terdahulu yang didasarkan sebagai berikut:

⁴⁸ Sadili Samsuddin, *Op Cit*, hlm 283

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel dan Analisis Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan Penelitian dengan peneliti	Perbedaan Penelitian dengan peneliti
1	Dede Sumarni	Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PDAM Tirta Semarang)	Kepemimpinan (X_1), budaya organisasi(X_2), kinerja karyawan (Y).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Variabel X_1 dan Y sama-sama Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.	Variabel X_2 budaya organisasi serta lokasi penelitiannya di Semarang sedangkan Peneliti di Dinas Perdagangan Padangsidempuan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dan kuantitatif
2	Yuli Suwati	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda	Kompensasi (X_1), motivasi (X_2), kinerja karyawan(Y).	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan..	Variabel X_2 dan Y sama-sama Motivasi dan Kinerja Karayawan dan Vaiabel Motivasi sama-sama tidak mempunyai pengaruh.	Variabel X_1 kompensasi sedangkan peneliti kepemimpinan. Lokasi penelitiannya terletak di PT. Tunas Hijau Samarinda. sedangkan Peneliti di Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan.
2	Mohammad Fajar	Pengaruh Kepemimpina	Kepemimpinan(X_1), Motivasi(X_2),	Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh	Variabel X_1 sama-sama	Variabel X_1 dan X_2 dan Y sama tetapi peneliti tidak

	Purnomo	n, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Modal Semarang.	Disiplin Kerja (X_3), Kinerja Karyawan (Y)	positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.	Kepemimpinan Variabel X_2 Motivasi, variabel Y sama-sama Kinerja Karyawan	memiliki X_3 .
4	Syafitri Diah Kusumawati	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta.	Budaya Organisasi (X_1), Motivasi(X_2), , Kinerja Pegawai (Y)	<i>Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</i>	variabel bebas motivasi dan variabel terikat kinerja pegawai.	Variabel X_1 Budaya organisasi dan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan peneliti X_1 Kepemimpinan dan variabel yang berpengaruh hanya variabel X_1 yaitu kepemimpinan.

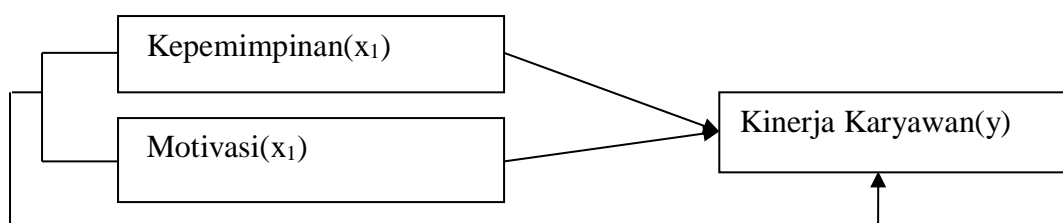
C. Kerangka Pikir

Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai satu tim untuk mencapai tujuan tertentu atau tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Gambar II. 1
Kerangka Pikir



Dari kerangka pikir di atas, Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan menerapkan kepemimpinan dan motivasi, dengan demikian diharapkan akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan ataupun jawaban sementara yang masih perlu diuji kebenarannya.⁴⁹ Hasil pembuktian dari hipotesis ini bisa salah dan bisa juga betul, salah atau betul bukan menjadi masalah dalam penelitian ini yang terpenting adalah mengapa bisa salah dan mengapa bisa betul.⁵⁰ Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

H_a: “Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan”.

H_a : “Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan”.

H_a : “Terdapat pengaruh yang simultan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan.”

⁴⁹ Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian* (Bandung: Gramedia, 2011), hlm. 65.

⁵⁰ Nur Aswani dan Masyhuri, *Op. Cit.*, hlm. 114.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan, waktu penelitian dilakukan mulai dari bulan Februari 2018 s/d Agustus 2018. Alasan peneliti melakukan penelitian di Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan ini, dikarenakan tempatnya terjangkau, lebih mudah menyesuaikan diri, dan lebih mengenal lingkungannya. Alasan utamanya karena menurut peneliti lokasi atau Dinas inilah yang dapat memecahkan masalah yang terjadi dan sesuai dengan kriteria penelitian yang dilakukan yaitu pegawai yang ada di Dinas Perdagangan tersebut sehingga dapat dijadikan responden dalam penelitian ini.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Kasiram, penelitian kuantitatif merupakan suatu proses untuk menemukan pengetahuan yang menggunakan data yang berupa angka sebagai alat yang digunakan untuk menganalisis keterangan mengenai suatu hal yang ingin diketahui. Dalam penelitian kuantitatif hubungan di antara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif.¹

¹ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), hlm. 39.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian dari sekumpulan orang atau objek yang dapat menjadi sumber data penelitian.² Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan baik yang PNS dan honorer pada Dinas perdagangan Kota padangsidempuan yaitu dengan jumlah 69 orang.

2. Sampel

Jika kita hanya akan memiliki sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Yang dimaksud dengan menggeneralisasikan adalah mengangkat akan dilakukan penelitian populasi, dengan jumlah 69 orang.

Pengambilan sampel ini didasarkan pendapat Suharsimi Arikunto “jika jumlah anggota subjek dalam populasi kurang dari 100 atau antara 100 hingga 150 orang, dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket, sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya.”³

²Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 147.

³Suharsimi Arikunto, *Op Cit* hlm 95

D. Sumber Data

1. Data primer

Data primer merupakan data yang dapat diperoleh secara langsung dari sumber tertentu yang telah diamati dan dicatat untuk pertama kalinya melalui wawancara maupun pengisian kuesioner yang diisi oleh responden.⁴ Menurut indriantoro, data primer merupakan data yang bersumber dari penelitian yang dilakukan secara langsung dari sumber aslinya tanpa melalui perantara.⁵

2. Data sekunder

Merupakan data yang telah disusun kemudian dikembangkan dan diolah yang pada akhirnya dicatat oleh pihak lain.⁶ Data sekunder terbagi menjadi dua yaitu data sekunder internal perusahaan dan data sekunder eksternal perusahaan yang telah dipublikasi.

E. Instrument Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.⁷ Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan. Adapun instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

⁴ Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 157.

⁵ Nur Aswani dan Masyhuri, *Op. Cit.*, hlm. 153.

⁶ Juliansyah Noor, *Op. Cit.*, hlm. 137.

⁷ *Ibid.*, hlm. 59.

1. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan atau data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab. Tanya jawab dilakukan dengan bertatap muka antara pewawancara dengan responden.⁸ Wawancara yang dilakukan peneliti pada penelitian ini adalah dengan memberikan pertanyaan langsung bertatap muka kepada beberapa mahasiswa jurusan Ekonomi Syariah yang menjadi responden penelitian ini.

2. Kuesioner

Angket adalah pengumpulan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis secara sistematis, kemudian dikirim dikirim untuk diisi oleh responden.⁹ Menurut Maholtra sebuah kuesioner baik berupa formulir ataupun skedul, dalam bentuk wawancara merupakan serangkaian pertanyaan yang diformulasikan untuk mendapatkan informasi yang lengkap dari responden.¹⁰

Pada angket penelitian ini menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran sikap yang diisi dengan *checklist*, yang dimana jawaban dari pertanyaan yang tertera pada angket mempunyai gradasi positif dan negatif yang terdapat berupa kata-kata yang dilakukan peneliti langsung ke lokasi penelitian tanpa melalui perantara, yaitu:

⁸ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik, serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 126.

⁹ *Ibid.*, hlm. 123.

¹⁰ M. Mursid, *Manajemen Pemasaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 162.

Tabel III.1
Skor atas jawaban responden

Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
Nilai Positif	5	4	3	2	1
Nilai Negatif	1	2	3	4	5

Keterangan:

- a. Untuk option SS (Sangat Setuju)
- b. Untuk option S (Setuju)
- c. Untuk option KS (Kurang Setuju)
- d. Untuk option TS (Tidak Setuju)
- e. Untuk option STS (Sangat Tidak Setuju)

Angket pada penelitian ini berisi tentang kinerja karyawan, kepemimpinan dan motivasi yang akan disebarakan kepada responden penelitian ini. Adapun yang menjadi indikator angket pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Kisi-kisi Angket Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Pernyataan
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	1, 2,3
	2. Kuantitas	4, 5
	3. Kerja Sama	6,7
	4. Waktu Kerja	8,9

Kepemimpinan (X ₁)	1. Keinginan untuk menerima tanggung jawab	1,2
	2. Kemampuan untuk <i>perceptive</i>	3,4
	3. Kemampuan untuk bersikap objektif	5,6
	4. Kemampuan untuk menentukan prioritas	7,8
	5. Kemampuan untuk berkomunikasi	9,10
Motivasi (X ₂)	1. Kebutuhan untuk mempertahankan hidup	1,2
	2. Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman	3,4
	3. Kebutuhan sosial	5,6
	4. Kebutuhan akan penghargaan	7,8
	5. Kebutuhan akan aktualisasi diri	9,10

F. Teknik Analisis Data

Analisis data diartikan sebagai upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian. Dalam teknis analisis peneliti menggunakan SPSS versi 23. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang karena dianggap tidak relevan.¹¹ Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang ingin diukur.¹² Uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *Korelasi Pearson Product Moment* dengan aplikasi SPSS versi 23, dengan kriteria $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.

