



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. JUANDA PRIMA ENGINEERING KOTA
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

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

Oleh

AHMAD KIROMANSYAH

NIM: 16 402 00027

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2021**



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. JUANDA PRIMA ENGINEERING KOTA
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

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

Oleh

AHMAD KIROMANSYAH

NIM: 16 402 00027

PEMBIMBING I

Muhammad Isa, ST., MM

PEMBIMBING II

Zulaila Matondang, M.Si

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2021



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 : Lampiran Skripsi
a.n. **AHMAD KIROMASYAH**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, September 2021
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN
Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **AHMAD KIROMASYAH** yang berjudul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Juanda Prima Engineering Kota Padangsidimpuan**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang manajemen bisnis syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

PEMBIMBING I

Muhammad Isa, ST., MM
NIP. 198006052011011003

PEMBIMBING II

Zulfika Matondang, M.Si
NIDN. 2017058302

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

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

Nama : AHMAD KIROMANSYAH
NIM : 16 402 00027
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Juanda Prima Enginering Kota Padangsidempuan**

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 IAIN Padangsidempuan 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 IAIN Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 7 September 2021

Saya yang Menyatakan,



AHMAD KIROMANSYAH

NIM. 16 402 00027

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : AHMAD KIROMANSYAH
NIM : 16 402 00027
Jurusan : Ekonomi Syariah
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 Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Juanda Prima Engineering Kota Padangsidempuan**”. Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.
Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada tanggal 7 September 2021

Yang menyatakan,



AHMAD KIROMANSYAH

NIM. 16 402 00027



**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 : AHMAD KIROMANSYAH
NIM : 16 402 00027
FAKULTAS/PROGRAM STUDI : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Juanda Prima Engineering Kota Padangsidimpuan

Ketua

Drs. Kamaluddin, M.Ag
NIP. 19651102 199103 1 001

Sekretaris

Delima Sari Lubis, M.A
NIP. 19840512 201403 2 002

Anggota

Drs. Kamaluddin, M.Ag
NIP. 19651102 199103 1 001

Delima Sari Lubis, M.A
NIP. 19840512 201403 2 002

Ja'far Nasution, M.E.I
NIDN. 2004088205

Aliman Syahuri Zein, M.E.I
NIDN. 2028048201

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Kamis/ 28 Oktober 2021
Pukul : 09.00 WIB – 12.00 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/73,5 (B)
Index Prestasi Kumulatif : 3, 63
Predikat : PUJIAN



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

Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT JUANDA PRIMA ENGINEERING KOTA
PADANGSIDIMPUAN.**

NAMA : AHMAD KIROMANSYAH

NIM : 16 402 00027

Telah Dapat Diterima untuk Memenuhi Salah Satu Tugas
dan Syarat-Syarat dalam Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi (S.E)

dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidempuan, 24 Oktober 2021
Dekan,



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

ABSTRAK

Nama : **Ahmad Kiromansyah**
Nim : **1640200027**
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Juanda Prima Engineering Kota Padangsidempuan**

Kinerja karyawan merupakan kekayaan mutlak yang harus dimiliki perusahaan, karena tanpa kinerja karyawan perusahaan tidak akan berjalan. PT Juanda Prima Engineering Kota Padangsidempuan adalah perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi juga tidak terlepas dari kinerja karyawan untuk mencapai visi dan misi. Namun fenomena yang terjadi masih rendahnya kinerja dari sebagian karyawan ditandai dengan penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu dan sering terjadi kesalahan karyawan dalam menjalankan tugasnya, baik di kantor maupun dilapangan. Tujuan penelitian ini adalah apakah gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Juanda Prima Engineering Kota Padangsidempuan. Tujuan penelitian ini adalah bagi peneliti, bagi peneliti selanjutnya, bagi perusahaan dan bagi IAIN Padangsidempuan

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia. Sehubungan dengan itu pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Sampel penelitian adalah karyawan PT Juanda Prima Engineering Kota Padangsidempuan yang berjumlah 50 orang. Instrument pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Data yang dikumpulkan diolah dan dianalisis dengan menggunakan perhitungan statistik yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis linier berganda menggunakan bantuan SPSS versi 22.

Hasil penelitian diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan memiliki t_{hitung} yang lebih besar dari pada t_{tabel} . Maka gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Juanda Prima Engineering Kota Padangsidempuan. Namun motivasi mempunyai nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari pada t_{tabel} sehingga motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Juanda Prima Engineering Kota Padangsidempuan. Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Juanda Prima Engineering Kota Padangsidempuan. Pengaruhnya sebesar 23% dan sisanya 77% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

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

KATA PENGANTAR



Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, kesempatan dan ilmu pengetahuan untuk dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari zaman kegelapan kepada jalan yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Skripsi ini berjudul: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Juanda Prima Engineering Kota Padangsidempuan**

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat-syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Tidak terlepas dari berkat bantuan dan motivasi yang tidak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya Skripsi ini dapat terselesaikan. Peneliti menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya dan rasa hormat kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini, khususnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL, Rektor IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar M.A., Wakil Rektor Bidang Administrasi Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. Sumper Mulia Harahap M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin M.Ag., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. H. Arbanurrasyid, MA Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, MA. Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah FEBI IAIN Padangsidimpuan dan Ibu Nurul Izza Lubis, M.Si selaku Sekretaris Program Studi di Ekonomi Syariah FEBI IAIN Padangsidimpuan
4. Bapak Muhammasd Isa, ST., MM Pembimbing I dan Ibu Zulaika Matondang, M.Si Pembimbing II, yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti dalam menyusun Skripsi ini
5. Bapak Yusri Fahmi M, Hum., sebagai Kepala Perpustakaan dan seluruh pegawai Perpustakaan IAIN Padangsidimpuan yang telah membantu peneliti dalam mengadakan buku-buku penunjang untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen, Staf dan Pegawai, serta seluruh Civitas Akademika IAIN Padangsidimpuan yang telah memberikan dukungan moral kepada penulis selama dalam perkuliahan.
7. Terisitimewa kepada Ibunda tercinta Manisam dan Ayahanda tercinta Zubair Pasaribu, tanpa pamrih pemberi kasih sayang dukungan moril dan materi serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan tiada hentinya semenjak dilahirkan sampai sekarang, semoga Allah SWT nantinya dapat membalas perjuangan beliau dengan surga firdaus-Nya, serta kepada Kakak tercinta Sri

Gustina Pasaribu, S.E dan Abang saya Muhammad Kurniawan Pasaribu, Araf Aliwijaya, S.Sos

8. Kepada sahabat-sahabat saya yang selalu memotivasi saya dan memberikan semangat yaitu Selamat Riadi, Ikhsan Rohmansyah, Indra Rizki srg, Marwaji Adlani,S.E , Emely Andriansih, Roron Khoiron ansori, Fauziah Hafni Lubis,S.E , Diah permatasari Rangkuti, S.E. dan seluruh kawan-kawan ruangan Manajemen Bisnis 3
9. Kepada kawan-kawan mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah angkatan 2016 yang telah berjuang bersama-sama untuk meraih gelar S.E , semoga kita semua sukses meraihnya dan kepada kawan-kawan ORMAWA IAIN Padangsidimpuan senantiasa memberi semangat dan motivasi
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

Atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan kepada peneliti, kiranya tiada kata yang paling indah selain berdo'a dan berserah diri kepada Allah SWT. Semoga kebaikan dari semua pihak mendapat imbalan dari Allah SWT. Selain dari itu peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Padangsidimpuan, 11 Agustus 2021
Peneliti

Ahmad Kiromansyah
NIM. 1640200027

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan, 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	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	esdan ye
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
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	..’..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

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

- a. Vokal Tunggal adalah vocal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagaiberikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	dommah	U	U

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
و.....	fathah dan wau	Au	a dan u

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
.....ي	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
و.....	dommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua.

- a. Ta Marbutah hidup yaitu Ta Marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dummah, transliterasinya adalah /t/.
- b. 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 system 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 diberitanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

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

لِNamun 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 didepan 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 di akhir kata. Bilahamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Padadasarnyasetiap 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 capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital 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 capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memanglengkap 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 LektorKeagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SURAT PENGESAHAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
BERITA ACARA UJIAN MUNAQSAH	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATI.....	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I LATAR BELAKANG MASALAH	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Defenisi Operasional variabel.....	6
F. Tujuan Penelitian.....	7
G. Manfaat Penelitian.....	7
H. Sistematika Pembahasan.....	8
BAB II LANDASAN TEORI TEORI	
A. Kerangka teori.....	10
1. Kinerja karyawan.....	10
a. Pengertian kinerja karyawan.....	10
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	11
2. Gaya kepemimpinan.....	12
a. Secara etimologi.....	12
b. Secara terminologi.....	12
3. Motivasi.....	15
a. Pengertian motivasi.....	15
b. Tujuan motivasi.....	17
c. Asas-asas motivasi.....	18
B. Penelitian Terdahulu.....	19
C. Kerangka Pikir.....	23
D. Hipotesis penelitian.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
B. Jenis Penelitian.....	25
C. Populasi dan Sampel.....	25
D. Jenis Data dan Sumber data.....	26

