

JILID III

# SEMINAR HASIL PENELITIAN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BINA DARMA



**PALEMBANG  
17 MARET 2017**

# DAFTAR ISI

|  |     |
|--|-----|
| KATA PENGANTAR .....   | iii |
| DAFTAR ISI.....  | v   |
| <br>   |     |
| <b>PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PALEMBANG</b> |     |
| Angga Rinaldi, Wiwin Agustian, M.Amirudin Syarif.....  | 1   |
| <b>ANALISIS KELAYAKAN INVESTASI PENGEMBANGAN USAHA PADA TOKO BANGUNAN MDN</b>  |     |
| Aprindah, Heriyanto, Gagan Ganjar Resmi.....   | 10  |
| <b>PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUJASUMA INTER MEDIA PALEMBANG</b>                              |     |
| Ayu Wulandari, Emi Suwarni, Asmanita .....   | 20  |
| <b>PENGARUH LOYALITAS DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA WAHID GALERI SENI UKIR</b>   |     |
| Rhosid Sidik, Wiwin Agustian, Mukran Roni .....  | 28  |
| <b>ANALISIS PERHITUNGAN HARGA POKOK PRODUKSI MENGGUNAKAN METODE FULL COSTING PADA WARUNG PEMPEK CEK ONI PALEMBANG</b>                      |     |
| Cecep Ruanda, Gagan Ganjar Resmi, Andrian Noviardy.....  | 37  |
| <b>PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUJASUMA INTER MEDIA PALEMBANG</b>                              |     |
| Cintiya Kaweri, Wiwin Agustian, Mukran Roni .....  | 48  |
| <b>PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG</b>                                      |     |
| Deri Mandala Putra, Wiwin Agustian, M. Amirudin Syarif.....  | 56  |
| <b>ANALISIS PERSEPSI MASYARAKAT TERHADAP KEBERADAAN MINIMARKET INDOMARET DI KELURAHAN TIMBANGAN</b>  |     |
| Desi Puswaningsih, Heriyanto, Dina Mellita.....  | 66  |
| <b>ANALISIS FINANSIAL PERKEBUNAN TANDAN BUAH SEGAR (TBS-SAWIT) UNTUK MENGOPTIMALKAN PROFITABILITAS PADA PT RAMBANG AGRO JAYA</b>           |     |
| Desti Sariningsih, Lin Yan Syah, Irwan Septayuda.....  | 79  |
| <b>PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. RICKY KENCANA SUKSES MANDIRI PALEMBANG</b>               |     |
| Dina Mariana, Heriyanto, Andrian Noviardy .....  | 91  |
| <b>PENGARUH REKRUTMEN YANG TEPAT TERHADAP KINERJAKARYAWAN SPBU COCO 21.302.04 PALEMBANG</b>  |     |
| Edi Gunawan, Hardiyansyah, Mukran Roni .....   | 100 |

|  |     |
|--|-----|
| ANALISIS CAPITAL BUDGETING DALAM PERENCANAAN INVESTASI PADA DWI MATA WISATA TOUR DAN TRAVELPALEMBANG<br>Faizah, Fitriasuri, Gagan Ganjar Resmi.....  | 111 |
| PENGARUH CELEBRITY ENDORSER DAN BRAND IMAGE PADA PROSES KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK SMARTPHONE SAMSUNG (STUDI KASUS PADA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG)<br>Fevi Pera Setiowati, Heriyanto, Dina Meilita..... | 119 |
| PENGARUH TUNJANGAN PERBAIKAN PENGHASILAN (TPP)TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN PERPUSTAKAAN DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN<br>Heliani, Heriyanto, Dina Mellita .....   | 130 |
| PENGARUH TQM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI UMUM VIDEI PALEMBANG<br>I Wayan Surya Sudarta, Hardiyansahi, M.Amirudin Syarif .....   | 139 |
| ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BALAI RISET DAN STANDARDISASI INDUSTRI PALEMBANG<br>Ilham Nugraha, Heriyanto, Dina Mellita .....  | 150 |
| PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN PENYEDIAAN FASILITAS TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA PT. KERETA API INDONESIA (KAI) PALEMBANG<br>Indah Permata Sari, Heriyanto, Irwan Septayuda.....  | 163 |
| ANALISIS PEMBERIAN KREDIT USAHA RAKYAT (KUR) TERHADAP PENDAPATAN (UMKM) PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA UNIT DWIKORA CABANG ARIVAI<br>Jessica Magrieshellah, Heriyanto, Wiwin Agustian .....  | 173 |
| ANALISIS PERBEDAAN GENDER TERHADAP STRES KERJA PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN KECAMATAN BANYUASIN III PANGKALAN BALAI<br>Kurnia Wati, Heriyanto, Dina Mellita .....  | 182 |
| PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BULUH CAWANG PLANTATIONS (OGAN KOMRENG ILIR, SUMATERA SELATAN)<br>M. Akmal Ahmadi, Rabin Ibnu Zainal, Irwan Septayuda .....   | 195 |
| STRATEGI PEMASARAN KAIN SONGKET DAN TENUN DI EFFENDY GALLERY SONGKET PALEMBANG<br>M.Ridho Herangga, Emi Suwarni, Asmanita .....  | 205 |
| PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA D'FAB SOCIAL AND FOOD PALEMBANG<br>Melinda Kurniawati, Rabin Ibnu Zainal, Amiruddin Syarif.....   | 213 |
| PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA AGEN PENJUAL PADA PT.ASURANSI UMUM VIDEI CABANG PALEMBANG<br>Nengah Artika, Gagan Ganjar Resmi, Efan Elpanso.....   | 222 |