Pada program SPSS teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) dan *Correct Item-Total Correlation*. Maka, dalam penelitian ini uji validitas akan dilakukan menggunakan teknik *Corrected Item-Total Correlation*.

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen pengumpulan data dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan akurat. Jadi, uji reliabilitas instrumen sebagai alat ukur sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dengan koefisien Alfa (α) dari *Cronbachis Alpha*. Jika nilai *Cronbachis Alpha* $> 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “*reliabel*”. Jika nilai *Crinbachis Alpha* $< 0,60$ maka pertanyaan-

¹¹ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 166.

¹² Juliansyah Noor, *Op. Cit.*, hlm. 130.

pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “tidak reliabel”.

3. Uji Normalitas

Pada dasarnya penarikan sampel penelitian telah melalui prosedur sampling yang tepat, tetapi tidak tertutup kemungkinan terdapat penyimpangan. Oleh karena itu sampel yang diambil terlebih dahulu perlu dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berdasarkan dari populasi tersebut berdistribusi normal ataupun tidak.¹³

Metode ini digunakan untuk menguji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov* (KS) dengan nilai p dua sisi (*two tailed*). Apabila hasil perhitungan KS dengan dua sisi lebih besar dari 0,1 maka data berdistribusi normal dan sebaliknya dengan perhitungan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23.¹⁴

4. Uji Linearitas

Secara umum uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak.¹⁵ Data yang baik seharusnya memiliki hubungan yang linier antara *independent variable* dan *dependent variable*. Pengujian data digunakan dengan SPSS menggunakan *Linearty* pada taraf signifikan 0,1.

¹³ Sugiyono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan LISREL Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian* (Bandung: ALFABETA, 2015), hlm. 321.

¹⁴ Nur Aswani dan Masyhuri, *Op. Cit.*, hlm. 179.

¹⁵ Duwi Priyatno, *Op. Cit.*, hlm. 79.

- a. Jika nilai signifikan $< 0,1$ maka dapat dikatakan mempunyai hubunganyang linier.
- b. Jika nilai signifikan $> 0,1$ maka dapat dikatakan tidak mempunyai hubungan yang linier.¹⁶

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas merupakan salah satu asumsi dalam penggunaan analisis regresi. Uji multikoloniearitas dilakukan untuk menguji apakah data model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinyatakan terdapat *problem* multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi digunakan matrik korelasi variabel-variabel bebas, dan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan perhitungan bantuan program SPSS versi 23.¹⁷

1) Nilai *tolerance*

Untuk melihat kriteria pengujian multikolinearitas dengan menggunakan nilai *tolerance* yaitu jika nilai *tolerance* $> 0,1$ (10%) menunjukkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas. Dan jika nilai *tolerance* $< 0,1$ (10%) menunjukkan bahwa model regresi terdapat multikolinearitas.

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 331.

2) VIF (*Variance Inflation Factor*)

Apabila nilai VIF < 10 mengindikasikan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas dan jika nilai VIF > 10 mengindikasikan bahwa model regresi memiliki multikolinearitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *rank spearman* yaitu dengan mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas.¹⁸

Pengujian ini dilakukan dengan melihat kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika signifikan hasil korelasi $< 0,10$, maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikan hasil korelasi $> 0,10$, maka persamaan regresi tersebut tidak mengandung heteroskedastisitas..

6. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen.¹⁹ Dengan demikian analisis regresi linear berganda dilakukan apabila jumlah variabel bebas minimal 2 variabel. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen

¹⁸ Nur Aswani dan Masyhuri, *Op. Cit.*, hlm. 178.

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 181.

yaitu kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) terhadap variabel dependen, yaitu loyalitas pelanggan (Y).

Persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b_1 = Koefisien untuk variabel citra merek

b_2 = Koefisien untuk variabel harga

b_3 = Koefisien untuk variabel kualitas produk

E = *Error* (tingkat kesalahan 10%)

X_1 = kepemimpinan

X_2 = motivasi

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah nilai untuk mengukur besarnya kontribusi X terhadap Y . Uji koefisien dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.²⁰ *R-square* digunakan apabila menggunakan analisis regresi sederhana sedangkan *adjusted R-square* digunakan apabila memiliki lebih dari dua variabel independen dan untuk memperoleh model regresi yang baik seharusnya menggunakan *adjusted R²*.

²⁰ Mudrajat Kuncoro, *Op. Cit.*, hlm. 240.

Untuk mengetahui besarnya variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi. Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel III.3
Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi²¹

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

8. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial/Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.²² Pengujian ini menggunakan taraf signifikansi 10%, dengan derajat kebebasan atau $df = (n-k-1)$.

Untuk mempermudah penelitian ini, data dianalisis menggunakan SPSS 23. Penelitian ini dilakukan dengan melihat langsung pada hasil perhitungan koefisien regresi melalui SPSS pada bagian *Unstandardized Coefficients B* dengan *Standard Error Estimate* sehingga akan didapatkan hasil yang dinamakan t_{hitung} .

²¹ Zulfikar, Pengantar Pasar Modal dengan Pendekatan Statistika (Yogyakarta: Deepublish, 2006), hlm. 226.

²² Setiawan dan Dwi Endah Kusri, *Ekonometrika* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2010), hlm. 64.

Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:²³

- a. H_0 ditolak : Apabila nilai $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, hal ini berarti variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. H_0 diterima : Apabila $-t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, hal ini berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan/Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} . Pengujian ini menggunakan taraf signifikansi 10%, dengan derajat kebebasan atau $df = (n-k-1)$, yang mana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen.²⁴

Untuk mempermudah penelitian ini, data analisis menggunakan SPSS versi 23. Adapun kriteria pengujian uji f adalah sebagai berikut:²⁵

- a. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima. Berarti masing-masing variabel

²³ Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*(Yogyakarta: Andi Offset, 2014), hlm. 161.

²⁴ Duwi Priyatno, *Op. Cit.*, hlm. 158.

²⁵ Nur Aswani dan Masyhuri., *Op.Cit*, hlm. 182.

independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak. Berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Dinas Perdagangan

Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan merupakan penyelenggara urusan pemerintah yang mencakup di bidang Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, perindustrian dan urusan pasar. Setelah adanya Peraturan Pemerintah Daerah Kota Padangsidempuan Nomor 5 tahun 2016 tentang pembentukan perangkat Daerah Kota Padangsidempuan, maka mulai tahun 2016 diubah namanya menjadi Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan alamat di Jl. Letjen T. Rizal Nurdin Km. 7 Pal IV- Pijorkoling, Kecamatan Padangsidempuan Tenggara Daerah Kota Padangsidempuan.

2. Visi dan Misi Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan

Adapun visi dan misi dari Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan ini adalah sebagai berikut:

Visi: Terwujudnya koperasi dan ukm yang berkualitas, mandiri, berdaya saing serta mitra usaha industri dan perdagangan yang terpadu sebagai satu penggerak perekonomian daerah.

Misi:

- a. Meningkatkan manajemen dan kelembagaan koperasi serta ukm dalam mewujudkan kemandirian usaha untuk mencapai kesejahteraan.

- b. Mengembangkan pusat pertumbuhan ekonomi yang terpadu dengan ekonomi berbasis kerakyatan.
- c. Mewujudkan koperasi, UKM yang efektif , produktif dengan memiliki pola kerja sama kemitraan yang strategis dan saling menguntungkan serta berdaya saing.
- d. Meningkatkan pendapatan masyarakat dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) bagi pelaku industry, pedagang dan aparat pembinaan.

3. Ruang Lingkup Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan

sebagai instansi daerah, Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan merupakan ujung tombak perekonomian dari pemerintah daerah diharapkan dapat menjadi pelaku utama dalam perkonomian nasional dengan meningkatkan sumber daya manusia yang produktif serta mampu berdaya saing dan berwawasan lingkungan berdasarkan mekanisme pasar yang berkeadilan. Karena itu, visi Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan mengacu sepenuhnya pada visi pemerintah Kota Padangsidimpuan dengan tetap memperhatikan lingkungan strategis yang dapat mempengaruhi eksistensi organisasi.

Adapun yang mejadi fungsi Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan ini adalah sebagai berikut:

- a. Dinas, mempunyai fungsi
 - 1) Perumusan kebijakan teknis bidang Koperasi dan Perdagangan.