1. Data Primer	26
2. Data Sekunder	27
E. Instrument pengumpulan data	27
1. Angket	27
2. Observasi	28
F. Teknik Analisis Data.....	29
1. Uji Validitas	29
2. Uji Reliabilitas	30
3. Uji Normalitas.....	31
4. Uji Linieritas.....	31
5. Uji Asumsi Klasik.....	31
6. Uji Hipotesis.....	33
7. Analisis Regresi Linier Berganda.....	35
BAB IV. HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	37
B. Hasil Penelitian	56
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran-Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Produksi PT Juanda Prima Engineering.....	4
Table I.2 Definisi Operasional Variabel	6
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel III.1 Skor Nilai kuisioner Penelitian	28
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	42
Table IV.2 Hasil Uji Validitas Motivasi..	43
Table IV.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	45
Tabel IV.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel IV.5 Hasil Uji Normalitas.....	46
Tabel IV.6 Hasil Uji linieritas Gaya Kepemimpinan.....	47
Tabel IV.7 Hasil Uji linieritas Motivasi.....	47
Tabel IV.8 Hasil Uji multikolonieritas.....	49
Tabel IV.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	50
Tabel IV.10 Hasil Uji Auto Korelasi..	51
Tabel IV.11 Hasil Uji Determinan R..	52
Tabel IV.12 Hasil Uji Hasil Uji T Parsial.....	53
Tabel IV.13 Hasil Uji F.....	54
Tabel IV.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka pikir.....	23
Gambar IV.1 Struktur Organisasi.....	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran II. Daftar Wawancara	
Lampiran III. Hasil Sebaran Angket	
Lampiran IV. Hasil Analisis Data	
Lampiran V. T Tabel.....	
Lampiran VI. F Tabel.....	
Lampiran VII. R Tabel.....	
Lampiran VIII. Surat Penunjukan Pembimbing.....	
Lampiran IX. Surat Izin Meneliti.....	
Lampiran X. Surat Balasan Izin Riset.....	
Lampiran XI. Surat Bahwa Telah Selesai riset	
Lampiran XII. Dokumentasi Penyebaran Angket	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap masalah yang ada di perusahaan dan lebih responsif agar terus bertahan dan terus berkembang. Hal-hal yang mesti diperbaiki adalah baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus diperhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut. Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya gaya kepemimpinan dan motivasi.

Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi karena dengan kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas. Dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat. Selain itu kinerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk meningkatkan

kinerja organisasi dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Menurut Anwar Prabu “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.¹ Untuk mencapai mencapai hasil yang maksimal karyawan PT. Juanda Prima Engineering harus bekerja maksimal sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Juanda Prima Engineering adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang kontruksi pembangunan jalan raya. Seiring dengan majunya pembangunan jalan raya di Indonesia terutama daerah Sumatera Utara, maka kebutuhan akan produksi perusahaan seperti PT. Juanda Prima Engineering ini akan dibutuhkan. Saat ini perkembangan PT. Juanda Prima Engineering mulai menurun karena kinerja perusahaan juga menurun, ini ditandai dengan jumlah produksi yang menurun. Hal ini disebabkan kurangnya pengawasan terhadap karyawan, tidak termotivasinya karyawan baik secara internal maupun eksternal. Kinerja karyawan yang kurang baik, sering datang terlambat dan bermalas-malasan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh ketersediaan peralatan, barang, lingkungan kerja, *job description*, tanggung jawab, budaya organisasi , sistem komunikasi dan bonus. Selain itu kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi gaya kepemimpinan dan motivasi.

Menurut Thoha, Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi

¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), Hlm.14.

perilaku orang lain seperti yang ia lihat². Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Ada beberapa jenis gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokrasi dan gaya kepemimpinan bebas.

Karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal, gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan mampu memotivasi karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang cocok dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahan. Seorang pemimpin harus mengetahui berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinya.

Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi juga oleh motivasi. Dimana motivasi dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau

² Miftah Thoha, *Kepimpinan dalam manajemen* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013).

perusahaan. Motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Adapun motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Gaya kepemimpinan yang tertutup juga menyebabkan karyawan kurang termotivasi. Berikut adalah data yang menunjukkan kinerja yang menurun dilihat dari catatan perbandingan hasil produksi PT. Juanda Prima Engineering yang menurun.

Tabel 1.1
Produksi PT. Juanda Prima Engineering

Tahun	Hasil Produksi (Ton)
2015	23.600
2016	24.000
2017	18.500
2019	18.000
2020	16.500

Berdasarkan dari table 1.1 di atas, maka dapat dilihat produksi dari tahun 2015 dan 2016 meningkat, sedangkan 2017 sampai 2020 menurun. Hal ini merupakan suatu masalah bagi perusahaan, idealnya hasil produksi pertahunnya adalah sama karena jumlah karyawan yang digunakan setiap harinya adalah sama.

PT. Juanda Prima Engineering menjadi salah satu perusahaan terpercaya dibidang konstruksi pembangunan jalan raya. Karyawan yang bekerja pada PT. Juanda Prima Engineering terdapat 50 orang karyawan. Secara keseluruhan

PT. Juanda Prima Engineering ini sudah cukup baik dalam hal kualitas. Namun tidak dapat dihindari juga bahwa di dalam perusahaan ini masih memiliki masalah-masalah yang dihadapi berkaitan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Juanda Prima Engineering”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kurangnya pengawasan terhadap karyawan pada PT. Juanda Prima Engineering.
2. Karyawan PT. Juanda Prima Engineering tidak termotivasi baik secara internal maupun eksternal.
3. Kinerja karyawan PT. Juanda Prima Engineering yang kurang baik, sering datang terlambat dan bermalasan
4. Karyawan PT. Juanda Prima Engineering yang kurang taat kepada aturan yang berlaku.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terdapat beberapa, masalah dalam penelitian ini. Namun keterbatasan waktu dalam penelitian ini, maka penelitian ini dibatasi dan memfokuskan pada rendahnya kinerja karyawan pada PT. Juanda Prima Engineering.

D. Definisi Operasional variabel

Penelitian ini terdiri dari dua macam variabel penelitian yaitu variabel dependen dan independen. Pertama, variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Pada penelitian ini, variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Kedua, variabel independen atau variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Pada penelitian ini, variabel independennya adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2).

Tabel I.II
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah kulminasi dari tiga segmen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya dan sifat keadaan eksternal, serta perilaku kerja karyawan guna mencapai tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kemandirian 5. Efektifitas biaya 	Ordinal
2.	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Menurut Tjiptono gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan otokratis 2. Gaya kepemimpinan demokratis 3. Gaya kepemimpinan bebas 	Ordinal

		dengan bawahannya. ³		
3.	Motivasi(X_2)	Motivasi adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian bonus 2. Keinginan 3. Kebutuhan 4. Penghargaan 5. Tanggung jawab 	Ordinal

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Pada PT. Juanda Prima Engineering?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pada PT. Juanda Prima Engineering?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pada PT. Juanda Prima Engineering?

F. Tujuan Penelitian

Secara Umum tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Pada PT Juanda Prima Engineering.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pada PT. Juanda Prima Engineering.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pada PT. Juanda Prima Engineering.

³ Fandy Tjiptono, *Manajemen Pelayanan Jasa* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2006).

G. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk mengetahui penerapan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan dalam praktek sehari-hari di perusahaan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Serta juga menjadi syarat lulus dalam menyelesaikan program studi S-1 Ekonomi Syariah.

2. Bagi IAIN Padangsidempuan

Mendukung pengabdian kepada masyarakat dan mengembangkan materi pengajaran secara aktif

3. Bagi PT. Juanda Prima Engineering

Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam menjalankan aktifitasnya.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi ilmiah penelitian dalam mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah penelitian ini agar sesuai dengan permasalahan yang ada, maka penelitian menggunakan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN. Pada pendahuluan yang didalamnya berisi latar belakang masalah, yaitu berisi uraian-uraian yang

mengantarkan kepada masalah dan menunjukkan adanya masalah yang menjadi objek penelitian serta pentingnya masalah itu untuk diteliti dan dibahas. Identifikasi masalah yaitu fokus masalah, batasan masalah, rumusan masalah yaitu penjabaran hal-hal yang menjadi pertanyaan dan yang akan dijawab dalam penelitian. Definisi operasional variabel yaitu yang terkait dengan variabel-variabel dan dilengkapi dengan indikator pengukurannya. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui jawaban dari rumusan masalah, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI. Pada bagian ini berisi tentang teori gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN. Bab ini terdiri dari lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, instrument pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN. Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, teknik analisis data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji asumsi klasik yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji otokorelasi, koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis yaitu uji parsial (uji t), uji determinasi (uji F), analisis regresi linier berganda pembahasan hasil penelitian, dan keterbatasan penelitian.

BAB V PENUTUP. Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran-saran untuk diajukan kepada pihak-pihak yang terkait.

BAB II

LANDASAN TEORI

I. Kerangka Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja diartikan sebagai : sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, maupun kemampuan kerja. Snell dan Wexley menyatakan bahwa kinerja merupakan kulminasi dari tiga segmen yang saling berkaitan, yakni : keterampilan, upaya dan sifat keadaan eksternal.⁴ Dengan demikian, kinerja dapat dikatakan sebagai perilaku kerja seseorang guna mencapai tujuan. Hasil yang dicapai menunjukkan efektivitas perilaku kerja yang bersangkutan.

Kinerja adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu.⁵

¹ Salim Al Idrus, *Kinerja Manajer Dan Bisnis Koperasi: Peluang Dan Tantangan Manajemen Koperasi*, Cet. 1 (Malang: UIN-Malang Press, 2008), Hlm.107.