|  |     |
|--|-----|
| <b>PEGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DARI<br/>PERSPEKTIF GENDER BAGIAN INSTALASI GIZI DI RUMAH SAKIT UMUM PUSAT<br/>DR. MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG</b><br>Novean Syah, Dina Mellita, Heriyanto.....                               | 230 |
| <b>PENGARUH PAJAK DAERAH, RETRIBUSI DAERAH, HASIL PENGOLAHAN<br/>KEKAYAAN DAERAH YANG DIPISAHKAN, DAN LAIN-LAIN PENDAPATAN ASLI<br/>DAERAH YANG SAH TERHADAP BELANJA MODAL KOTA PALEMBANG</b><br>Nurliza Novitri, Heriyanto, Wiwin Agustian..... | 243 |
| <b>PERANAN ANALISIS BREAK EVEN POINT DALAM PERENCANAAN LABA<br/>JANGKA PENDEK PADA CV. VISTAR INTI PRATAMA</b><br>Okta Marlina, Heriyanto, Rolia Wahasumiah.....   | 251 |
| <b>PENGARUH HARGA DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN<br/>PEMBELIAAN BIBIT IKAN PATIN DI DUNIA PATIN 1988 PALEMBANG</b><br>Rama Anjasmara, Wiwin Agustian, Ade Kemala Jaya .....  | 265 |
| <b>ANALISIS EFISIENSI TOTAL BIAYA PERSEDIAAN KAYU DENGAN<br/>MENGUNAKAN METODE ECONOMIC ORDER QUANTITY (EOQ) PADA UKM<br/>WAHID GALERI SENI UKIR PALEMBANG</b><br>Ramina Sari, Heriyanto, Gagan Ganjar Resmi .....                               | 277 |
| <b>IMPLEMENTASI ELEKTRONIK NOMOR FAKTUR PAJAK TERHADAP PELAPORAN<br/>WAJIB PAJAK BADAN</b><br>Ranti, Yeni Widyanti, Siti Nurhayati.....  | 287 |
| <b>PENGARUH LOYALITAS DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS<br/>KARYAWAN PADA WAHID GALERI SENI UKIR</b><br>Rhosid Sidik, Wiwin Agustian, Mukran Roni .....  | 297 |
| <b>PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA<br/>KARYAWAN SPBU COCO 21.302.04 PALEMBANG</b><br>Rian Adinata, Emi Suwarni, Mukran Roni.....   | 306 |
| <b>ANALISIS EFISIENSI PERSEDIAAN BAHAN BAKU DENGAN MENGGUNAKAN<br/>METODE ECONOMIC ORDER QUANTITY (EOQ) TERHADAP KELANCARAN<br/>PRODUKSI PADA GYPSUM MAKMUR PALEMBANG</b><br>Riski Utami, Gagan Ganjar Resmi, Fitriasuri.....                    | 316 |
| <b>ANALISIS PENGELOLAAN MODAL KERJA PADA SUMSEL POST</b><br>Sanudin, Rabin Ibnu Zaenal, Asmanita .....   | 325 |
| <b>PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN APARATUR SIPIL NEGARA TERHADAP<br/>PRESTASI KERJA PADA BADAN PERPUSTAKAAN PALEMBANG PROVINSI<br/>SUMATERA SELATAN</b><br>Tia Anggita, Heriyanto, Dina Mellita.....   | 337 |
| <b>PENGARUH PENGGUNAAN BRAND AMBASSADOR TERHADAP KEPUTUSA<br/>PEMBELIAN PRODUK INDOMIE GORENG DI KECAMATAN KERTAPATI KOTA<br/>PALEMBANG</b><br>Usmanto, Rabin Ibnu Zainal, Irwan Septayuda.....  | 346 |