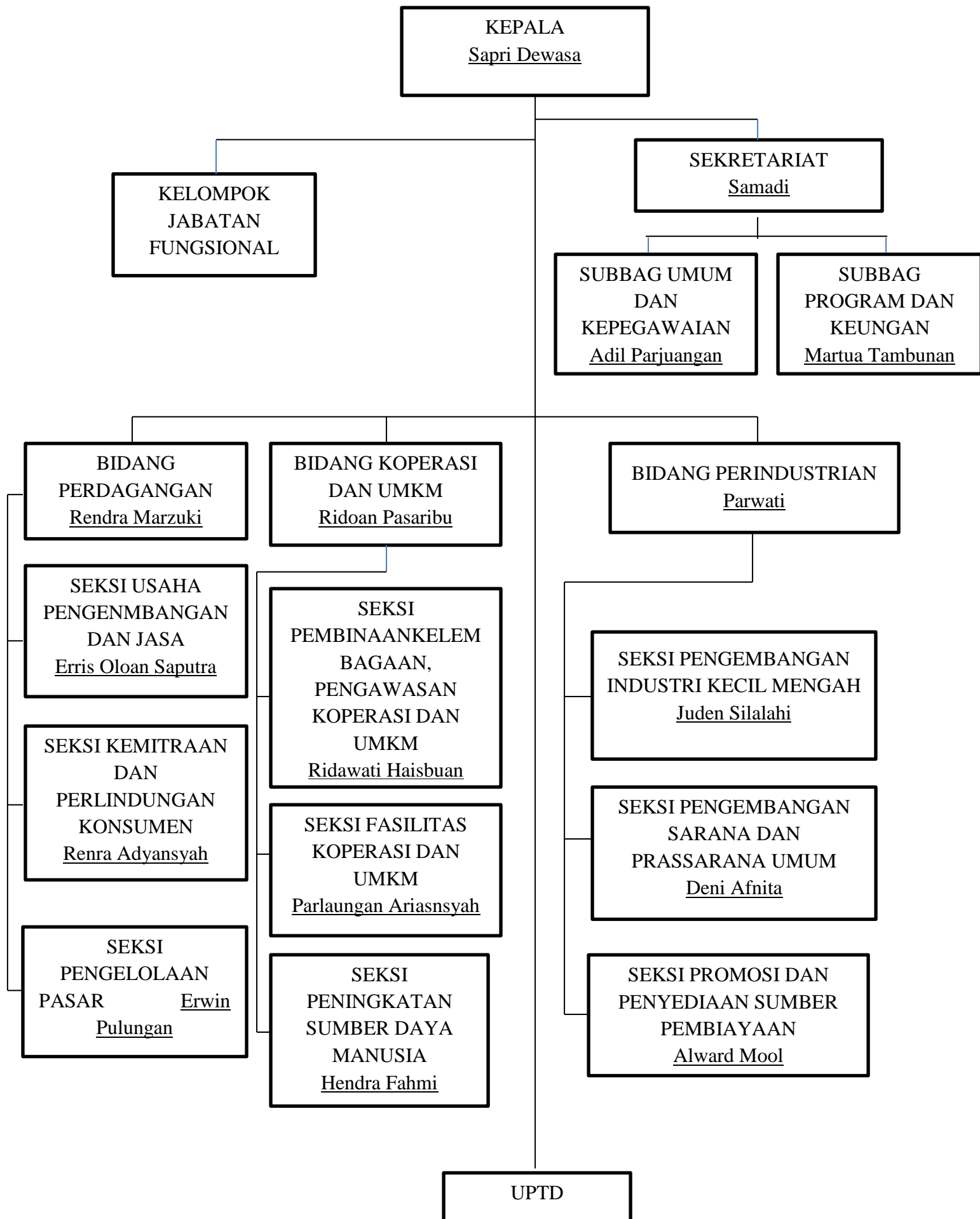
- 2) Penyelenggara urusan pemerintah dan pelayanan umum bidang Koperasi dan Perdagangan.
 - 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang Koperasi dan Perdagangan.
- b. Bidang Sekretariat mempunyai tugas:
- 1) Pengoordinasian penyusunan program dan penyelenggaraan tugas-tugas bidang secara terpadu dan tugas pelayanan administrasi.
 - 2) Pengoordinasian penyusunan rencana kerja dan anggaran serta pelaporan di lingkungan Dinas.
 - 3) Pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana kerja dan anggaran serta laporan Dinas.
 - 4) Pelaksanaan penatausahaan keuangan Dinas.
 - 5) Pelaksanaan pembinaan organisasi dan ketatalaksanaan Dinas.
- c. Bidang Koperasi dan UMKM mempunyai tugas:
- 1) Penyelenggara, perumusan, dan pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan teknis di bidang koperasi dan umkm.
 - 2) Pelaksanaan proses penertiban izin usaha simpan pinjam utuuk koperasi.
 - 3) Pelaksanaan, pengawasan dan pemeriksaan koperasi di wiayah keanggotaan di kota.
 - 4) Penilaian kessehatan lokasi simpan pijam / unit simpan pinjam koperasi yang wilayah keanggotaannya dalam kota.

- 5) Pelaksanaan peningkatan sdm umkm.
 - 6) Pemberdayaan usaha mikro di kota.
 - 7) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- d. Bidang perindustrian mempunyai tugas:
- 1) Pembinaan dan pengembangan SDM di bidang pengembangan industri menengah, pengembangan sarana dan prasarana industri kecil menengah serta promosi dan pembiayaan.
 - 2) Pemanfaatan SDM.
 - 3) Pengembangan dan pemanfaatan kreatifitas dan inovasi industri kecil menengah.
 - 4) Pengembangan dan penataan teknologi industri kecil menengah.
 - 5) Fasilitas penyedia sumber pembiayaan.
 - 6) Pelaksanan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsi.
- e. Bidang Perdagangan mempunyai tugas:
- 1) Perumusan kebijakan teknis bidang perdagangan, koperasi UMKM dan perindustrian.
 - 2) Penyelenggara urusan pemerintah dan pelayanan umum bidang perdagangan UMKM dan peridustrian.
 - 3) Pelaksana standarisasi perlindungan konsumen.
 - 4) Perencanaan pembangunan industri di wilayah kota.
 - 5) Pelaksanaan perizinan bidang perindustrian.

- 6) Pelaksanaan sistem informasi industri Nasional.
- 7) Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang perdagangan UMKM dan perindustrian.

4. Struktur Organisasi Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan

Struktur organisasi Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 84 Tahun 2000 tentang pedoman organisasi perangkat daerah. Menindaklanjuti ketentuan tersebut dikeluarkan Peraturan Daerah No. 4 Tahun 2001 yang memuat susunan organisasi dan tata kerja pemerintahan Kota Padangsidimpuan. Berdasarkan perda tersebut, maka susunan organisasi dari Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan adalah sebagai berikut:



B. Analisis Hasil Penelitian

Untuk menguji data penelitian, dilakukan pengujian secara kuantitatif dengan menghitung data yang diperoleh dari responden yang dijadikan sebagai sampel. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23. Adapun hasil penelitian dari peneliti sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kesahihan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur yang diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Uji validitas yang digunakan untuk menguji 9 butir pernyataan untuk kinerja karyawan, 10 butir pernyataan untuk kepemimpinan dan 10 butir pernyataan untuk motivasi. Hasil dari uji validitas penelitian yaitu:

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,655	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 69$. Pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,196$	Valid
2	0,684		Valid
3	0,490		Valid
4	0,432		Valid
5	0,480		Valid
6	0,364		Valid
7	0,424		Valid
8	0,379		Valid
9	0,596		Valid

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi23.

Berdasarkan tabel di atas untuk variabel kinerja karyawan dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 9 dinyatakan valid, karena

seperti yang terlihat pada tabel di atas $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan n berjumlah 69 dan nilai r_{tabel} adalah 0,196.

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,616	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 69$. Pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,196$	Valid
2	0,640		Valid
3	0,508		Valid
4	0,658		Valid
5	0,702		Valid
6	0,192		Valid
7	0,503		Valid
8	0,412		Valid
9	0,521		Valid
10	0,302		Valid

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas untuk variabel kepemimpinan dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 10 dinyatakan valid, karena seperti yang terlihat pada tabel di atas $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan n berjumlah 69 dan nilai r_{tabel} adalah 0,196.

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Motivasi

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,475	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 69$. Pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,196$	Valid
2	0,391		Valid
3	0,666		Valid
4	0,478		Valid
5	0,556		Valid
6	0,620		Valid
7	0,310		Valid
8	0,236		Valid
9	0,652		Valid
10	0,451		Valid

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas untuk variabel Motivasi dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 10 dinyatakan valid, karena seperti yang terlihat pada tabel di atas $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan n berjumlah 69 dan nilai r_{tabel} adalah 0,196.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Dimana kuesioner dianggap reliabel apabila *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini yaitu:

Tabel IV.4
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.625	9

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 23.

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai dari *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ yaitu $0,625 > 0,6$. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan yang terdapat pada variabel kinerja karyawan tersebut reliabel.

Tabel IV.5
Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.671	10

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 23.

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai dari *Cronbach's Alpha* > 0,6 yaitu 0,671 > 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan yang terdapat pada variabel kepemimpinan tersebut reliabel.

Tabel IV.6
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.631	10

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 23.

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 yaitu 0,631 > 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan yang terdapat pada variabel motivasi tersebut reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang diteliti berdistribusi normal ataupun tidak berdistribusi normal. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode uji *one sample kolmogorov smirnov*.

Tabel IV.7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30786239
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.085
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.191 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas dengan nilai signifikansi (*Asymp.Sig 2-tailed*) sebesar 0,191. Nilai signifikansi lebih dari 0,10 atau $0,191 > 0,10$, jadi dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp.Sig 2-tailed* lebih besar dari 0,10.

4. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,10. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila nilai signifikansi $<$ dari 0,10.

Tabel IV.8
Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dengan kepemimpinan
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Between (Combined Kepemi Groups)	178.323	13	13.717	3.249	.001
mpinan Linearity	39.359	1	39.359	9.322	.003
Deviation from Linearity	138.964	12	11.580	2.743	.006
Within Groups	232.228	55	4.222		
Total	410.551	68			

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 23.