⁵ Issa Rafik, *Etika Bisnis Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004).Hlm. 38

Sedangkan karyawan diartikan secara sederhana adalah setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

Menurut Robbins bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”⁶

Berdasarkan pengertian dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah di tentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan , keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik

³ Robbins P. Stephen, *Organizational Behavior* (Jakarta: Salemba Empat, 2011).Hlm.112.

2. Gaya Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan dapat dilihat dari dua segi, yaitu:⁷

- a. Secara etimologi, kepemimpinan berasal dari pimpin yang artinya: mengetahui, melatih, atau mengepalai. Kepemimpinan berarti perihal memimpin.
- b. Secara terminologi, maka kepemimpinan dapat diartikan sebagai satu keadaan dimana satu individu melakukan satu pengaruh pada individu atau kelompok orang untuk melakukan satu tindakan sesuai dengan kesepakatan. Menurut istilah, seorang pemimpin harus menempatkan diri pada posisi sebagai pelayan masyarakat (pelayan perusahaan). Seorang pemimpin perusahaan harus memikirkan cara-cara agar perusahaan yang dipimpinnya maju, karyawan sejahtera, serta masyarakatnya atau lingkungannya menikmati kehadiran perusahaan itu.⁸

Kemampuan kepemimpinan akan memungkinkan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mereka mau menjalankan segala tugas dan tanggung jawab dengan jujur, amanah, ikhlas, dan professional.⁹

Ada beberapa istilah yang merujuk pada pengertian pemimpin.

Pertama, kata umarah yang sering disebut juga dengan Amir. Hal ini dikatan dalam Al-qur'an surat An- nisa: 59

⁴ Amini, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Cita Pustaka Media, 2004), Hlm.140.

⁵ Nana Herdiana abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah Dan Kewirausahaan* (CV Pustaka Setia, 2013), Hlm.103.

⁹ Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer* (Jakarta: Grafindo Persada, 2006).Hlm.137

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ
 وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ
 إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
 الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman taatilah Allah dan taatilah rasul (Nya) dan ulil Amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (Sunnah nya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.¹⁰

Dalam ayat ini dikatakan bahwa ulil amri atau pejabat adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan rakyat. Jika ada pemimpin yang tidak mengurus kepentingan rakyat, ia bukanlah pemimpin. Kedua, pemimpin sering disebut Khodimul Ummah (pelayan umat).¹¹

Ditinjau dari segi pengertiannya, ada beberapa pendapat para tokoh yang mengemukakan pendapatnya mengenai pengertian kepemimpinan. Menurut George R Terry dalam Soehardi Sigit,

⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an Dan Terjemahannya* (Bandung: CV. Penerbit Diponegoro, 2008), Hlm.68.

⁸ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al- Misbah: Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur’an* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), Hlm.838.

Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang untuk berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.¹²

Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.¹³

Dari beberapa defenisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain baik melalui komunikasi langsung atau tidak langsung sehingga ia mampu menciptakan keadaan dimana orang tersebut mampu bergerak dan bertindak serta saling bekerjasama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian tujuan tertentu. Ada suatu keunggulan wirausaha yang sukses dibandingkan dengan wirausaha yang gagal atau bangkrut yaitu terletak pada dinamika dan efektivitas kepemimpinan.

George R. Tery Dan Leslie W. Tue mengemukakan berbagai jenis gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:¹⁴

⁹ Drs.Soehardi Sigit, *Teori Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Yogyakarta: Armurrita, 1983), Hlm.2.

¹⁰ Sigit, *Teori Kepemimpinan Dalam Manajemen*.Hlm.26.

¹¹ Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah Dan Kewirausahaan*, Hlm.98.

- 1) Kepemimpinan situasional, yaitu Faktor yang paling utama untuk menentukan gaya kepemimpinan ini adalah situasinya. Pemimpin atau pun pengikutnya menyesuaikan diri pada situasi.
- 2) Kepemimpinan perilaku pribadi, yaitu kepemimpinan yang menekankan perilaku pemimpin dalam kepemimpinan.
- 3) *Work centred* atau *Worker centred Leadership* yaitu kepemimpinan yang terpusat pada pelayanannya.
- 4) Kepemimpinan pribadi (*personal leadership*), yaitu kepemimpinan yang memberikan motivasi dan petunjuk dengan kontak pribadi. Dalam kepemimpinan ini ada hubungan yang dekat antara pemimpin dari setiap anggota kelompok.
- 5) Kepemimpinan Demokrasi, yaitu kepemimpinan yang memberikan penekanan pada partisipasi dan penggunaan pemikiran oleh anggota kelompok .
- 6) Kepemimpinan otoritas, dalam pengambilan keputusan kepada orang yang mempunyai kekuasaan.
- 7) Kepemimpinan *Patnerlistik*, yaitu adanya pengaruh kekompakan antara pemimpin dan kelompok.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif dan menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge mendefenisikan

motivasi (*Motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.¹⁵

Motif adalah daya dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu, atau keadaan seseorang atau organisasi yang menyebabkan kesiapannya untuk memenuhi serangkaian tingkah laku atau perbuatan, sedangkan motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan, atau keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah laku untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu¹⁶

Menurut Malayu, motivasi pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.¹⁷ Menurut Robert A. Baron, motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive aurosal*). Bila suatu kebutuhan tidak terpuaskan, dan aktivitas individu untuk merespon perangsang (*Incentive*) dalam tujuan yang diinginkan.¹⁸

¹² Timothy A. Judge Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2008).Hlm.56.

¹⁶ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT. remaja Rosda Karya, 2000).Hlm.28

¹⁴ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005).Hlm. 105

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Psikologi Perusahaan* (Bandung: Trigenda Karya, 1993), Hlm.47.

Pencapaian tujuan akan menjadikan individu merasa puas. Dan suatu kondisi yang mempengaruhi membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.¹⁹ Dan dalam memotivasi karyawan pimpinan harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi praktis mereka agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasi, juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan apa yang menjadi kebutuhan-kebutuhan para karyawan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

b. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :²⁰

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan Produktifitas kerja karyawan perusahaan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan

¹⁶ Mangkunegara, Hlm.47.

¹⁷ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hlm.146.

c. Asas-Asas Motivasi

Dalam tulisan Hasibuan terdapat asas-asas motivasi sebagai berikut:²¹

1) Asas Mengikut sertakan

Asas mengikut sertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

2) Asas komunikasi

Asas ini maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakan, dan kendala yang dihadapi.

3) Asas pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

4) Asas wewenang yang didelegasikan

Maksudnya ini adalah mendelegasikan sebagai wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan berkefektifitas dan melaksanakan tugas atasan atau manager.

¹⁸ Hasibuan, Hlm.54.

Dalam ini harusnya manager harus bisa meyakinkan bawahan, bahwa karyawan mampu di percaya dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik.

5) Asas perhatian timbal balik

Asas perhatian timbal balik adalah motivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan tersebut..

J. Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian-penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel II.1
Pelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rohma Nurlia (2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan kerja pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung)	Berdasarkan hasil penelitian, analisa dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung.kinerja karyawan
2.	Emelia Ika Andriyani (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut

		Adminitrasi) (Non Medis) Rumah Sakit PantiRapin Yogyakarta) (Skripsi, Universitas senata Dharma Yogyakarta)	menjelaskan bahwa semakin demokratis gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya.
3.	Arini Yulianita (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo(Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo)	Hasil penelitian menunjukkan bahwagaya kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Galih Aryo Nimpuno (2015)	Pengaruh kedisiplinan kerja gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD. Pustaka pelajar Yogyakarta(Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan sgnifikan terhadap kinerja karyawan,gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Annisa Aulia Yanuar (2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pertamina diMakassar (Skripsi,Universitas Hasanuddin)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	Astria Khairizah (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Study pada karyawan di perpustakaan Universitas Brawijaya Malang	Secara Serentak ketiga Variabel mempunyai pengaruh yang penting terhadap (Y) yang berarti kinerja karyawan dapat meningkat apa bila pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan

		(Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 3, No. 7, Hal 1268-1272)	direktif; suportif; dan parsitifatif
7.	Ida Ismawati (2012)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan study kasus PT Mapran Ngijo Karangploso (Jurnal Riset Manajemen)	Motivasi tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. namun motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan

Adapun perbedaan dan persamaan dengan penelitian sebelumnya dalam beberapa hal yaitu:

- a. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Rohma Nurlia yaitu terletak pada variabel dependen kinerja karyawan dan pada variabel independen yaitu gaya kepemimpinan. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada lokasi penelitian, dimana Rohma Nurlia meneliti di PT. Al-Ijarah Indonesia finance Lampung, sedangkan peneliti meneliti di PT. Juanda Prima Engineering.
- b. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Emilia Ika Andriani yaitu terletak pada variabel dependen kinerja karyawan dan pada variabel independen yaitu gaya gaya kepemimpinan. Sedangkan perbedaanyaterletak pada lokasi penelitian, dimana Emilia Ika Andriyani meneliti pada Karyawan Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Rapiin Yogyakarta sedangkan peneliti ini meneliti di PT. Juanda Prima Engineering.