|   |     |
|---|-----|
| ANALISIS BIAYA KUALITAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN<br>PADA PT TUNAS BARU LAMPUNG Tbk, Cabang Palembang<br>Wahyu Pujiatin, Gagan Ganjar Resmi, Fitriasuri .....   | 256 |
| PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA<br>KARYAWAN PADA PT. ASURANSI UMUM VIDEI PALEMBANG<br>Wayan Juniantara, Lin Yan Syah, Irwan Septayuda.....  | 366 |
| ANALISIS BEP TERHADAP PENJUALAN JASA SEWA KAMAR PADA HOTEL<br>WISMA GRAND KEMALA PALEMBANG<br>Widiati Ria Anjar Sari, Gagan Ganjar Resmi, Asmanita.....   | 378 |
| PERSEPSI MASYARAKAT PADA PELAYANAN PUBLIK DILINGKUNGAN KANTOR<br>KECAMATAN BANYUASIN III PANGKALAN BALAI<br>Yenni Feranza, Rabin Ibnu Zainal, Mukron Roni .....   | 393 |
| PENGARUH MOTIVASI DAN TUNJANGAN PRESTASI TERHADAP KEDISIPLINAN<br>KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH<br>PROVINSI SUMATERA SELATAN<br>Aulia Hajjanawati Maharani, Emi Suwarni, M. Amirudin Syarif ..... | 403 |
| ANALISIS PERBEDAAN GENDER TERHADAP STRES KERJA PADA APARATUR<br>SIPIL NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN KECAMATAN BANYUASIN III<br>PANGKALAN BALAI<br>Kurnia Wati, Heriyanto , Dina Mellita .....                                    | 411 |
| PENGARUH PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA<br>KARYAWAN PADA PT. BULUH CAWANG PLANTATIONS KEBUN SUKAMULYA<br>Rudi Purnomo, Rabin Ibnu Zainal, Irwan Septayuda.....   | 426 |

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BULUH CAWANG PLANTATIONS (OGAN KOMRENG ILIR, SUMATERA SELATAN)

**M. Akmal Ahmadi, Rabin Ibnu Zainal, Irwan Septayuda**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Unviversitas Bina Darma Palembang**  
**Jalan Jendral Ahmad Yani No.3 Palembang**

Sur-el Email : [ikbalmarvel1@yahoo.co.id](mailto:ikbalmarvel1@yahoo.co.id)

Email : [rabinibnuzinal77@gmail.com](mailto:rabinibnuzinal77@gmail.com)

Email : [irwan.septayuda@binadarma.ac.id](mailto:irwan.septayuda@binadarma.ac.id)

**Abstrak** : M. Akmal Ahmadi, Nim 13.151.070, Pekaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Buluh Cawang Plantations (Ogan Komreng Ilir, Sumatera Selatan). Fakultas Ekonomi Bina Darma Palembang, Pembimbing 1 Rabin Ibnu Zainal, dan Pembimbing 2 Irwan Septayuda. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Buluh Cawang Plantations (Ogan Komreng Ilir, Sumatera Selatan). Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasi ganda dan regresi ganda dan menggunakan program SPSS version 20.0. Berdasarkan hasil data persamaan analisis, regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:  $Y = 1,948 + 0,234 x_1 + 0,294 X_2$  Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variable bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,815 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 81,5% sedangkan sisanya 18,5% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan

***Abstrack** : M.Akmal Ahmadi, Nim 13.151.070, influence Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT Buluh Cawang Plantations (Ogan Komreng Ilir, South Sumatra). Faculty of Economics Bina Darma Palembang, Supervisor 1 Rabin Ibnu Zainal, and Supervisor 2 Irwan Septayuda. The purpose of this study was to examine the influence Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT Buluh Cawang Plantations (Ogan Komreng Ilir, South Sumatra). The analytical method used is descriptive method with a quantitative approach and the multiple correlation and multiple regression using SPSS version 20.0. Based on the results of data analysis equations, regression obtained are as follows:  $Y = 1,948 + 0,234 x_1 + 0,294 X_2$  Based on hypothesis testing using T test that the style of leadership and work motivation positive effect and significant impact of motivation on employee performance. Results of studies simultaneously using the F test, indicating that all of the independent variables significantly affect the performance of employees. Rated R Square of 0.815 which means that the effect of variable X (leadership style and work motivation) to variable Y (employee performance) is at 81,5% while the remaining 18,5% influenced by other variables beyond the variables studied.*

*Keywords* : leadership style, work motivation, employee performance

## 1. Pendahuluan

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan di tuntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat

mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang berubah. Widodo (2006:78) menggemukakan kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakanya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi.

Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, di antaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya motivasi, kurangnya ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus di jadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya seta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas – tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Pemimpin perusahaan biasanya menggunkana hadiah atau menyediakan fasilitas dan tempat yang nyaman sebagai alat untuk memotivasi karyawanya. Bahkan adapula pemimpin yang menghargai pendapat karyawanya dengan cara mendengarkan ide – ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Motivasi akan muncul ketika karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Aspek motivasi kerja karyawan juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan agar tujuan tertentu yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengatur bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan

adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota bawahannya (Nawani, 2003:115).

Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga secara langsung karyawan dapat termotivasi dan berdampak pada kinerja karyawan dan pada akhirnya tujuan perorangan, kelompok dan tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Dari uraian diatas serta gambaran pentingnya gaya kepemimpinan dalam memotivasi karyawan maka penulis tertarik mengambil judul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buluh Cawang Plantations”

### **Perumusan Masalah**

Adapun masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations ?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations ?

### **Tujuan Peneliti**

- 1 Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Buluh Cawang Plantations ?

- 2 Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Buluh Cawang Plantations ?
- 3 Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Buluh Cawang Plantations  
Gaya Kepemimpinan  
Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Tjiptono (2006 : 161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata – kata dan tindakan – tindakan ) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey 2004 : 29).  
Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

#### **Indikator dari Gaya Kepemimpinan**

Menurut Azhari (2009:9), indikator dari gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Tingkat komunikasi

Tingkat komunikasi adalah proses menghubungkan satu bagian dengan bagian lainnya dalam kehidupan.

2. Tingkat Kepercayaan

Tingkat kepercayaan adalah nilai profibilitas yang terkait dengan selang kepercayaan.

3. Pengarahan dan bimbingan

Pengarahan dan bimbingan berarti memelihara, menjaga dan memajukan organisasi melalui setiap personal, agar setiap kegiatannya tidak terlepas dari usaha mencapai tujuan.

4. Suasana kerja

Suasana kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugasnya yang dibebankan.

#### **Motivasi Kerja**

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan sebab atau alasan seorang melakukan sesuatu. Menurut Fahmi (2013:190) Motivasi adalah aktifitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan – kebutuhan yang di inginkan. Sedangkan menurut Richard (Sedarmayanti 2008:233) motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan dirinya dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang, yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan



sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Menurut Samsudin (2005:281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah di tetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

### Indikator Motivasi

Menurut Edy sutrisno (2009:116). Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstrn yang berasal dari karyawan.

#### ▪ Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk berkuasa

#### ▪ Faktor Ekstrn :

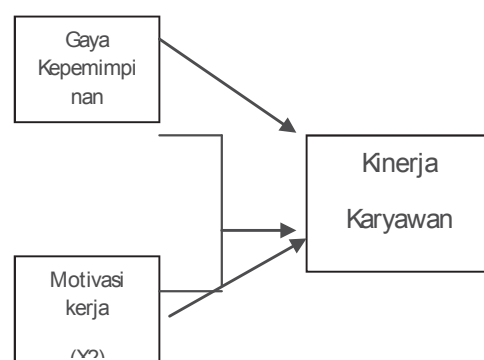
1. Kodisi lingkungan kerja
2. Kompensasi yang memadai

3. Supervisi yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang fleksibel

### Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut :Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal: standar, target/ sasaran/ kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama (Sedarmayanti 2008:263). Sedangkan menurut Marwansyah (2014:228) kinerja adalah pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Rivai (2006:309) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

### Kerangka Pemikiran



## 2. METEDOLOGI PENELITIAN

### Objek Penelitian

#### Metode Pengumpulan Data

a. Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. (Sugiyono 2013:193)

1. Obsevasi , Metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian yang diamati, kemudian mencatat informasi yang diperoleh selama pengamatan di Perpustakaan Daerah Palembang.