Hasil uji linieritas antara kinerja karyawan dengan kepemimpinan tersebut memenuhi asumsi linieritas dengan melihat nilai linier signifikan $0,003 < 0,10$. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kinerja karyawan dengan kepemimpinan terdapat hubungan yang linier.

Tabel IV.9
Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dengan Motivasi

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Between (Combined) * Groups Linearity	175.860	13	13.528	3.170	.001
Motivas Linearity	24.691	1	24.691	5.786	.020
Deviation from Linearity	151.169	12	12.597	2.952	.003
Within Groups	234.691	55	4.267		
Total	410.551	68			

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 23.

Hasil uji linieritas antara kinerja karyawan dengan motivasi tersebut memenuhi asumsi linieritas dengan melihat nilai linier signifikan $0,020 < 0,10$. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kinerja karyawan dengan kepemimpinan terdapat hubungan yang linier.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Apabila nilai VIF (*variance inflation factor*) kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel IV.10
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.471	4.678		4.803	.000		
Kepemimpinan	.206	.099	-.256	2.077	.042	.883	1.113
Motivasi	.103	.102	.158	1.281	.205	.883	1.113

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF dari variabel Kepemimpinan adalah $1,113 < 10$, variabel motivasi adalah $1,113 < 10$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen.

Sementara nilai *tolerance* dari kepemimpinan adalah $0,883 > 0,10$, variabel motivasi adalah $0,883 > 0,10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel independen lebih besar dari $0,10$. Dari penilaian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada ataupun tidak ada penyimpangan heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi $< 0,10$, maka dapat dikatakan bahwa terjadi masalah pada heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai signifikan $> 0,10$, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *spearman's rho*.

Tabel IV.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Correlations		
			Kepemimpinan	Motivasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kepemimpinan	Correlation	1.000	-.010	-.126
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.	.936	.301
		N	69	69	69
	Motivasi	Correlation	-.010	1.000	-.048
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.936	.	.692
		N	69	69	69
Unstandardized Residual		Correlation	-.126	-.048	1.000
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.301	.692	.
		N	69	69	69

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel kepemimpinan sebesar $0,301 > 0,10$, variabel motivasi sebesar $0,692 > 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Tabel IV.12
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.471	4.678		4.803	.000
Kepemimpinan	.206	.099	.256	2.077	.042
Motivasi	.130	.102	.158	1.281	.205

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 23.

Persamaan regresi didapatkan dari hasil perhitungan sebagai

berikut:

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

$$Y = 22,471 K + 0,206 M + 0,130 KK + e$$

Penjelasan dari persamaan di atas adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 22,471 mempunyai arti jika variabel kepemimpinan dan motivasi dianggap konstan atau nilainya 0, maka kinerja karyawan yang ada di Dinas Perdagangan Padangsidimpuan adalah sebesar 22,471.
- b. Koefisien regresi X (Kepemimpinan) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan dengan koefisien menunjukkan sebesar 0,206. Artinya jika kepemimpinan diasumsikan naik 1 satuan, maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,206 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

- c. Koefisien regresi X (Motivasi) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan dengan koefisien menunjukkan sebesar 0,130. Artinya jika motivasi diasumsikan naik 1 satuan, maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,130 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.

7. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted r Square*)

Koefisien determinasi (*Adjusted r Square*) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (*Adjusted r Square*) hanya digunakan apabila memiliki lebih dari dua variabel independen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel independen yang tidak dimasukkan kedalam model. Adapun hasil dari koefisien determinasi (*Adjusted r Square*) sebagai berikut:

Tabel IV.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.343 ^a	.118	.091	2.343

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 23.

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R sebesar 0,343, artinya korelasi antara variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,343. Hubungan antara kepemimpinan dan motivasi

terhadap kinerja karyawan berada pada interpretasi hubungan yang kuat, hal ini sesuai dengan tabel di atas.

Nilai R^2 (*R Square*) atau kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dalam menjelaskan atau memprediksi kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan (Y) sebesar 0,118 atau 11,8% sedangkan 88,2% sisanya dijelaskan atau diprediksikan oleh faktor lain. Nilai *adjusted R square* = 0,091 artinya , kepemimpinan dan motivasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 9,1% sedangkan 90,9% dijelaskan oleh variabel lain.

8. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen kepemimpinan dan motivasi secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Adapun hasil dari uji signifikan parsial adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 14

Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients ^a		
	T	Sig.
1 (Constant)	4.803	.000
Kepemimpinan	2.077	.042
Motivasi	1.281	.205

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS 23.

Untuk t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = n-k-1$ atau $69-2-1 = 66$, dengan menggunakan uji dua sisi $10\% : 2 = 5\%$ (0,05). Hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,668 jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima.

- 1) Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variable kepemimpinan sebesar $2,077 > 1,668$ maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan.
- 2) Kemudian pada variabel motivasi adalah $1,281 < 1,668$ maka H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) yaitu kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil uji simultan pada variabel ini adalah sebagai berikut:

Tabel IV.15
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.367	2	24.184	4.407	.016 ^b
	Residual	362.184	66	5.488		
	Total	410.551	68			

Berdasarkan tabel di atas nilai F_{hitung} sebesar 4,407 dan F_{tabel} 2,38 dengan df 66. Maka diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan. Data diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 23 yaitu:

1. Persamaan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 22,471 K + 0,206 M + 0,130 KK + e$$

Penjelasan dari persamaan di atas adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 22,471 mempunyai arti jika variabel kepemimpinan dan motivasi dianggap konstan atau nilainya 0, maka kinerja karyawan yang ada di Dinas Perdagangan Padangsidimpuan adalah sebesar 22,471.

- b. Koefisien regresi X (Kepemimpinan) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan dengan koefisien menunjukkan sebesar 0,206. Artinya jika kepemimpinan diasumsikan naik 1 satuan, maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,206 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif kepemimpinan dengan kinerja karyawan.
 - c. Koefisien regresi X (Motivasi) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan dengan koefisien menunjukkan sebesar 0,130. Artinya jika motivasi diasumsikan naik 1 satuan, maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,130 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.
2. Hasil uji koefisien determinasi *adjusted R Square* adalah 0,091 yang berarti variabel kepemimpinan dan motivasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan 9,1% sedangkan 90,9% dijelaskan oleh variabel lain.
 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)
 - a) Faktor Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Sedangkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai

oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Secara parsial kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan minyak dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-2,077 > 1,668$. Penelitian ini didukung dengan teori Armstrong dan Baron bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *leadership factors*, ditentukan kualitas dorongan bimbingan dan dukungan yang dilakukan pimpinan agar bawahan mau bekerja sama di bawah pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk mendorong tingkat kinerja yang produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Syafitrih Mohammad Fajar Purnomo bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b) Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah proses melalui kegiatan pencapaian tujuan yang telah mendorong dan berkelanjutan. Motivasi merupakan proses, bukan *output* atau hasil. Secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ adalah $1,281 < 1,668$.

Penelitian ini bertentangan dengan teori dalam buku Edy Sutrisno bahwa manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yuli Suwati bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Secara simultan menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar 4,407 dan F_{tabel} 2,38. Didukung dengan teori dalam buku Mangkunegara dan Armstrong yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan, faktor motivasi dan *leadership factors*. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Muhammad Fajar Purnomo yang berjudul pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tirta yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

D. Keterbatasan Penelitian

Keseluruhan rangkaian kegiatan dalam penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian. Namun, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih memiliki kekurangan dan keterbatasan yang dapat memungkinkan mempengaruhi hasil penelitian. Adapun keterbatasan-

keterbatasan yang dihadapi peneliti selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah.

- a. Keterbatasan kemampuan peneliti dalam menganalisis data yang sudah diperoleh.
- b. Dalam menyebarkan angket (kuesioner) peneliti tidak mengetahui apakah responden mengisi kuesioner dengan jujur dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan yang dapat mempengaruhi validitas data yang diperoleh.

Meskipun demikian, peneliti tetap berusaha agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi hasil penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras, dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan, maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan. Hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,077 > 1,688$.
2. Motivasi tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan. Hasil uji t diperoleh dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,281 < 1,668$.
3. Kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Dinas perdagangan Kota Padangsidimpuan. Hasil uji F nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $4,407 > 2,38$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk pihak Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan agar lebih meningkatkan koordinasi antara pimpinan dengan bawahan seperti pemberian instruksi, pengawasan, konsultasi, maupun partisipasi

pimpinan terhadap kegiatan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Koordinasi tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pemberian penghargaan kepada pegawai yang memiliki prestasi baik berupa trofi atau piala, sertifikat, surat keterangan dan lain-lain, pemberian penghargaan nantinya mampu memberikan dampak pada kinerja pegawai.
3. Untuk peneliti selanjutnya agar lebih menggali lagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kepemimpinan dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Irianto, *Statistik*, Jakarta : Kencana , 2004.
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik, serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana, 2006.
- Buchari Alma, *Kewirausahaan* , Bandung: ALFABETA, 2009
- Dedi Rianto, *Manajemen Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*, Malang : Tunggal Mandiri Publishing, 2010.
- Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*, Yogyakarta: Andi Offset, 2014.
- Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks, 2007.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara 2009.
- Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta Timur : PT Bumi Aksara, 2013.
- Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 166
- J. Riberu, *Dasar-Dasar Kepemimpinan* , Jakarta: CV. Pedoman Ilmu Jaya, 1992
- J. Winardi, *motivasi dan pemotivasian*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2011
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* Jakarta: Kencana, 2014
- M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2005.
- M. Mursid, *Manajemen Pemasaran*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta : Erlangga, 2013.
- Nur Aswani & Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, Malang: UIN-Maliki Press, 2011.
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.