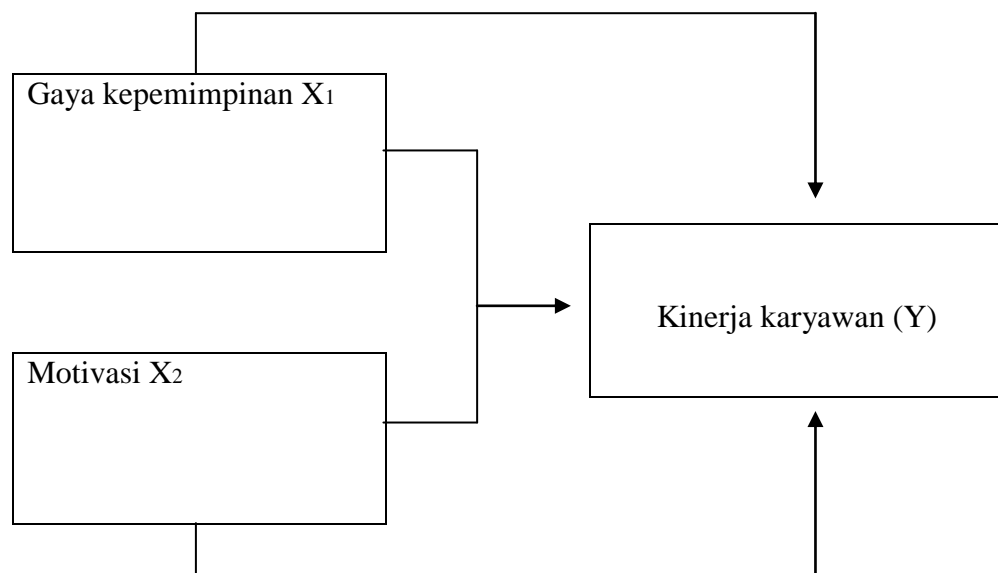
- c. Persamaan penelitian ini dengan peneliti Arini Yulianita yaitu terletak pada variabel dependen kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya yaitu menggunakan dua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel yaitu gaya kepemimpinan. Kemudian lokasi penelitian, Arini Yulianita meneliti pada CV. Cipta Nusa Sidoarjo, sedangkan penelitian ini diteliti di PT. Juanda Prima Engineering.
- d. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Galih Aryo Nimpuno yaitu terletak pada variabel dependen kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel independen, dalam penelitian Galih Aryo Nimpuno variabelnya adalah disiplin kerja dan gaya kepemimpinan. Kemudian lokasi penelitian, dimana Galih Aryo Nimpuno meneliti di UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Juanda Prima Engineering.
- e. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Annisa Aulia Yanuar yaitu terletak pada variabel dependen kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel independen, dalam penelitian Annisa Aulia Yanuar variabelnya adalah gaya kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi dan penelitian ini variabelnya hanya gaya kepemimpinan. Kemudian lokasi penelitian, Annisa Aulia Yanuar diteliti pada PT. Pertamina di Makassar, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Juanda Prima Engineering.
- f. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Galih Aryo Nimpuno yaitu terletak pada variabel dependen kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya

terletak pada variabel independen, dalam penelitian Galih Aryo Nimpuno variabelnya adalah disiplin kerja dan gaya kepemimpinan. Kemudian lokasi penelitian, dimana Galih Aryo Nimpuno meneliti di UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Juanda Prima Engineering.

K. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berikut merupakan kerangka pikir dalam penelitian ini:

Gambar II.1
Kerangka Pikir.



Dari kerangka pikir diatas, PT. Juanda Prima Engineering menerapkan gaya kepemimpinan dan motivasi dengan demikian di harapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Karyawan merupakan penggerak kegiatan suatu organisasi. Dalam melakukan kegiatan, karyawan memerlukan petunjuk kerja dari organisasi agar pelaksanaan sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja organisasi sehingga menciptakan kinerja yang baik dari karyawan.

Karyawan yang diawasi oleh pemimpin dan dimotivasi akan cenderung untuk melakukan aktivitasnya sesuai dengan aturan, standar maupun tugas dan tanggungjawab yang menjadi kewajiban.

L. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan. Hipotesis tidak selalu ada karena secara implicit (*include*) hipotesis itu “ada” pada tujuan penelitian.²² Berdasarkan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, dan kerangka pikir penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian berikut ini :

H₁ : Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Juanda Prima Engineering

H₂ : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Juanda Prima Engineering

H₃ : Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Juanda Prima Engineering

¹⁹ Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metodologi Riset Pemasaran* (Malang: UIN Maliki Press, 2009), Hlm.114.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini yaitu di PT. Juanda Prima Engineering yang beralamat di Desa Pudun Jae Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua Kota Padangsidimpuan. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan April 2020 sampai dengan selesai Oktober 2021.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan datanya berupa data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan. Analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.²³

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok penelitian.²⁴ Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Juanda Prima Engineering pada bagian produksi sebanyak 50 orang.

¹ Ahmad Nizar Rangkuti, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Cita Pustaka Media, 2004), Hlm.16-17.

² Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2005).Hlm.24.

2. Sampel

Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Suatu objek atau subjek yang mewakili populasi.²⁵ Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu pengambilan sampel semua anggota populasi. 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.²⁶ Berdasarkan jumlah populasi di atas, sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang

D. Jenis Data Dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data Primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti wawancara atau kuesioner.²⁷ Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan responden melalui penyebaran angket kepada karyawan PT. Juanda Prima Engineering.

³ Sugiyono.

⁴ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: PT. Reneka Cipta, 2003), Hlm.95.

⁵ Juliansyah Noor, *Metodologi penelitian skripsi, tesis, disertasi dan karya ilmiah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011).Hlm.62.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada.²⁸ Sumber data sekunder diperoleh dari perusahaan seperti sejarah perusahaan dan struktur organisasi.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Adapun instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket/ Kuesioner

Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal hal yang ia ketahui.²⁹ Pada angket penelitian sesungguhnya, peneliti menggunakan skala *likert* sebagai skala pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.³⁰ Adapun kuesioner yang digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan penetapan skor sebagai berikut.³¹

⁶Noor.

⁷ Arikunto, *Manajemen Penelitian*.

⁸ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), Hlm.25.

⁹ Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*.

Tabel III.1
Skor Nilai Kuesioner Penelitian

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

Keterangan :

SS : Sangat Perlu

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

2. Observasi

Observasi adalah cara menghimpun bahan- bahan keterangan (data) yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena- fenomena yang sedang dijadikan sasaran pengamatan.³²

Sutriso Hadi mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Diantaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Observasi juga disebut dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera.

Dalam penelitian, observasi bisa dilakukan dengan tes, kuesioner, rekaman gambar dan rekaman suara.³³ Observasi ini terlibat langsung

¹⁰ Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo persada, 2011).

³³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), Hlm. 256.

dengan hal yang ingin diteliti atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas ini memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklasifikasikan pada variabel-variabel yang telah ditetapkan. Apabila suatu pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut maka data tersebut disebut valid. Suatu instrumen dikatakan valid jika koefisien korelasi $> r_{\text{tabel}(n-2)}$ dimana n adalah jumlah sampel.

Uji Validitas merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkap suatu yang ingin diungkap. Item biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan kepada responden dengan menggunakan bentuk kuesioner dengan tujuan untuk mengungkap sesuatu.³⁴ Adapun teknik korelasi yang biasa dipakai adalah teknik korelasi *product moment* dan untuk mengetahui apakah nilai korelasi tiap tiap pertanyaan itu signifikan, maka dapat dilihat pada tabel nilai *product moment* atau

³⁴Dwi Priyanto, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2014), Hlm.51.

menggunakan SPSS 22 untuk mengujinya. Untuk butir pertanyaan/ pernyataan yang tidak valid harus dibuang atau tidak dipakai sebagai instrumen pertanyaan/ pernyataan.³⁵ Adapun dasar pengambilan keputusan yaitu :

- a. Jika r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka butir atau item pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka butir atau item pertanyaan tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah indikator tingkat keandalan atau kepercayaan terhadap suatu hasil pengukuran. Suatu pengukuran disebut reliable atau memiliki keandalan jika konsisten memberikan jawaban yang sama. Dalam penelitian, jika suatu pengukuran konsisten dari waktu ke waktu lainnya, maka pengukuran itu dapat diandalkan dan dipercaya dalam derajat tertentu. Pengukuran realibilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Jika reliabilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan diatas 0,80 adalah baik.³⁶

¹²Noor, *Metodologi penelitian skripsi, tesis, disertasi dan karya ilmiah*, Hlm.132.

¹³Morissan, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014), Hlm.99.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data kontinu berdistribusi normal sehingga analisis dengan validitas, reliabilitas, uji t, korelasi, regresi dapat dilaksanakan.³⁷ Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* digunakan untuk mengetahui distribusi normal, poisson uniform atau exponensial. Residual berdistribusi normal jika nilai taraf signifikan $> 0,05$.

4. Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah uji yang digunakan untuk melihat linearitas hubungan antara variabel terikat dengan bebas yang saling membentuk kurva linear. Kaidah yang digunakan adalah nilai taraf signifikan linearity $> 0,05$ maka sebenarnya dinyatakan linear. Dan jika nilai taraf signifikan linearity $< 0,05$ maka dikatakan non linear.³⁸

5. Uji Asumsi Klasik

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan alat uji model regresi untuk menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).³⁹ Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance*

¹⁴Husaiani Usman, *Pengantar Statistika* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), Hlm.109.

¹⁵Sugiyono, *Cara Mudah Belajar SPSS Dan LISREL Teori Dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2015), Hlm.323.

¹⁶Echo Perdana, *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22 (Bangka Belitung: LAB KOM Manajemen FE UBB* (Bangka Belitung: LABCOM Manajemen FE UBB, 2016), Hlm.47.

