

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDUSTRI KAPAL  
INDONESIA (Persero) MAKASSAR**



**UNIVERSITAS FAJAR**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITA FAJAR**

**MAKASSAR**

**2019**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDUSTRI KAPAL  
INDONESIA (Persero) MAKASSAR**



Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Pada Program Studi Manajemen

ARY WARDHANA

1410421104

UNIVERSITAS FAJAR

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITA FAJAR  
MAKASSAR**

**2019**

# SKRIPSI

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDUSTRI KAPAL INDONESIA (Persero) MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

**ARY WARDHANA**  
14110421104

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi  
Pada Tanggal **30 September 2019** Dan Dinyatakan LULUS

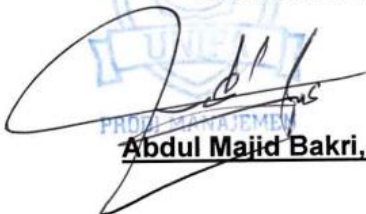
Makassar, 30 September 2019  
Disetujui Oleh,

**Pembimbing,**

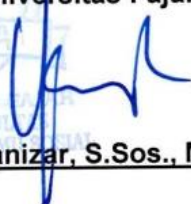
  
Dr. Hasniaty, S.E., M.Si.

**Mengetahui,**

  
**Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar**

  
Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

  
**Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar**

  
Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.

# SKRIPSI

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDUSTRI KAPAL INDONESIA (Persero) MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

**ARY WARDHANA**  
**14110421104**

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal **30 September 2019** dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
**Dewan Penguji**

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Hasniaty, S.E., M.Si.	Ketua	1..... 
2.	Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.	Sekretaris	2..... 
3.	Andi Farisnah Anwar, S.AP., M.Si.	Anggota	3..... 
4.	Dr. Yusriadi Hala, S.E., M.Si.	Anggota	4..... 

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
**Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini,

Nama : Ary Wardhana

NIM : 1410421104

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (Persero) MAKASSAR”** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiat, saya bersedia menerima sanksi perbuatan dan diproses sesuai dengan hukum yang berlaku.

Makassar, 01 Oktober 2019



**Ary Wardhana**

## KATA PENGANTAR

Assalamu`alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh,

Alhamdulillah robbil 'alamin, puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga kita diberikan kesehatan, kesempatan untuk menjalani keseharian kita dan tak lupa pula kita kirimkan shalawat dan taslim kepada junjungan kita Nabi Muhammad Shallallahu a'laihi wasallam beserta keluarga dan para sahabatnya.

Penulisan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDUSTRI KAPAL INDONESIA (Persero) MAKASSAR”** sebagai salah satu syarat dalam meraih dan memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial program studi Manajemen. Dalam penulisan skripsi ini ada banyak pihak yang berpartisipasi dan ikut membantu penulis dalam pembuatannya sehingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan. Ucapan terima kasih yang penulis tujukan kepada seluruh pihak yang terlibat dan turut membantu pembuatan skripsi ini, diantaranya:

1. Bapak usman dan Ibu Imappe selaku orang tua penulis yang selalu mendoakan dan memberikan semangat baik secara moril maupun materi dalam melalui keseharian sehingga penulis mampu menyelesaikan Proposal skripsi ini.
2. Bapak Dr. Mulyadi Hamid S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
3. Ibu Hj. Yusmaniar, S.Sos.,M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-IlmuSosial Universitas Fajar.
4. Bapak Abdul Majid Bakri, S.S., M.E. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial.

5. Ibu Dr. Hasniaty, SE., M.Si. sebagai pembimbing dalam penulisan proposal ini. Terima kasih atas segala bimbingan, masukan serta motivasi yang begitu banyak membantu penulis dalam menyelesaikan proposal ini.
6. Seluruh dosen pengajar baik di Program Studi Manajemen maupun program studi yang lain di Universitas Fajar, terima kasih atas segala ilmu dan masukan yang telah di berikan, sehingga penulis sangat bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Syamsul Riyadi, S.M., MM yang sudah meluangkan waktunya membimbing penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan baik.
8. Keluarga besar Himpunan Mahasiswa Manajemen UNIFA yang sudah memberikan pelajaran penting dan kebersamaan yang luar biasa kepada penulis. Teruslah berjuang membesarkan nama HMM-UNIFA.
9. Sahabat-sahabat penulis yaitu Ina Suci Amalia, S.E, kaswanto, S.E, Alyanatami, S.E, Windi islamaetia, S.E, Hendra setiawan, farhan muchlis, dan Alif yang selalu memberikan inspirasi dan semangat.
10. Dan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam penulisan skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini.