- Salim Alidrus, *Kinerja Manajer dan Bisnis Koperasi*, Malang : UIN-Malang Press,2008.
- Sedarmayanti, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*, Bandung : PT. Refika Aditama,2011
- Setiawan dan Dwi Endah Kusriani, *Ekonometrika*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2010
- Siagian, P Sondang, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta : PT Rineka Cipta, 2012.
- Siregar, Syofian, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Libery, 1997.
- Stephen P. Robins-Timotthy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat, 2008.
- Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Motivasi Kelompok*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012
- Sugiyono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan LISREL Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian*, Bandung: ALFABETA, 2015
- Sutrisno, Edi, *manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2012.
_____, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2011.
- Suwatno dan Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013
- Winardi, J, *motivasi dan pemotivasian*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2011
- V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015
- Zulfikar, *Pengantar Pasar Modal dengan Pendekatan Statistika*, Yogyakarta: Deepublish, 2006

Sumber Lain:

Bapak Ridhuan Harahap, *Wawancara Kinerja Tentang Karyawan* , tanggal 14 mei 2018 di Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan.

CURUCULUM VITAE
(Daftar Riwayat Hidup)

DATA PRIBADI

Nama : EGA PERMANA NASUTION
Nim : 14 402 00099
Tempat/ tanggal lahir : Padangsidimpuan, 08 September 1996
Jenis Kelamin : Laki-laki
Anak Ke : 3 dari 4 bersaudara
Alamat : Siborang, Kecamatan Padangsidimpuan Selatan, Kota Padangsidimpuan, Provinsi Sumatera Utara
Agama : Islam

DATA ORANG TUA/WALI

Nama Ayah : AHMAD SHALEH NASUTION
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ibu : EFI MULYATI SIREGAR
Pekerjaan : Wiraswasta
Alamat : Siborang, Kecamatan Padangsidimpuan Selatan, Kota Padangsidimpuan, Provinsi Sumatera Utara

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2003-2008 : SD Negeri 200108/12 Padangsidimpuan
Tahun 2009-2011 : SMP Negeri 1 Padangsidimpuan
Tahun 2012-2014 : SMa Negeri 4 Padangsidimpuan
Tahun 2014-2018 : Program Sarjana (Strata-1) Ekonomi Syari'ah IAIN Padangsidimpuan

KATA PENGANTAR UNTUK ANGKET (KUESIONER)

Perihal : Permohonan pengisian angket

Lampiran : Satu berkas

Kepada Yth.

Saudara/I

Di

Tempat

Dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah (Skripsi) pada program studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan maka saya,

Nama : Ega Permana Nasution

Nim : 14 402 00099

Untuk membantu kelancaran penelitian ini, dengan segala kerendahan hati dan harapan, peneliti mohon kesediaan saudara/I untuk mengisi daftar pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.

Informasi yang saudara/I berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian skripsi penelitian dengan judul: **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERDAGANGAN KOTA PADANGSIDIMPUAN”**. Untuk mencapai maksud tersebut, peneliti mohon kesediaan Saudara/I untuk mengisi kuesioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan.

Atas kesediaan saudara/I meluangkan waktu membantu peneliti mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

LEMBAR KUESIONER

I. Identitas Responden

Saya mohon kesediaan saudara/I untuk menjawab daftar pernyataan ini, dengan mengisi titik-titik dan memberi tanda centang (√) pada kotak yang tersedia.

No. Responden :
Pendidikan :
Nama :
Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
Umur :

II. Petunjuk Pengisian

Adapun cara pengisian jawaban pernyataan-pernyataan di bawah ini yaitu:

1. Bacalah dengan saksama setiap pernyataan dan jawaban yang tersedia.
2. Jawab dan isilah sesuai dengan pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda centang (√) pada alternatif yang tersedia pada kolom jawaban.
3. Mohon jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, pada salah satu pilihan jawaban.
4. Jawaban yang diberikan oleh responden akan dinilai berdasarkan ketentuan yang berlaku.

A. Pernyataan Mengenai Variabel Independent (Y): Kinerja Karyawan

INDIKATOR	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas	1. Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	2. Saya menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan.					
	3. Saya menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.					
Kuantitas	4. Jumlah kinerja saya memenuhi standar di perusahaan.					
	5. Pekerjaan yang saya lakukan di evaluasi.					
Kerja Sama	6. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rekan saya.					
	7. Saya berpartisipasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tim.					
Waktu Kerja	8. Saya berada di tempat tugas selama jam kerja.					
	9. Saya absen setiap bulannya.					

B. Pernyataan Mengenai Variabel Independent (X₁): Kepemimpinan

INDIKATOR	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Keinginan untuk menerima tanggung jawab	1. Pimpinan menghadiri setiap audit yang dilakukan perusahaan.					
	2. Pimpinan menghadiri rapat rutin terkait kinerja.					
Kemampuan untuk <i>perceptive</i>	3. Pimpinan saya mengambil keputusan dengan baik.					
	4. Pimpinan menciptakan suasana kerja yang kondusif.					
Kemampuan untuk bersikap objektif	5. Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan berkinerja baik.					
	6. Pimpinan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin.					
Kemampuan untuk menentukan prioritas	7. Pimpinan menempatkan posisi karyawan sesuai keahliannya.					
	8. Pemimpin bertindak tanpa memperhatikan kondisi karyawan.					
Kemampuan untuk berkomunikasi	9. Pimpinan berkomunikasi yang baik terhadap bawahannya.					
	10. Pimpinan jarang memberikan bimbingan kepada bawahan.					

C. Pernyataan Mengenai Variabel Independent (X₂): Motivasi

INDIKATOR	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup	1. Karyawan mendapat uang tunjangan dari perusahaan.					
	2. Saya bekerja untuk memperoleh kompensasi.					
Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman	3. Saya merasa aman selama bekerja.					
	4. Perusahaan tidak memberikan asuransi kepada karyawan.					
Kebutuhan Sosial	5. Karyawan membutuhkan rekan kerja dalam menjalankan pekerjaan.					
	6. Karyawan mengutamakan hubungan baik dengan rekan kerja.					
Kebutuhan akan penghargaan	7. Saya bekerja dengan baik agar memperoleh penghargaan.					
	8. Kinerja saya diberi <i>reward</i> dari perusahaan.					
Kebutuhan akan aktualisasi diri	9. Ada promosi jabatan bagi karyawan yang memenuhi persyaratan.					
	10. Karyawan dibatasi untuk melakukan kreativitas dalam bekerja.					

LEMBAR VALIDASI

ANGKET KINERJA KARYAWAN

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek-aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak valid) pada tiap butiran soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. soal	V	VR	TV
Kualitas	1,2,3			
kuantitas	4,5			
Kerja Sama	6,7			
Waktu Kerja	8,9			

Catatan:

.....

.....

Padangsidempuan, 2018

Validator

Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd

NIP. 19830317 201801 2 001

LEMBAR VALIDASI

ANGKET KEPEMIMPINAN

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek-aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak valid) pada tiap butiran soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Keinginan untuk Menerima Tanggung Jawab	1,2			
Kemampuan Untuk <i>perceptive</i>	3,4,			
Kemampuan untuk bersikap objektif	5,6			
Kemampuan untuk menentukan prioritas	7,8			
Kemampuan untuk berkomunikasi	9,10			

Catatan:

.....

Padangsidempuan,

2018

Validator

Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd

NIP. 19830317 201801 2 001

LEMBAR VALIDASI

ANGKET MOTIVASI

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek-aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak valid) pada tiap butiran soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Kebutuhan untuk mempetahankan hidup	1,2			
Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman	3,4			
Kebutuhan sosial	5,6			
Kebutuhan akan penghargaan	7,8			
Kebutuhan akan aktualisasi diri	9,10			

Catatan:

.....

.....

Padangsidimpuan, 2018

Validator

Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd

NIP. 19830317 201801 2 001

LAMPIRAN 1

SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul:

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan.

Yang disusun oleh:

Nama :Ega Permana Nasution

Nim : 14 402 00099

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah (MB-2)

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidempuan, 201

Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd

NIP. 19830317 201801 2 001

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERIPADANGSIDIMPUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpunan 22733
Telephone (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

: B-301/In.14/G.5a/PP.009/ 12 /2017

27 Desember 2017

: Permohonan Kesediaan Menjadi
Pembimbing Skripsi

Muhammad Iqbal Tanjung, MEI

Padangsidimpunan

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim
Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul Skripsi mahasiswa tersebut di bawah
ini sebagai berikut :

Nama : Ega Permana Nasution
NIM : 14 401 00099
Fakultas/ Jurusan : FEBI/ Ekonomi Syariah
Judul : **Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan Di Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpunan**

Sering dengan hal tersebut, kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu menjadi
Pembimbing I dan Pembimbing II penelitian penulisan Skripsi mahasiswa yang dimaksud dan
jika penyempurnaan judul bila mana perlu.

Demikian kami sampaikan, atas kesediaan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu, kami
sangat berterimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.