Inflation Factor) dan nilai Tolerance. Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1-10, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.
- 2) Jika Tolerance $\geq 0,10$, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas apabila residual mempunyai varian yang sama maka terjadi heteroskedastisitas dan jika varian tidak sama atau berbeda maka tidak terjadi heteroskedastisitas.⁴⁰

Persamaan regresi yang baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode pengujian yang digunakan menggunakan uji glesjer. Uji glesjer dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

¹⁷Danang Sunyoto, *Metode Dan Instrumen Penelitian Ekonomi Dan Bisnis* (Jakarta: center for academic publishing, 2013).

Menguji autokorelasi dalam suatu penelitian mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode sebelumnya. Adapun kriteria Durbin Watson adalah:

- 1) Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- 2) Angka D-W diantara -2 dan +2 berarti tidak terjadi autokorelasi
- 3) Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif

i. Uji Hipotesis

b) Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi merupakan angka sejauh mana kesesuaian persamaan regresi tersebut dengan data. Koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel independen (X_1, X_2) terhadap variabel dependen (Y) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Semakin mendekati 1 maka berarti bahwa variasi dalam variabel independen dapat menjelaskan dengan baik variabel dependen.

c) Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam

menerangkan variasi variabel terikat.⁴¹ Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara individual (parsial) dengan kriteria sebagai berikut⁴² :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kesalahan tertentu (dalam penelitian ini tingkat kesalahannya 0,05 (5%) maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dan sebaliknya
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kesalahan tertentu (dalam penelitian ini tingkat kesalahannya 0,05 (5%) maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

d) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) secara bersama- sama (simultan) terhadap variabel terikat (Y).⁴³ Dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel bebas ($X_1 X_2 \dots X_a$) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), dan sebaliknya.

¹⁸Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2003), Hlm.244.

¹⁹Mudrajat Kuncoro, Hlm.183.

²⁰Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metodologi Riset Pemasaran*, Hlm.182.

2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_a) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), dan sebaliknya.

Jika telah dilakukan pengujian dengan metode uji F (simultan), maka akan diperoleh suatu kesimpulan. Kesimpulan tersebut diambil berdasarkan kriteria yang telah disebutkan. Apabila hasil analisis ditemukan $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan perlu dilihat kembali data-datanya kemungkinan ada beberapa kesalahan yang mendasar. Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak.

7. Analisis Regresi Linier Berganda

Jika parameter dari suatu hubungan fungsional antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel ingin diestimasi, maka analisis regresi yang dikerjakan berkenaan dengan regresi berganda.⁴⁴

Data yang telah diperoleh dianalisis secara kuantitatif guna menjelaskan pengaruh satu kejadian terhadap kejadian lain secara matematis. Analisis kuantitatif tersebut dapat dilakukan dengan analisis regresi menggunakan bantuan SPSS 22. Sebelum diolah

²¹Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), hal. 80.

terlebih dahulu data ordinal diubah menjadi interval melalui metode suksesif interval (MSI).

Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Untuk analisis statistik digunakan analisis regresi berganda dengan dua variabel bebas dengan persamaan:

$$\mathbf{KKPE} = \alpha + \mathbf{b_1Gk} + \mathbf{b_2M} + \mathbf{e}$$

Keterangan:

KKPE: Kinerja Karyawan pada PT Juanda Prima Engineering

α : Konstanta

b_1, b_2 : koefisien regresi linier berganda

Gk: variabel gaya kepemimpinan

M: variabel motivasi

e : *Prediction Error*

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT. Juanda Prima Engineering

PT. Juanda Prima Engineering didirikan tanggal 11 Desember 1981. Kantor pusat dan alamat berada di JL. Dewa Ruci No. 22 Telp ./, Fax, : (061) 4525848 dan JL. Sei Bt. Serangan No. 22 Telp. (061) 4536203 Kota Medan Provinsi Sumatera Utara, dengan nomor akte 27 dan Nomor NPWP 01.230.923.3-115.000.

Kegiatan utama perusahaan adalah bergerak dibidang konsturksi. Sedangkan cabang perusahaan beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan desa Pudun Jae kecamatan Padangsidimpuan Batunadua Kota Padangsidimpuan.

Awal mula berdirinya perusahaan ini memiliki nama PT Muslimindo Nanda Prima. Kemudian pada tahun 2020 akhir berganti nama menjadi PT. Juanda Prima Engineering. Nama juanda sendiri diambil dari nama anak pemilik perusahaan.

PT. Juanda Prima Engineering memiliki tujuan menjadi perusahaan swasta Nasional terdepan di Industri Jasa Konstruksi, memberikan kesejahteraan bagi karyawan, berkembang secara berkesinambungan dan tata kelola perusahaan yang baik

2. Visi dan misi

a. Visi

Menjadi perusahaan swasta Nasional terdepan di Industri Jasa Konstruksi, memberikan kesejahteraan bagi karyawan, berkembang secara berkesinambungan dan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*)

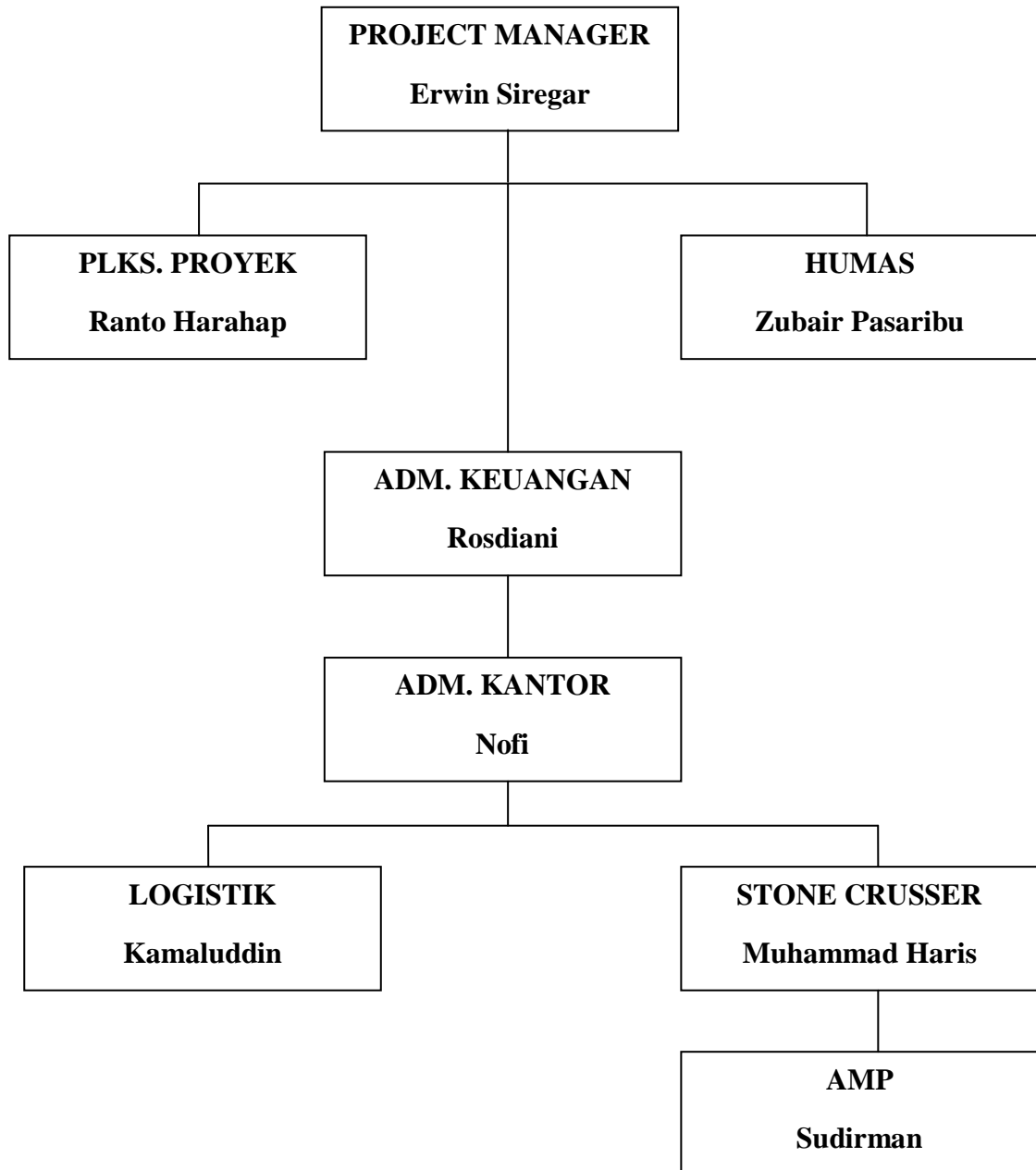
b. Misi

- 1) Membangun insan yang unggul, profesional, amanah dan berjiwa wirausaha.
- 2) Mengembangkan bisnis konstruksi, Industri dan investasi yang bereputasi.
- 3) Menjalankan sistem manajemen yang menjamin pencapaian sasaran, kualitas, keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja.
- 4) Mengembangkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai sarana untuk pembuatan keputusan dan pengelolaan resiko.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisai PT. Juanda Prima Engineering dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar IV. 1
Struktur Organisasi PT. Juanda Prima Engineering