2. Angket (kuesioner), Metode pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan kepada responden untuk di jawab di Perpustakaan Daerah Palembang.

B. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dukumen. (Sugiyono 2013:193).

1. Riset Perpustakaan, Peneliti pengumpulan data dengan mempelajari masalah-masalah yang berhubungan dengan objek yang diteliti serta bersumber dari buku-buku pedoman yang disusun oleh para ahli yang berhungan dengan masalah yang diteliti.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya.

Populasi dalam penelitian ini adalah 125 orang pegawai yang berada di PT.Buluh Cawang Plantations

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2013:116), dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh pegawai yang berada di kantor PT. Buluh Cawang Plantations dengan jumlah 95 orang. Metode yang digunakan ialah metode slovin.

### Metode Analisis Data

#### Analisis Deskriptif Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2013:13) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara rondom, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Teknik Analisis

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). (Sugiyono 2013:277). Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : konstanta

b1-b2 : keefisiensi regresi, yang menunjukkan angkatan peningkatan ataupun penurunan (+) atau penurunan (-) variable Y

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Motivasi Kerja

e : eror item

### Analisis Koefisien Kolerasi

Analisis koefisien kolerasi adalah hubungan linear antara dua variabel atau lebih dari pengamatan untuk menguji hipotesis asosiatif (Sugiyono 2013:248). Analisis korelasi hubungan antara prestasi kerja (Y) dan motivasi (x1) dan komitmen (x2) menggunakan teknik analisis berganda.

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui hasil seberapa jauh variabel dependen itu dijelaskan variabel independen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel dependen.  $R^2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikit persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel dependen, sebaliknya jika R sama dengan 1, maka presentasi sumbangan pengaruh yang diberikan variabel dependen adalah sempurna. Analisis ini juga menggunakan bantuan program SPSS.

## 3. HASIL PENELITIAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |
| (Constant)        | 1.948                       | .465       |                           |
| Gaya_Kepemimpinan | .234                        | .089       | .257                      |
| Motivasi          | .294                        | .099       | .287                      |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data di olah SPSS 20.0

Dari hasil perhitungan tabel di atas melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat dituisikan sebagai berikut:

$$Y = 1,948 + 0,234X_1 + 0,294X_2$$

Adapun Penjelasan dari persamaan Regresi Linier Berganda diatas adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 1.948 menyatakan bahwa jika mengabaikan gaya kepemimpinan dan motivasi, maka skor kinerja adalah 1,948
2. Koefisien Regresi X1 Variabel Gaya kepemimpinan sebesar 0.234 artinya jika Gaya kepemimpinan meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,234, dengan asumsi skor Variabel Motivasi ( $X_2$ ) tetap/konstan.

Koefisien Regresi X2 Variabel Motivasi sebesar 0,294 artinya jika Motivasi meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,294, dengan asumsi skor Variabel Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) tetap/konstan.

### Analisis Koefisien Korelasi

#### Koefisien Korelasi

##### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------------------|----------|-------------------|
| 1     | .431 <sup>a</sup> | .185     | .168              |

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Motivasi

Sumber : Data di olah SPSS 20.0

Dalam tabel ini menunjukkan bahwa R sebesar 0,436. R dalam tabel ini ialah koefisien korelasi. Bila dilihat berdasarkan tabel representasi koefisien korelasi R sebesar 0,436 ini menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen terhadap prestasi kerja dapat dikategorikan memiliki hubungan yang **Sedang** antara variabelnya.

| Interval koefisien | Tingkat hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199       | Sangat lemah     |
| 0,20 – 0,399       | Lemah            |
| 0,40 - 0,599       | Sedang           |
| 0,60 – 0,799       | Kuat             |
| 0,8 – 1,000        | Sangat kuat      |