Muhammad Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 128 200112 1 001

Ketua Jurusan

Muhammad Isa, ST., M.M
NIP. 198006052011011003

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA

PEMBIMBING I

Muhammad Iqbal Tanjung, MEI
NIP. 151032002121001

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA

PEMBIMBING II

Ahmad Iqbal Tanjung, MEI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile(0634) 24022

: B- 932 /In.14/G/TL.00/07/2018
: Mohon Izin Riset

24 Juli 2018

Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan

Padangsidempuan

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan
menyampaikan bahwa:

Nama : Ega Permana Nasution
NIM : 1440200099
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN
Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "Pengaruh
Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Perdagangan Kota
Padangsidempuan".

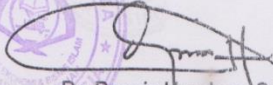
Sehubungan dengan itu, atas bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data
yang dimaksud judul di atas

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Dekan,




Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

DINAS PERDAGANGAN

Jl. Letjend. T. Rizal Nurdin Km 7 Pijorkoling – Pal IV Telp (0634) 28882, Fax (0634) 7000740

PADANGSIDIMPUAN

Padangsidimpuan, 07 Agustus 2018

: 560.02 / 681 / VIII/2018
: Penting
: -
: Izin Riset

Kepada Yth,
Sdr. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam IAIN Padangsidimpuan
di -
Padangsidimpuan

Menindaklanjuti Surat Saudara Nomor : B-932 / IN.14 / G/ TL.00 / 07 / 2018 tanggal 24 Juli 2018, perihal Mohon Izin Riset Atas Nama Ega Permana Nasution di Organisasi Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan, dengan judul skripsi “ **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan**”.

Berkenaan dengan hal tersebut diatas, maka dengan ini kami menyetujui Riset tersebut diatas kepada :

Nama : Ega Permana Nasution
NIM : 1440200099
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Demikian surat persetujuan ini kami perbuat untuk dapat dipenuhi.

KEPALA DINAS PERDAGANGAN
KOTA PADANGSIDIMPUAN



Yth.
Bapak Walikota Padangsidimpuan (Sebagai Laporan)



PEMERINTAH KOTA PADANGSIDIMPUAN
DINAS PERDAGANGAN

Jl. Letjend. T. Rizal Nurdin Km 7 Pijorkoling – Pal IV Telp (0634) 28882, Fax (0634) 7000740
PADANGSIDIMPUAN

SURAT KETERANGAN SELESAI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ir. Ridoan Pasaribu, M.Si
Jabatan : Kepala Bidang Koperasi dan UKM

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas:

Nama : Ega Permana Nasution
NIM : 1440200099
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan

Benar telah selesai melakukan penelitian di Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan selama kurang lebih 1 (satu) bulan, terhitung mulai tanggal 24 Juli 2018 sampai dengan 25 Agustus 2018 untuk memperoleh data dalam rangka menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERDAGANGAN KOTA PADANGSIDIMPUAN”**.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Padangsidimpuan, 03 Oktober 2018

An. KEPALA DINAS PERDAGANGAN
KOTA PADANGSIDIMPUAN
SEKRETARIS

KABID KOPERASI DAN UKM
Ir. RIDOAN PASARIBU, M.Si
NIP. 196604281997031004

Indikator Kinerja Karyawan

No	Nama Responden	Soal					Total Skor				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Sapri Dewasa	5	4	5	5	4	4	4	4	4	39
2	Samadi	4	4	3	5	4	4	4	4	3	35
3	Adil Parjungan	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42
4	Pawitno	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	Elijah Panggabean	5	5	5	4	4	4	4	5	5	41
6	Rubiah	5	5	5	4	4	4	4	5	5	41
7	Nurlena	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
8	Bobby Feri	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	Hafsah Lubis	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38
10	Syukur Rahmat	4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
11	Lenni Rahayu Harahap	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
12	Syarifah Hannum Harahap	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	Rd. Nurlailasari	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34
14	Dahler Ibrahim	5	4	3	4	4	4	4	4	3	35
15	Erwin Pulungan	5	4	3	4	4	4	4	4	4	36
16	Rahmad Siregar	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17	Pandapotan Harahap	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
18	Fandi Parsilauangan Harahap	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
19	Ilham Eka Putra	5	5	4	4	4	4	4	4	5	39
20	Meri Susanti Nasution	5	5	3	3	4	4	4	4	5	37
21	Anwar Siregar	5	5	4	4	4	4	5	5	5	41
22	Misrun	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34
23	Derliana Pulungan	4	4	3	4	4	4	4	4	5	36
24	Mansur Lubis	5	5	4	4	4	4	4	4	5	39
25	Erris Oloan Syahputra	5	4	4	4	4	4	4	4	2	35
26	Zulfahri	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
27	Elpi Lannasari Waruhu	4	4	3	4	4	4	5	5	5	38
28	Rosni Marlina Harahap	4	4	3	4	4	4	5	5	5	38
29	Rendra Adiansyah	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
30	Ridoan Pasaribu	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
31	Rida Wati Hasibuan	4	4	3	4	4	4	4	4	5	36
32	Herlinawati	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
33	Parlaungan Ardiansyah	4	4	3	4	4	4	4	4	5	36
34	Karlina Asnawati Nst	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
35	Hendra Fahmi	4	4	2	4	4	4	4	4	5	35
36	Nurhazizah	4	4	3	4	4	4	4	4	5	36
37	Parwati	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
38	Juden Silalahi	4	4	3	3	4	4	4	4	3	33
39	Arnhem Mardiha	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
40	Jarmen Sinaga	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34

41	Deni Afnita Siregar	4	3	3	4	4	4	4	4	3	33
42	Payungan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
43	Alward Mool Lubis	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
44	Hotnida	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
45	Nurhasanah	5	4	4	3	5	4	5	4	4	38
46	Elli Novanti	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
47	Rahmi Novita	5	5	4	5	4	4	4	4	4	39
48	Rosmaini	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
49	Marianto	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
50	Maria Berlia Gultom	4	4	4	4	5	5	4	4	5	39
51	Siti Khadijah Harahap	4	3	4	5	4	5	4	4	5	38
52	Irma Gustina	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
53	Anwar Harahap	3	4	3	4	3	4	4	4	4	33
54	Febriani Siregar	4	4	4	4	4	3	3	5	4	35
55	Iqbal Adecandra	4	3	4	4	4	2	4	4	4	33
56	Winengsih	4	4	4	3	4	4	5	4	4	36
57	Misdi	2	4	2	4	4	4	3	4	3	30
58	Mara Unan Siregar	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
59	Hildayanti	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
60	Sualayha	4	5	4	4	4	4	4	2	4	35
61	Imsyakwin Hasibuan	3	2	4	4	1	3	4	4	4	29
62	Mahdiansyah Siregar	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
63	Nikmatullah hasanah Daulay	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
64	Dina Marina Harahap	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
65	Ade Erna Pane	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
66	Herlina Sihombing	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
67	Nurjannah Nasution	4	4	4	4	4	4	4	4	1	33
68	Eliza Putri Amanda	4	3	4	2	4	5	2	4	3	31
69	Agrara Bayu	4	3	4	2	3	2	4	4	4	30

Indikator Kepemimpinan

No	Nama Responden	Soal										Total skor
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Sapri Dewasa	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
2	samadi	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	42
3	Adil Parjungan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	Pawitno	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	Elijah Panggabean	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	Rubiah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	Nurlena	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	40
8	Bobby Feri	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
9	Hafsah Lubis	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	35
10	Syukur Rahmat	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	40
11	Lenni Rahayu Harahap	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	39
12	Syarifah Hannum Harahap	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
13	Rd. Nurlailasari	5	5	5	4	4	4	4	5	2	4	42
14	Dahler Ibrahim	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
15	Erwin Pulungan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	Rahmad Siregar	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
17	Pandapotan Harahap	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	43
18	Fandi Parsilauangan Harahap	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
19	Ilham Eka Putra	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
20	Meri Susanti Nasution	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	Anwar Siregar	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
22	Misrun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
23	Derliana Pulungan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
24	Mansur Lubis	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
25	Erris Oloan Syahputra	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	44
26	Zulfahri	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	Elpi Lannasari Waruhu	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
28	Rosni Marlina Harahap	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44
29	Rendra Adiansyah	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	40
30	Ridoan Pasaribu	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	Rida Wati Hasibuan	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	37
32	Herlinawati	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	39
33	Parlaungan Ardiansyah	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	40
34	Karlina Asnawati Nst	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
35	Hendra Fahmi	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
36	Nurhazizah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	Parwati	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	Juden Silalahi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	Arnhem Mardiha	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
40	Jarmen Sinaga	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	46
41	Deni Afnita Siregar	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	44
42	Payungan	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
43	Alward Mool Lubis	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41

44	Hotnida	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
45	Nurhasanah	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	43
46	Elli Novanti	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	41
47	Rahmi Novita	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
48	Rosmaini	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	42
49	Marianto	2	4	4	4	4	4	4	5	3	5	39
50	Maria Berlia Gultom	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	40
51	Siti Khadijah Harahap	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
52	Irma Gustina	4	5	4	3	2	5	4	4	4	4	39
53	Anwar Harahap	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	41
54	Febriani Siregar	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
55	Iqbal Adecandra	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40
56	Winengsih	4	5	2	3	4	2	4	4	4	5	37
57	Misdi	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	41
58	Mara Unan Siregar	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	41
59	Hildayanti	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43
60	Sualayha	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	42
61	Imsyakwin Hasibuan	3	5	5	4	5	4	5	4	3	4	42
62	Mahdiansyah Siregar	4	5	4	4	4	4	5	5	4	2	41
63	Nikmatullah hasanah Daulay	5	2	4	4	3	4	4	3	4	4	37
64	Dina Marina Harahap	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44
65	Ade Erna Pane	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	42
66	Herlina Sihombing	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
67	Nurjannah Nasution	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
68	Eliza Putri Amanda	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
69	Agrara Bayu	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	39