Tugas dan Tanggung Jawab Masing-masing Struktural :

e. Project Manager

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pelaksanaan
- d. Pengendalian dan Pengawasan

f. Pelaksana Proyek

- 1) Mempersiapkan fasilitas demi kelancaran pekerjaan
- 2) Melaksanakan semua pekerjaan sesuai dengan rencana kerja
- 3) Menyelesaikan dan menyerahkan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kontrak
- 4) Menyediakan tenaga kerja yang berpengalaman
- 5) Mengadakan pemeliharaan selama proyek tersebut masih dalam tanggungjawab pelaksana

g. Humas

- 1) Menciptakan komunikasi dua arah secara timbal balik dengan menyebarkan informasi dari perusahaan kepada publik dan menyalurkan opini publik kepada perusahaan
- 2) Melayani publik dan memberikan nasehat kepada pimpinan organisasi untuk kepentingan umum
- 3) Menunjang kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan organisasi

h. Administrasi Keuangan

- 1) Menciptakan rencana keuangan
- 2) Membuat laporan keuangan
- 3) Mengelola uang tunai
- 4) Mengelola kredit atau pinjaman

i. Administrasi Kantor

- 1) Melakukan arsip data
- 2) Entri data perusahaan
- 3) Membuat agenda kantor
- 4) Menerima panggilan telepon

j. Logistik

- 1) Mengkoordinasi dan melacak pengiriman
- 2) Mengelola gudang
- 3) Menganalisis sistem rantai pasok

k. Stone crusher

- 1) Menghidupkan rangkaian mesin pemecah batu dengan urutan yang benar
- 2) Melaksanakan pengoperasian
- 3) Melaksanakan pemeliharaan
- 4) Membuat laporan operasi

l. AMP (Asphalt mixing plant)

- 1) Menerapkan prosedur keselamatan kerja dan lingkungan hidup
- 2) Melaksanakan perawatan berkala
- 3) Mengoperasikan AMP

- 4) Membuat laporan pekerjaan AMP

B. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah pernyataan instrumen angket yang digunakan valid atau tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk tingkat signifikan 0,05. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan dikatakan valid. Namun Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan dikatakan tidak valid

Jadi r_{hitung} untuk tiap item pernyataan bisa dilihat dari kolom *corrected item-total correlation*, tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = $n-2$, n adalah jumlah sampel jadi $df = 50-2=48$, maka diperoleh angka pada $r_{tabel} = 0,2787$

a. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV. 1

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No. Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,449	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = 48$ pada taraf signifikan 5 % sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2787$	Valid
P2	0,548		Valid
P3	0,530		Valid
P4	0,603		Valid
P5	0,574		Valid
P6	0,711		Valid
P7	0,580		Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 22 Tahun 2020

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen variabel kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa 7 item pernyataan adalah valid. Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} untuk $n = 48$ adalah 0,2787 sedangkan r_{hitung} dapat dilihat dari hasil *corrected item-totalcorrelation*

b. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Hasil uji validitas variabel motivasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.2

Hasil Uji Validitas Motivasi

No. Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,390	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = 48$ pada taraf signifikan 5 % sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2787$	Valid
P2	0,330		Valid
P3	0,482		Valid
P4	0,642		Valid
P5	0,792		Valid
P6	0,755		Valid
P7	0,513		Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 22 Tahun 2020

Berdasarkan hasil uji validitas instrument variabel motivasi dapat disimpulkan bahwa 7 item pernyataan adalah valid. Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} untuk $n = 48$ adalah 0,2787 sedangkan r_{hitung} dapat dilihat dari hasil *corrected item-totalcorrelation*

c. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Hasil uji validitas kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.3

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No. Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,593	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = 48$ pada taraf signifikan 5 % sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2787$	Valid
P2	0,440		Valid
P3	0,693		Valid
P4	0,610		Valid
P5	0,736		Valid
P6	0,755		Valid
P7	0,454		Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 22 Tahun 2020

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen variabel kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa 7 item pernyataan adalah valid. Berdasarkan $r_{hitung} < r_{tabel}$ dimana r_{tabel} untuk $n = 48$ adalah 0,2787 sedangkan r_{hitung} dapat dilihat dari hasil *corrected item-total correlation*

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi instrumen yang digunakan, sehingga instrumen tersebut dapat dipercaya. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel dan jika *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel IV.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Kepercayaan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,616	0,6	Reliabel
Motivasi	0,643	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,681	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah, SPSS 22 Tahun 2020

Dari hasil data di atas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan adalah $0,616 > 0,6$ dapat disimpulkan instrumen untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah reliabel. Selanjutnya *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi adalah $0,643 > 0,6$ dapat disimpulkan instrumen untuk variabel motivasi (X_2) adalah reliabel. *Cronbach's Alpha* untuk instrumen untuk variabel kinerja karyawan adalah $0,681 > 0,6$ dapat disimpulkan variabel kinerja karyawan (Y) adalah reliabel.

3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal. Model regresi dikatakan baik apabila nilai residualnya berdistribusi normal. Dalam melakukan uji normalitas peneliti menggunakan uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov* dengan taraf signifikan 0,05.

Tabel IV.5
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14158643
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.088
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah SPSS 22 Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,062 dan lebih besar dari nilai signifikan 0,05 ($0,062 > 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.

4. Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui variabel independen (bebas) memiliki hubungan yang linier atau tidak terhadap variabel dependen (terikat). Hasil uji linieritas dapat dilihat dari tabel berikut:

a. Hasil Uji Linieritas Variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil uji linieritas variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabl IV.6
Hasil Uji Linieritas Variabel Gaya Kepemimpinan
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
GAYA	Between	(Combined)	79.797	9	8.866	1.532	.170
KEPE	Groups	Linearity	57.378	1	57.378	9.915	.003
MIMPI		Deviation	22.419	8	2.802	.484	.860
NAN *		from Linearity					
KINER	Within Groups		231.483	40	5.787		
JA	Total		311.280	49			
KARY							
AWAN							

Sumber: Data diolah SPSS 22 Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas nilai Sig. Sebesar 0,860. Jadi dapat disimpulkan nilai Sig. > 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan adalah linier

b. Hasil Uji Linieritas Variabel Motivasi

Hasil uji linieritas variabel Motivasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.7
Hasil Uji Linieritas Variabel Motivasi
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
GAYA	Between	(Combined)	83.330	9	9.259	1.321	.257
KEPEMIMPI	Groups	Linearity	36.954	1	36.954	5.273	.027
NAN *		Deviation	46.376	8	5.797	.827	.584
KINERJA		from					
KARYAWA		Linearity					
N	Within Groups		280.350	40	7.009		
	Total		363.680	49			

B

Berdasarkan tabel di atas nilai Sig. Sebesar 0,584. Jadi dapat disimpulkan nilai Sig. $> 0,05$ menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi dan kinerja karyawan adalah linier.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini pada dasarnya untuk melihat ada atau tidaknya signifikan antara variabel dan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

a. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidak korelasi yang kuat antara variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda. Suatu model dikatakan baik apabila tidak terjadi multikolinieritas dengan melihat nilai tolerance $> 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$. VIF dan *Tolerance*, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Berikut merupakan tabel uji multikolinieritas

Tabel IV.8
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.656	4.280		2.957	.005		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.368	.127	.378	2.894	.006	.952	1.050
	MOTIVASI	.213	.118	.236	1.810	.077	.952	1.050

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Tolerance* dari variabel gaya kepemimpinan adalah $0,952 > 0,1$ dan variabel motivasi adalah $0,952 > 0,1$. Jadi nilai *Tolerance* dari ke dua variabel lebih besar dari $0,1$ (nilai *Tolerance* $> 0,1$) sehingga bebas dari multikolinieritas.

Selanjutnya berdasarkan nilai VIF dari variabel gaya kepemimpinan adalah $1,050 < 10$ dan variabel motivasi adalah $1,050 < 10$. Jadi nilai VIF dari ke dua variabel lebih kecil dari 10 (nilai VIF < 10) sehingga bebas dari multikolinieritas.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini menggunakan uji *glesjer* yang dilakukan dengan cara meregresikan antar variabel independen dengan nilai

absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas.

Tabel IV.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.009	2.731		-1.468	.149
GAYA					
KEPEMIMPI	.130	.081	.229	1.601	.116
NAN					
MOTIVASI	.071	.075	.135	.942	.351

a. Dependent Variable: Abs_RES

Dari data di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari dua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan $0,116 > 0,05$, nilai signifikansi motivasi $0,351 > 0,05$, Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

a. Uji Autokorelasi

Mendeteksi adanya autokorelasi atau tidak dalam penelitian dapat dilihat dengan kriteria berikut:

1. Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
2. Angka D-W diantara -2 dan +2 berarti tidak terjadi autokorelasi
3. Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif

Berikut merupakan hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini:

Table IV.10
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.487 ^a	.237	.205	2.187	.910

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel diatas diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 0,910 yang berarti berada pada posisi dibawah +2, yaitu $-2 < 0,910 < +2$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi

6. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinan (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan ke dalam model. Model dianggap baik jika koefisien determinan sama dengan satu atau mendekati satu.