### Analisis Koefisien Determinan ( $R^2$ )

#### Koefisien Determinasi

##### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .431 <sup>a</sup> | .185     | .168              | .47016                     |

a. Predictors: (Constant), X.2, x.1

Sumber : Data diolah SPSS, 20.0

Berdasarkan hasil table di atas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,185 dimana analisis hitung  $1 - 0,185 = 0,815$ . Artinya nilai koefisien determinasi sebesar 0,815 atau 81,5% yang berarti bahwa Gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh sebesar 81,5% terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

### Uji Signifikan Simultan (Uji F)

#### Hasil Uji F (Simultan)

##### ANOVA<sup>a</sup>

| Model        | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 4.627          | 2  | 2.314       | 10.467 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 20.337         | 92 | .221        |        |                   |
| Total        | 24.964         | 94 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, gaya kepemimpinan

Sumber : Data diolah dari SPSS, 20.0

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar 10.467 lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3.10), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan dan

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji t (parsial)

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

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)      | 1.948                       | .465       |                           | 4.186 | .000 |
| Gaya_kepemimpinan | .234                        | .089       | .257                      | 2.639 | .010 |
| Motivasi          | .294                        | .099       | .287                      | 2.955 | .004 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah dari SPSS, 22

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan Program SPSS 20.0 dapat di jelaskan ialah sebagai berikut :

a. Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila Gaya Kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_1$  sebesar 2.639 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,986 maka  $t_{hitung} (2.639) > t_{tabel} (1,986)$ , Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,001 ( $0,001 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya bahwa Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Motivasi ( $X_2$ ) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila Motivasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_2$  sebesar 2.955, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,986, maka  $t_{hitung} (2.955) > t_{tabel} (1,986)$ . Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,001 ( $0,001 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai konstanta sebesar 1.948 menyatakan bahwa jika mengabaikan Gaya kepemimpinan dan Motivasi, maka skor Y adalah 1.948. koefisien Regresi  $X_1 = 0,234$  artinya jika  $X_1$  meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Y sebesar 0,234 , dengan asumsi skor Variabel ( $X_2$ ) tetap/konstan. Koefisien Regresi  $X_2$  variabel 0,294 artinya jika  $X_2$  meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Y sebesar 0,294 dengan asumsi skor variable ( $X_1$ ) tetap/konstan.
2. Berdasarkan koefisien sebesar 0,185 dimana analisis hitung  $1-0,185 = 0,815$ . Artinya nilai koefisien determinasi sebesar 0,815 atau 81,5% yang berarti bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh sebesar 81,5% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh variable lain di luar penelitian. Berdasarkan simultan

dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar  $10.467 > F_{tabel}$  (3.10), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka berpengaruh secara signifikan.

3. Berdasarkan koefisien korelasi, menunjukkan bahwa  $R$  sebesar 0,431. Bila dilihat berdasarkan tabel representasi koefisien korelasi  $R$  sebesar 0,431 ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dikategorikan memiliki hubungan yang **Sedang** anantara variabelnya.
4. Sedangkan berdasarkan uji  $t$  (secara parsial) bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_1$  sebesar 2.639 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,986 maka  $t_{hitung}$  ( $2.639 > t_{tabel}$  (1,986), Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,001 ( $0,001 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya bahwa Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_2$  sebesar 2.955, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,986, maka  $t_{hitung}$  ( $2.955 > t_{tabel}$  (1,986). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,001 ( $0,001 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Fahmi, Irfan. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfa Beta.

Karisman, Beri. 2015. *skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perpustakaan Dokumentasi dan Arsip Daerah Kota Prabumulih*

Marwansyah, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung ; Alfabeta CV

Nyayu Oktriyenni. 2016. *skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Biro Organisasi dan Tatalaksana (ORTALA) di Kantor Gubernur Setda Pemprov Sumsel*

Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari teori ke pabrik*, edisi Pertama, Penerbit .PT Raja Grafindo Persada Jakarta.

Sedarmayanti 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil)*. Refika ADITIMA : Bandung

Sadili Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung ; Alfabeta, CV.

T. Hani Handoko. 2011 . *Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE – YOGYAKARTA

Tampi, Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia, Tbk.* Jurnal Acta Diurna. Volume III. No. 4. Tahun 2014

Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Rajawali Pers ; Jakarta