Makassar, 04 September 2019

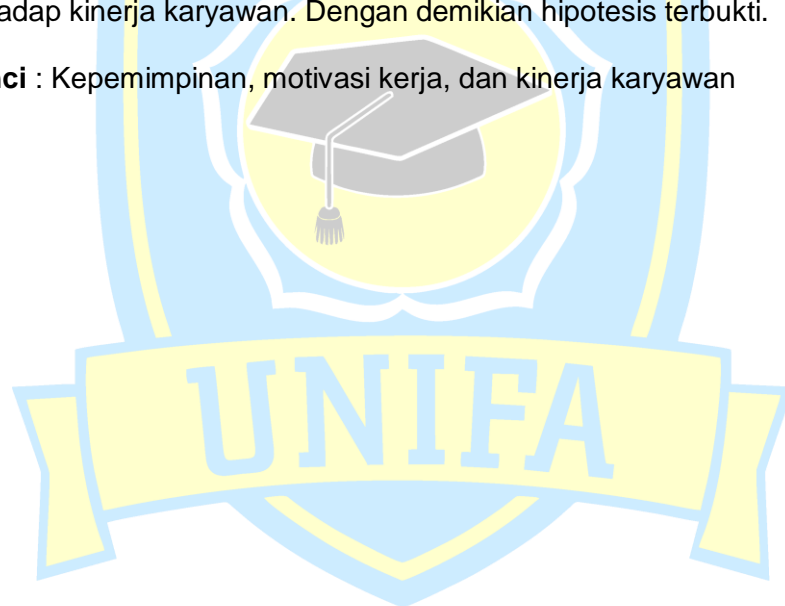
Penulis

## ABSTRAK

**Ary Wardhana  
Hasniaty**

Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero). Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (2) Mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan metode deskriptif, metode statistik deskriptif dengan bantuan sistem komputerisasi (program SPSS Versi 20) dengan menggunakan rumus yaitu analisis regresi berganda, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero), terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti.

**Kata Kunci** : Kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan



UNIVERSITAS FAJAR



## ABSTRACT

**Ary Wardhana**  
**Hasniaty**

The influence of leadership and work motivation on the performance of the employees of PT. Indonesian Ship Industry (Persero). The purpose of this study is (1) Knowing the influence of leadership variables on employee performance (2) Knowing the influence of work motivation variables on employee performance. To apply these objectives the descriptive method, descriptive statistical method with the help of a computerized system (SPSS Version 20 program) using the formula of multiple regression analysis, t test and f test. Based on the results of the analysis of the influence of leadership and work motivation on employee performance at PT. IndustriKapal Indonesia (Persero), it turns out there is a known positive and significant influence between leadership and work motivation on employee performance. Thus the hypothesis is proven.

**Keywords:** Leadership, work motivation, and employee performance



## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGATAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRAT</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan masalah.....	5
1.3. Tujuan Penulisan.....	6
1.4. Manfaat Penulisan.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1. Kepemimpinan .....	7
2.1.1. Teori Kepemimpinan .....	8
2.1.2. Tipe Kepemimpinan.....	11
2.1.3. Indikator Kepemimpinan.....	14
2.2. Motivasi kerja .....	15
2.2.1. Teori-teori Motivasi.....	17
2.2.2. Teknik Motivasi kerja.....	18
2.3. Kinerja .....	20
2.3.1. Pengukuran Kinerja.....	20
2.3.2. Penilaian Kinerja.....	22
2.3.3. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja.....	22
2.4. Hubungan antar variabel.....	24
2.4.1. Hubungan antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja	