Adapun hasil analisis koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Table IV.11
Hasil Uji Determinan R
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.487 ^a	.237	.205	2.187	.910

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil tabel pertama diatas dapat diketahui bahwa nilai R^2 0,205 maka disimpulkan bahwa besaran pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan 20,5% . Sedangkan 79,5% lagi dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

b. Uji T (Parsial)

Uji parsial adalah pengujian seberapa jauh pengaruh satu variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Hasil uji parsial (t) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.12
Hasil Uji T Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.656	4.280		2.957	.005
GK	.368	.127	.378	2.894	.006
MT	.213	.118	.236	1.810	.077

a. Dependent Variable: KK

Untuk t_{tabel} dicari $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) = n-k-1, dimana n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel independen, (df) = 50-2-1 = 47. Dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,025), maka diperoleh $t_{\text{tabel}} = 2,01174$

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t) di atas dapat dilihat bahwa pada variabel gaya kepemimpinan memiliki t_{hitung} sebesar 2,894 dan t_{tabel} sebesar 2,01174 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,894 > 2,01174) maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Juanda Prima Engineering

Selanjutnya pada variabel motivasi memiliki t_{hitung} sebesar 1,810 dan t_{tabel} sebesar 2,01174 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,810 < 2,01174) maka H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Juanda Prima Engineering

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Ketentuan dalam uji simultan (F) adalah jika nilai $sig < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan jika $sig > 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Hasil uji simultan (F) dapat dilihat dari tabel berikut ini

Table IV.13
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	69.987	2	34.993	7.318	.002 ^b
Residual	224.733	47	4.782		
Total	294.720	49			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), MT, GK

Untuk signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan *regression* (df 1) adalah 2 dan residual (df 2) adalah 48. Maka hasil untuk F_{tabel} adalah 2,19. Dari hasil uji simultan (F) diatas bahwa nilai F_{hitung} sebesar 7,318 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,19 sehingga $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($7,318 > 2,19$) maka H_a diterima. Selanjutnya untuk nilai Sig. $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$) sehingga H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Juanda Prima Engineering kota Padangsidimpuan

7. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Juanda Prima Engineering. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Table IV.14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10313.660	4969.935		2.075	.043
	GAYA KEPEMIMPINAN	.470	.138	.440	3.406	.001
	MOTIVASI	.196	.135	.188	1.454	.153

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada kolom *Unstandardized Coefficients*, maka persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KKPE = \alpha + b_1GK + b_2M + e$$

$$KKPE = 10313.660 + 0,470GK + 0,196M + e$$

Keterangan :

KKPE : Kinerja Karyawan pada PT Juanda Prima Engineering

α : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi linier berganda

GK : Variabel gaya kepemimpinan

M : Variabel motivasi

e : *Prediction Error*

Dari persamaan regresi diatas dapat disimpulkan sebgai berikut

- a. Nilai konstanta (α) bernilai positif sebesar 10313.660 menunjukkan bahwa jika variabel pengetahuan gaya kepemimpinan dan motivasi nilainya 0, maka Kinerja karyawan pada PT Juanda Prima Engineering sebesar 10313.660 satuan.
- b. Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan (b_1) sebesar 0,470 artinya apabila gaya kepemimpinan meningkat 1 satuan maka Kinerja karyawan pada PT Juanda Prima Engineering adalah meningkat sebesar 0,470 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan Kinerja karyawan pada PT Juanda Prima Engineering.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Juanda Prima Engineering

Gaya kepemimpinan dapat menciptakan situasi yang mendorong produktifitas kinerja karyawan. Dengan adanya sosok pemimpin yang baik dan tegas dapat mendorong karyawan agar lebih giat dalam bekerja untuk mencapai hasil yang optimal bagi perusahaan. Tanpa adanya sosok yang baik dan tegas dalam sebuah perusahaan maka sangat sulit perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian peneliti beranggapan bahwa gaya kepemimpinan seseorang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dapat dilihat berdasarkan hasil uji parsial variabel gaya kepemimpinan memiliki t_{hitung} sebesar 2,894 dan t_{tabel} sebesar 2,01174 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$

(2,894 > 2,01174). Maka dengan demikian variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Rohma Nurlia dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian Ameliya Ika Andriani yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Panti Rapih

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Juanda

Prima Engineering

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan adanya motivasi kinerja seorang karyawan dapat meningkat. Dengan demikian motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji parsial variabel motivasi pada penelitian ini mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 1.810 dan t_{tabel} sebesar 2,01174 ini berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.810 < 2,01174$) maka H_{a2} ditolak yang artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Juanda Prima Engineering Kota Padangsidimpuan. Dalam hal ini karyawan tidak termotivasi karena tidak ada penghargaan dari perusahaan kepada karyawan yang rajin dan tidak ada sanksi kepada karyawan yang telat bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ida Ismawati yang berjudul Pengaruh Motivasi dan

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan study kasus PT Mapran Ngijo Karangploso yang menyatakan motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sejalan juga dengan penelitian Anriza Julianry menyatakan motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada organisasi kementrian komunikasi dan informatika. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Arini Yulianita yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Nusa Sidoarjo (Skripsi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo), motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Nusa Sidoarjo,.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan Pada PT Juanda Prima Engineering

Secara simultan faktor gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan. hal ini ditunjukkan oleh hasil out put SPSS bahwa nilai F_{hitung} adalah 7,318 sedangkan F_{tabel} untuk signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan df 1 (jumlah variabel-1) dan df 2 (n-k-1) atau $50-2-1= 47$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel) hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2,19 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,318 > 2,19$) maka H_{a3} diterima gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Juanda Prima Engineering.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahawa PT Juanda Prima Engineering harus meningkatkan dan memperbaiki gaya kepemimpinan

agar kinerja karyawan meningkat. Selanjutnya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Juanda Prima Engineering kota padangsidempuan

D. Keterbatasan Penelitian

Untuk memperoleh hasil yang sempurna, suatu penelitian sangat tidak mudah karena adanya berbagai keterbatasan. Seluruh rangkaian kegiatan dalam penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang telah ditetapkan dalam metode penelitian.

Adapun keterbatasan yang dihadapi dalam penelitian ini yaitu keterbatasan peneliti dalam membuat kuesioner penelitian untuk mengukur variabel-variabel dengan baik. Keterbatasan yang selanjutnya yaitu peneliti tidak mengetahui apakah daftar kuesioner sudah di jawab dengan jujur atau hanya asal jawab oleh karyawan sehingga terpengaruh terhadap hasil uji penelitian. Peneliti berusaha sekuat tenaga agar keterbatasan tersebut tidak menghambat proses penyusunan skripsi ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam skripsi ini, adapun kesimpulannya adalah:

1. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Juanda Prima Engineering Kota Padangsidimpuan dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,894 > 2,01174$)
2. Secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Juanda Prima Engineering pada Kota Padangsidimpuan dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,810 < 2,01174$)
3. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Juanda Prima Engineering pada Kota Padangsidimpuan F_{hitung} sebesar 7,318 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,19 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,318 > 2,19$).

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka yang menjadi saran peneliti dalam hal ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peminanan PT Juanda Prima Engineering Kota Padangsidimpuan meningkatkan dan memperbaiki gaya kepemimpinannya karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula.

2. Bagi karyawan agar meningkatkan disiplin sehingga kinerjanya semakin bagus
3. Bagi peneliti selanjutnya yang menjadikan penelitian ini hanya sebagai bahan perbandingan atau bahan referensi yang baik sesuai dengan penulisan karya ilmiah yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Nana Herdiana. *Manajemen Bisnis Syariah Dan Kewirausahaan*. CV Pustaka Setia, 2013.
- Ahmad Nizar Rangkuti. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Cita Pustaka Media, 2004.
- Al Idrus, Salim. *Kinerja Manajer Dan Bisnis Koperasi: Peluang Dan Tantangan Manajemen Koperasi*. Cet. 1. Malang: UIN-Malang Press, 2008.
- Amini. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Cita Pustaka Media, 2004.
- Anas Sudijono. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo persada, 2011.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Renaka Cipta, 2003.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*. Bandung: CV. Penerbit Diponegoro, 2008.
- Echo Perdana. *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22 (Bangka Belitung: LAB KOM Manajemen FE UBB*. Bangka Belitung: LABCOM Manajemen FE UBB, 2016.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.
- Husaiani Usman. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Imam Gojali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016.

- Morissan. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014.
- Mudrajat Kuncoro. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga, 2003.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi penelitian skripsi, tesis, disertasi dan karya ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.
- Nur Asnawi dan Masyhuri. *Metodologi Riset Pemasaran*. Malang: UIN Maliki Press, 2009.
- P. Stephen, Robbins. *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Priyanto, Dwi. *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2014.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al- Misbah: Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Sugiyono. *Cara Mudah Belajar SPSS Dan LISREL Teori Dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- . *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 2005.
- Sunyoto, Danang. *Metode Dan Instrumen Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Jakarta: center for academic publishing, 2013.

Thoha, Miftah. *Kepimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.

Tjiptono, Fandy. *Manajemen Pelayanan Jasa*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2006.