Indikator Motivasi

No	Nama Responden	Soal										Total Skor
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Sapri Dewasa	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
2	Samadi	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	41
3	Adil Parjungan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	Pawitno	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	Elijah Panggabean	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	Rubiah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	Nurlena	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
8	Bobby Feri	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
9	Hafsah Lubis	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
10	Syukur Rahmat	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
11	Lenni Rahayu Harahap	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	Syarifah Hannum Harahap	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
13	Rd. Nurlailasari	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
14	Dahler Ibrahim	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40
15	Erwin Pulungan	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37
16	Rahmad Siregar	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	37
17	Pandapotan Harahap	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
18	Fandi Parsilauangan Harahap	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
19	Ilham Eka Putra	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
20	Meri Susanti Nasution	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
21	Anwar Siregar	5	5	5	4	5	5	5	2	5	4	45
22	Misrun	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	41
23	Derliana Pulungan	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
24	Mansur Lubis	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	Erris Oloan Syahputra	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
26	Zulfahri	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	39
27	Elpi Lannasari Waruhu	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
28	Rosni Marlina Harahap	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
29	Rendra Adiansyah	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43
30	Ridoan Pasaribu	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
31	Rida Wati Hasibuan	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
32	Herlinawati	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
33	Parlaungan Ardiansyah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
34	Karlina Asnawati Nst	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
35	Hendra Fahmi	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
36	Nurhazizah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
37	Parwati	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
38	Juden Silalahi	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
39	Arnhem Mardiha	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
40	Jarmen Sinaga	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	
41	Deni Afnita Siregar	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
42	Payungan	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41

43	Alward Mool Lubis	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	39
44	Hotnida	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	Nurhasanah	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44
46	Elli Novanti	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	Rahmi Novita	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	41
48	Rosmaini	4	4	4	5	4	5	5	5	5	2	43
49	Mariato	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	40
50	Maria Berlia Gultom	4	4	5	4	2	3	5	3	3	5	38
51	Siti Khadijah Harahap	4	4	4	3	5	3	5	2	4	5	39
52	Irma Gustina	5	3	4	4	4	4	5	3	5	5	42
53	Anwar Harahap	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	44
54	Febriani Siregar	4	4	4	4	5	2	4	3	4	4	38
55	Iqbal Adecandra	4	4	5	4	5	4	3	3	4	5	41
56	Winengsih	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
57	Misdi	4	4	4	5	5	5	2	4	4	5	42
58	Mara Unan Siregar	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
59	Hildayanti	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47
60	Sualayha	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	41
61	Imsyakwin Hasibuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
62	Mahdiansyah Siregar	4	4	5	4	5	5	3	4	2	5	41
63	Nikmatullah hasanah Daulay	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	42
64	Dina Marina Harahap	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	42
65	Ade Erna Pane	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
66	Herlina Sihombing	4	4	3	4	1	5	4	5	4	4	38
67	Nurjannah Nasution	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	41
68	Eliza Putri Amanda	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
69	Agrara Bayu	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41

R TABEL

df	0.10	0.05	0.02	0.01
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610

49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540

1000	0.0519	0.0619	0.0734	0.0812
10000	0.0164	0.0196	0.0233	0.0258

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	39.86	49.50	53.59	55.83	57.24	58.20	58.91	59.44	59.86	60.19	60.47	60.71	60.90	61.07	61.22
2	8.53	9.00	9.16	9.24	9.29	9.33	9.35	9.37	9.38	9.39	9.40	9.41	9.41	9.42	9.42
3	5.54	5.46	5.39	5.34	5.31	5.28	5.27	5.25	5.24	5.23	5.22	5.22	5.21	5.20	5.20
4	4.54	4.32	4.19	4.11	4.05	4.01	3.98	3.95	3.94	3.92	3.91	3.90	3.89	3.88	3.87
5	4.06	3.78	3.62	3.52	3.45	3.40	3.37	3.34	3.32	3.30	3.28	3.27	3.26	3.25	3.24
6	3.78	3.46	3.29	3.18	3.11	3.05	3.01	2.98	2.96	2.94	2.92	2.90	2.89	2.88	2.87
7	3.59	3.26	3.07	2.96	2.88	2.83	2.78	2.75	2.72	2.70	2.68	2.67	2.65	2.64	2.63
8	3.46	3.11	2.92	2.81	2.73	2.67	2.62	2.59	2.56	2.54	2.52	2.50	2.49	2.48	2.46
9	3.36	3.01	2.81	2.69	2.61	2.55	2.51	2.47	2.44	2.42	2.40	2.38	2.36	2.35	2.34
10	3.29	2.92	2.73	2.61	2.52	2.46	2.41	2.38	2.35	2.32	2.30	2.28	2.27	2.26	2.24
11	3.23	2.86	2.66	2.54	2.45	2.39	2.34	2.30	2.27	2.25	2.23	2.21	2.19	2.18	2.17
12	3.18	2.81	2.61	2.48	2.39	2.33	2.28	2.24	2.21	2.19	2.17	2.15	2.13	2.12	2.10
13	3.14	2.76	2.56	2.43	2.35	2.28	2.23	2.20	2.16	2.14	2.12	2.10	2.08	2.07	2.05
14	3.10	2.73	2.52	2.39	2.31	2.24	2.19	2.15	2.12	2.10	2.07	2.05	2.04	2.02	2.01
15	3.07	2.70	2.49	2.36	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.06	2.04	2.02	2.00	1.99	1.97
16	3.05	2.67	2.46	2.33	2.24	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.01	1.99	1.97	1.95	1.94
17	3.03	2.64	2.44	2.31	2.22	2.15	2.10	2.06	2.03	2.00	1.98	1.96	1.94	1.93	1.91
18	3.01	2.62	2.42	2.29	2.20	2.13	2.08	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92	1.90	1.89
19	2.99	2.61	2.40	2.27	2.18	2.11	2.06	2.02	1.98	1.96	1.93	1.91	1.89	1.88	1.86
20	2.97	2.59	2.38	2.25	2.16	2.09	2.04	2.00	1.96	1.94	1.91	1.89	1.87	1.86	1.84
21	2.96	2.57	2.36	2.23	2.14	2.08	2.02	1.98	1.95	1.92	1.90	1.87	1.86	1.84	1.83
22	2.95	2.56	2.35	2.22	2.13	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.86	1.84	1.83	1.81
23	2.94	2.55	2.34	2.21	2.11	2.05	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	1.84	1.83	1.81	1.80
24	2.93	2.54	2.33	2.19	2.10	2.04	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	1.81	1.80	1.78
25	2.92	2.53	2.32	2.18	2.09	2.02	1.97	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.80	1.79	1.77
26	2.91	2.52	2.31	2.17	2.08	2.01	1.96	1.92	1.88	1.86	1.83	1.81	1.79	1.77	1.76
27	2.90	2.51	2.30	2.17	2.07	2.00	1.95	1.91	1.87	1.85	1.82	1.80	1.78	1.76	1.75
28	2.89	2.50	2.29	2.16	2.06	2.00	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.74
29	2.89	2.50	2.28	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78	1.76	1.75	1.73
30	2.88	2.49	2.28	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77	1.75	1.74	1.72
31	2.87	2.48	2.27	2.14	2.04	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71
32	2.87	2.48	2.26	2.13	2.04	1.97	1.91	1.87	1.83	1.81	1.78	1.76	1.74	1.72	1.71
33	2.86	2.47	2.26	2.12	2.03	1.96	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75	1.73	1.72	1.70
34	2.86	2.47	2.25	2.12	2.02	1.96	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71	1.69
35	2.85	2.46	2.25	2.11	2.02	1.95	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74	1.72	1.70	1.69
36	2.85	2.46	2.24	2.11	2.01	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73	1.71	1.70	1.68
37	2.85	2.45	2.24	2.10	2.01	1.94	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.68
38	2.84	2.45	2.23	2.10	2.01	1.94	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72	1.70	1.69	1.67
39	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.67
40	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.87	1.83	1.79	1.76	1.74	1.71	1.70	1.68	1.66
41	2.83	2.44	2.22	2.09	1.99	1.92	1.87	1.82	1.79	1.76	1.73	1.71	1.69	1.67	1.66
42	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.67	1.65
43	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.67	1.65
44	2.82	2.43	2.21	2.08	1.98	1.91	1.86	1.81	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.66	1.65
45	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.66	1.64

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.71	1.69	1.67	1.65	1.64
47	2.82	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.74	1.71	1.69	1.67	1.65	1.64
48	2.81	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.69	1.67	1.65	1.63
49	2.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.71	1.68	1.66	1.65	1.63
50	2.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.70	1.68	1.66	1.64	1.63
51	2.81	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.76	1.73	1.70	1.68	1.66	1.64	1.62
52	2.80	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.75	1.72	1.70	1.67	1.65	1.64	1.62
53	2.80	2.41	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.70	1.67	1.65	1.63	1.62
54	2.80	2.40	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	1.63	1.62
55	2.80	2.40	2.19	2.05	1.95	1.88	1.83	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	1.63	1.61
56	2.80	2.40	2.18	2.05	1.95	1.88	1.83	1.78	1.75	1.71	1.69	1.67	1.65	1.63	1.61
57	2.80	2.40	2.18	2.05	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.69	1.66	1.64	1.63	1.61
58	2.79	2.40	2.18	2.04	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.61
59	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.61
60	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.87	1.82	1.77	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.60
61	2.79	2.39	2.18	2.04	1.94	1.87	1.82	1.77	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.60
62	2.79	2.39	2.17	2.04	1.94	1.87	1.82	1.77	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.62	1.60
63	2.79	2.39	2.17	2.04	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.61	1.60
64	2.79	2.39	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.60
65	2.78	2.39	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
66	2.78	2.38	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
67	2.78	2.38	2.17	2.03	1.94	1.86	1.81	1.76	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
68	2.78	2.38	2.17	2.03	1.93	1.86	1.81	1.76	1.73	1.69	1.67	1.64	1.62	1.61	1.59
69	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.81	1.76	1.72	1.69	1.67	1.64	1.62	1.60	1.59
70	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.59
71	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.59
72	2.78	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
73	2.78	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
74	2.77	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.75	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
75	2.77	2.37	2.16	2.02	1.93	1.85	1.80	1.75	1.72	1.69	1.66	1.63	1.61	1.60	1.58
76	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.72	1.68	1.66	1.63	1.61	1.59	1.58
77	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.71	1.68	1.66	1.63	1.61	1.59	1.58
78	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.58
79	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.58
80	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
81	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
82	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
83	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
84	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.74	1.71	1.68	1.65	1.63	1.60	1.59	1.57
85	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.84	1.79	1.74	1.71	1.67	1.65	1.62	1.60	1.59	1.57
86	2.76	2.37	2.15	2.01	1.92	1.84	1.79	1.74	1.71	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
87	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
88	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
89	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.57
90	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.56

Titik Persentase Distribusi t (dk = 1 – 40)

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

TitikPersentaseDistribusi t (dk = 41 – 80)

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

TitikPersentaseDistribusi t (dk = 81 –120)

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

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X₁)

Correlations

	Soal_1	Soal_2	Soal_3	Soal_4	Soal_5	Soal_6	Soal_7	Soal_8	Soal_9	Soal_10	Total
Soal_1 Pearson Correlation	1	.434**	.248*	.367**	.331**	.085	.094	.022	.451**	.032	.616**
Sig. (2-tailed)		.000	.040	.002	.005	.488	.443	.859	.000	.792	.000
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Soal_2 Pearson Correlation	.434**	1	.269*	.216	.439**	-.142	.320**	.275*	.161	.061	.640**
Sig. (2-tailed)	.000		.025	.074	.000	.245	.007	.022	.187	.619	.000
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Soal_3 Pearson Correlation	.248*	.269*	1	.505**	.149	.244*	.241*	.097	-.037	.000	.508**
Sig. (2-tailed)	.040	.025		.000	.221	.044	.046	.426	.761	1.000	.000
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Soal_4 Pearson Correlation	.367**	.216	.505**	1	.456**	.267*	.106	.118	.330**	.131	.658**
Sig. (2-tailed)	.002	.074	.000		.000	.026	.384	.334	.006	.282	.000
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Soal_5 Pearson Correlation	.331**	.439**	.149	.456**	1	-.053	.398**	.183	.487**	.131	.702**
Sig. (2-tailed)	.005	.000	.221	.000		.663	.001	.133	.000	.282	.000
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Soal_6 Pearson Correlation	.085	-.142	.244*	.267*	-.053	1	.037	-.090	.119	-.137	.192
Sig. (2-tailed)	.488	.245	.044	.026	.663		.761	.464	.330	.263	.113
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Soal_7 Pearson Correlation	.094	.320**	.241*	.106	.398**	.037	1	.308*	.180	.000	.503**
Sig. (2-tailed)	.443	.007	.046	.384	.001	.761		.010	.139	1.000	.000
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Soal_8 Pearson Correlation	.022	.275*	.097	.118	.183	-.090	.308*	1	-.071	.029	.412**

Hasil Uji Validitas Motivasi (X₂)

Correlations

	Soal_1	Soal_2	Soal_3	Soal_4	Soal_5	Soal_6	Soal_7	Soal_8	Soal_9	Soal_10	Total
Soal_1 Pearson Correlation	1	.298*	.167	.137	.133	.396**	.075	-.021	.268*	.192	.475**
Sig. (2-tailed)		.013	.171	.263	.277	.001	.538	.866	.026	.115	.000
N	69	69	69	69	69	69	69	68	69	69	69
Soal_2 Pearson Correlation	.298*	1	.133	.124	.208	.430**	-.056	-.015	.103	.043	.391**
Sig. (2-tailed)	.013		.277	.310	.087	.000	.650	.904	.398	.728	.001
N	69	69	69	69	69	69	69	68	69	69	69
Soal_3 Pearson Correlation	.167	.133	1	.191	.452**	.178	.198	-.064	.577**	.383**	.666**
Sig. (2-tailed)	.171	.277		.117	.000	.143	.102	.607	.000	.001	.000
N	69	69	69	69	69	69	69	68	69	69	69
Soal_4 Pearson Correlation	.137	.124	.191	1	.132	.260*	.017	.250*	.199	.028	.478**
Sig. (2-tailed)	.263	.310	.117		.278	.031	.890	.039	.102	.820	.000
N	69	69	69	69	69	69	69	68	69	69	69
Soal_5 Pearson Correlation	.133	.208	.452**	.132	1	.300*	.012	-.155	.402**	.126	.556**
Sig. (2-tailed)	.277	.087	.000	.278		.012	.923	.206	.001	.303	.000
N	69	69	69	69	69	69	69	68	69	69	69
Soal_6 Pearson Correlation	.396**	.430**	.178	.260*	.300*	1	-.087	.378**	.356**	.000	.620**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.143	.031	.012		.476	.001	.003	1.000	.000
N	69	69	69	69	69	69	69	68	69	69	69
Soal_7 Pearson Correlation	.075	-.056	.198	.017	.012	-.087	1	-.055	.156	.101	.310**
Sig. (2-tailed)	.538	.650	.102	.890	.923	.476		.655	.201	.407	.010
N	69	69	69	69	69	69	69	68	69	69	69
Soal_8 Pearson Correlation	-.021	-.015	-.064	.250*	-.155	.378**	-.055	1	-.025	-.069	.236
Sig. (2-tailed)	.866	.904	.607	.039	.206	.001	.655		.841	.577	.052

	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Soal_9	Pearson Correlation	.268*	.103	.577**	.199	.402**	.356**	.156	-.025	1	.252*	.652**
	Sig. (2-tailed)	.026	.398	.000	.102	.001	.003	.201	.841		.037	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	68	69	69	69
Soal_10	Pearson Correlation	.192	.043	.383**	.028	.126	.000	.101	-.069	.252*	1	.451**
	Sig. (2-tailed)	.115	.728	.001	.820	.303	1.000	.407	.577	.037		.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	68	69	69	69
Total	Pearson Correlation	.475**	.391**	.666**	.478**	.556**	.620**	.310**	.236	.652**	.451**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.010	.052	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	68	69	69	69

Lampiran 5

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.625	9

Uji Reliabilitas Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.671	10

Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.631	10

Lampiran 6

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30786239
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.085
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.191 ^c

Lampiran 7

Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dengan kepemimpinan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between Groups	(Combined)	178.323	13	13.717	3.249	.001
		Linearity	39.359	1	39.359	9.322	.003
		Deviation from Linearity	138.964	12	11.580	2.743	.006
Within Groups			232.228	55	4.222		
Total			410.551	68			

Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dengan Motivasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between Groups	(Combined)	175.860	13	13.528	3.170	.001
		Linearity	24.691	1	24.691	5.786	.020
		Deviation from Linearity	151.169	12	12.597	2.952	.003
Within Groups			234.691	55	4.267		
Total			410.551	68			

Lampiran 8

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.471	4.678		4.803	.000		
Kepemimpinan	.206	.099	-.256	2.077	.042	.883	1.113
Motivasi	.103	.102	.158	1.281	.205	.883	1.113

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Kepemimpinan	Motivasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kepepinan	Correlation Coefficient	1.000	-.010	-.126
		Sig. (2-tailed)	.	.936	.301
		N	69	69	69
Motivasi		Correlation Coefficient	-.010	1.000	-.048
		Sig. (2-tailed)	.936	.	.692
		N	69	69	69
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	-.126	-.048	1.000
		Sig. (2-tailed)	.301	.692	.
		N	69	69	69

Lampiran 9

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.471	4.678		4.803	.000
Kepemimpinan	.206	.099	.256	2.077	.042
Motivasi	.130	.102	.158	1.281	.205

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.343 ^a	.118	.091	2.343

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.367	2	24.184	4.407	.016 ^b
	Residual	362.184	66	5.488		
	Total	410.551	68			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

LAMPIRAN DOKUMENTASI