CURICULUM VITAE
(Daftar Riwayat Hidup Peneliti)

DATA PRIBADI

Nama lengkap : Ahmad Kiromansyah
Tempat/Tgl Lahir : Pudun Jae, 11 November 1997
Alamat : Pudun Jae, Kec. Padangsidimpuan Batunadua,
Kota Padangsidimpuan
Jenis kelamin : Laki-laki
Golongan darah : O
Nomor telepon : 082294420314
Email : Ahmadkiromansyah@gmail.com

ORANG TUA

Nama orang Tua :
- Ayah : Zubair Pasaribu
- Ibu : Manisam
Pekerjaan orang tua :
- Ayah : Petani
- Ibu : Petani
Alamat orang tua : Pudun Jae, Kec. Padangsidimpuan Batunadua,
Kota Padangsidimpuan

PENDIDIKAN

- SD : SD N 2000311 PUDUN JAE, Padangsidimpuan
- SMP : SMP N 5 Kota Padangsidimpuan
- SMA : SMA N 3 Kota Padangsidimpuan
- KULIAH : IAIN Kota Padangsidimpuan

Lampiran I

1. Gaya Kepemimpinan (Variabel X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Atasan saya mendiktekan metode kerja kepada saya					
2.	Atasan saya membuat keputusan secara sepihak					
3.	Atasa saya membatasi partisipasi saya					
4.	Atasan hanya memusatkan wewenang hanya pada dirinya sendiri					
5.	Atasan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan					
6.	Atasan tidak menerima solusi dari bawahan					
7.	Atasan memberi kebebasan mengerjakan tugas dengan cara saya					

2. Motivasi (Variabel X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memperoleh gaji yang sesuai dengan pekerjaan saya					
2.	Perusahaan selalu memberikan hadiah setiap prestasi yang saya capai					
3.	Saya mendapat jaminan hari tua					
4.	Saya mendapat jaminan kesehatan					
5.	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya					
6.	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan					
7.	Saya sering ditegur atas pekerjaan yang berhasil saya selesaikan					

3. Kinerja Karyawan (Variabel Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Saya tidak membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas					
3.	Kuantitas kerja yang saya lakukan selalu melebihi karyawan lain					

4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan					
5.	Saya bertanggungjawab dan berkomitmen dalam bekerja tanpa disuruh					
6.	Saya bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					
7.	Saya dan pegawai lainnya mampu memanfaatkan sumberdaya organisasi yang diberikan					

Lampiran II

A. Hasil uji validitas gaya kepemimpinan

No. Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
P1	0,449	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan df = 48 pada taraf signifikan 5 % sehingga diperoleh r_{tabel} = 0,2787	Valid
P2	0,548		Valid
P3	0,530		Valid
P4	0,603		Valid
P5	0,574		Valid
P6	0,711		Valid
P7	0,580		Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 22 Tahun 2020

B. Hasil uji validitas motivasi

No. Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
P1	0,390	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan df = 48 pada taraf signifikan 5 % sehingga diperoleh r_{tabel} = 0,2787	Valid
P2	0,330		Valid
P3	0,482		Valid
P4	0,642		Valid
P5	0,792		Valid
P6	0,755		Valid
P7	0,513		Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 22 Tahun 2020

C. Hasil uji validitas kinerja karyawan

No. Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
P1	0,593	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan df = 48 pada taraf signifikan 5 % sehingga diperoleh r_{tabel} = 0,2787	Valid
P2	0,440		Valid
P3	0,693		Valid
P4	0,610		Valid
P5	0,736		Valid
P6	0,755		Valid
P7	0,454		Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 22 Tahun 2020

D. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tingkat Kepercayaan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,616	0,6	Reliabel
Motivasi	0,643	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,681	0,6	Reliabel

E. Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14158643
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.088
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah SPSS 22 Tahun 2020

F. Hasil uji linieritas variabel gaya kepemimpinan

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
GAYA	Between	(Combined)	79.797	9	8.866	1.532	.170
KEPE	Groups	Linearity	57.378	1	57.378	9.915	.003
MIMPI		Deviation	22.419	8	2.802	.484	.860
NAN *		from Linearity					
KINER	Within Groups		231.483	40	5.787		
JA	Total		311.280	49			
KARY							
AWAN							

Sumber: Data diolah SPSS 22 Tahun 2020

G. Hasil uji linieritas motivasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
GAYA	Between	(Combined)	83.330	9	9.259	1.321	.257
KEPEMIMPI	Groups	Linearity	36.954	1	36.954	5.273	.027
NAN *		Deviation	46.376	8	5.797	.827	.584
KINERJA		from					
KARYAWA		Linearity					
N	Within Groups		280.350	40	7.009		
	Total		363.680	49			

H. Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.656	4.280		2.957	.005		
	GAYA							
	KEPEMIMPINAN	.368	.127	.378	2.894	.006	.952	1.050
	MOTIVASI	.213	.118	.236	1.810	.077	.952	1.050

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.009	2.731		-1.468	.149
	GAYA					
	KEPEMIMPINAN	.130	.081	.229	1.601	.116
	MOTIVASI	.071	.075	.135	.942	.351

a. Dependent Variable: Abs_RES

**Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.487 ^a	.237	.205	2.187	.910

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

I. Hasil uji t parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.656	4.280		2.957	.005
	GK	.368	.127	.378	2.894	.006
	MT	.213	.118	.236	1.810	.077

a. Dependent Variable: KK

J. Hasil uji f simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	69.987	2	34.993	7.318	.002 ^b
Residual	224.733	47	4.782		
Total	294.720	49			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), MT, GK

K. Hasil analisis regresi linier berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10313.660	4969.935		2.075	.043
	GAYA KEPEMIMPINAN	.470	.138	.440	3.406	.001
	MOTIVASI	.196	.135	.188	1.454	.153

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Lampiran ke III



Wawancara dengan Bapak Erwin Siregar sebagai direktur PT. Juanda Prima Engineering di kantor PT. Juanda Prima Engineering, 10 April 2020, Pukul 12.00 WIB



Peneliti membagikan angket kepada beberapa karyawan di PT. Juanda Prima Engineering



Wawancara dengan salah satu karyawan di PT. Juanda Prima Engnering, Pukul 16.00 WIB



Peneliti membagikan angket kepada beberapa karyawan di PT. Juanda Prima Engineering, pukul 16.30 WIB



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

Nomor
Lampiran
Hal

: 790 /In.14/G.1/G.4b/PP.00.9/03/2020

: Penunjukan Pembimbing Skripsi

10 Maret 2020

Yth. Bapak/Ibu,

1. Muhammad Isa
2. Zulaika Matondang

: Pembimbing I
: Pembimbing II

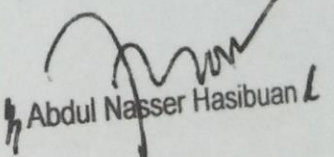
Berikut ini disampaikan kepada Bapak/Ibu dan/atau, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Ahmad Nurrahman
NIM : 1640200027
Program Studi : Ekonomi Syariah
Manajemen Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muslimindo Nanda Prima.

Untuk itu, dimatangkan kepada Bapak/Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik


Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :

1. Dekan Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan



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

1044/In.14/G.1/G.4c/TL.00/04/2021
: Mohon Izin Pra Riset

27 April 2021

Yth. Pimpinan PT. Juanda Prima Engineering Kota Padangsidimpuan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

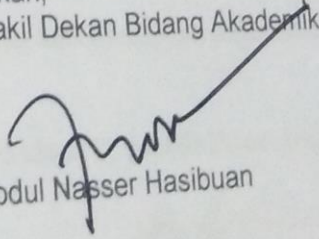
Nama : Ahmad Kiromansyah
NIM : 1640200027
Semester : X (Sepuluh)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Juanda Prima Engineering Kota Padangsidimpuan".

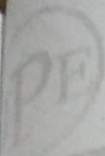
Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

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

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik


Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



PT. JUANDA PRIMA ENGINEERING
PERINDUSTRIAN GENEPI COMPANY PERUBAHAN

Kantor : Jl.
Padangsidempuan

NO : 027 /PT.JPE/IV/2021
2021

Padangsidempuan, 10 April

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam IAIN
Padangsidempuan

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat Bapak. Mohon izin Riset di Perusahaan Kami dengan
Tema / Judul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Karyawan,**
yang atas nama :

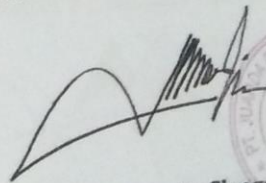
Nama : Ahmad Kiramansyah
Nim : 1640200027
Semester : IX. (Sembilan)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Adalah benar telah kami terima untuk mengadakan Riset / Penelitian sesuai dengan
Tema / Judul diatas di Perusahaan kami.

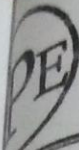
Sehubungan dengan hal diatas, kami akan memberikan apa yang diperlukan untuk
melengkapi data demi selesainya risetnya tersebut.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terimakasih.

A/N.Direktur PT Juanda Prima Engineering


(Erwin Siregar)





PT. JUANDA PRIMA ENGINEERING
PERINDUSTRIAN - GENERAL KONTRAKTOR - PERUMAHAN

Kantor : Jln. Imam Bonjol Gg. Bengkel No. 3 Padang Sidempuan

: 029/PT.JPE/IV/2021

Padangsidempuan, 14 April 2021

Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam IAIN
Padangsidempuan

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat Bapak. Mohon izin Riset di Perusahaan Kami dengan
Tema / Judul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Karyawan,**
atas nama :

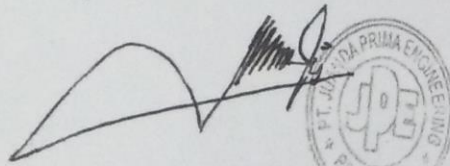

Nama	: Ahmad Khamaisyah
Nim	: 1640200027
Semester	: IX. (Sembilan)
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam

Selama ini telah benar telah selesai mengadakan Riset / Penelitian sesuai dengan Tema / Judul
atas di Perusahaan kami dari tanggal 10 April sampai dengan 14 April 2021.

Sehubungan dengan hal diatas, kami telah memberikan apa yang diperlukan untuk
melengkapi data demi selesainya risetnya tersebut.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terimakasih.

A/N. Direktur PT Juanda Prima Engineering



(Erwin Siregar)