Karyawan .....	24
2.4.2. Hubungan antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan....	24
2.5. Penelitian terdahulu .....	26
2.6. Kerangka Pikir.....	29
2.7. Hipotesis .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
3.1. Rancangan penelitian .....	30
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	30
3.3. Populasi dan Sampel.....	30
3.3.1. Populasi.....	30
3.3.2. Sampel.....	30
3.4. Jenis dan Sumber Data .....	31
3.4.1. Jenis data .....	31
3.4.2. Sumber data .....	31
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	34
3.6. Pengukuran variabel dan instrument penelitian.....	32
3.6.1. Variabel Dependen .....	35
3.6.2. Variabel Independen.....	33
3.7. Metode Analisis data .....	34
3.7.1. Uji validitas .....	34
3.7.2. Uji Reabilitas.....	34
3.7.3. Metode Analisis Data .....	35
3.8. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	41
4.2. Visi,Misi, dan Strategi Perusahaan .....	44
4.2.1. Visi Perusahaan.....	44
4.2.2. Misi Perusahaan.....	44
4.2.3. Strategi Perusahaan.....	44
4.3. Kegiatan Usaha Perusahaan.....	45
4.4. Struktur Organisasi .....	46

4.5. Uraian Tugas .....	48
4.6. Hasil Penelitian .....	51
4.6.1. Kuisoneer Responden .....	51
4.6.2. Deskripsi Pendidikan Responden .....	51
4.6.3. Deskripsi Jenis Kelamin Responden.....	52
4.6.4. Deskripsi Usia Responden .....	53
4.6.5. Deskripsi Masa Kerja Responden.....	54
4.7. Analisis Data .....	54
4.7.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data .....	54
4.7.2. Pengujian Asumsi Klasik .....	57
4.7.3. Pengujian Hipotesis.....	58
4.8. Pembahasan.....	61
4.8.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.....	61
4.8.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.....	63
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>64</b>
5.1. Kesimpulan.....	64
5.2. Saran .....	64
5.2.1. Saran untuk PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar .....	64
5.2.2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya.....	66
5.2.3. Saran untuk Penambahan Ilmu .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

2.1. Tabel Rumus AIDDAS .....	19
2.2. Tabel Penelitian Terdahulu .....	26
3.1. SkalaLikert .....	33
3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	39
4.1. Tabel Statistik Deskriptif Pendidikan Responden .....	52
4.2. Tabel Statistk Deskriptif Jenis Kelamin Responden .....	53
4.3. Tabel Statistk Deskriptif Usia Responden .....	53
4.4. Tabel Statistk Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	54
4.5. Tabel Uji validitas Kepemimpinan .....	55
4.6. Tabel Uji validitas Motivasi Kerja .....	55
4.7. Tabel Uji validitas Kinerja karyawan .....	55
4.8. Tabel Uji Reliabelitas Data untuk Variabel, X dan Y .....	56
4.9. Tabel Uji Multikolerinitas .....	58
4.10. Tabel Pengujian Regresi Berganda .....	58
4.11. Tabel Output pada Coefficient .....	59
4.12. Tabel ANOVA .....	60
4.13. Tabel Koefisien determinasi .....	61

UNIVERSITAS FAJAR

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 :Kuesioner
2. Lampiran 2 : Hasil Kuesioner Kepemimpinan
3. Lampiran 3 : Hasil Kuesioner Motivasi Kerja
4. Lampiran 4: Kinerja Karyawan
5. Lampiran 5: Surat Keterangan Penelitian
6. Lampiran 6: Foto Perusahaan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)
7. Lampiran 7: Kegiatan Pembagian Kuesioner
8. Lampiran 8: Kegiatan Pembagian Kuesioner (2)
9. Lampiran 9: Correlations X1
10. Lampiran 10: Correlations X2
11. Lampiran 11: Correlations Y



UNIVERSITAS FAJAR

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, unsur manusia tidak terlepas dari keikutsertaannya dalam menunjang majunya suatu perusahaan, walaupun banyak unsur teknologi yang menggantikannya akan tetapi peranan manusia tetap merupakan unsur yang terpenting dalam menunjang kerja perusahaan dan untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Suatu instansi didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik. Faktor yang berpengaruh untuk mencapai hasil kerja yang baik dari karyawan adalah kemampuan pemimpin yang bersikap mendukung dan mewujudkan simpati pada karyawan atau bawahannya sehingga bisa mencapai kinerja yang baik agar supaya tujuan perusahaan dapat tercapai.

M. Syaiful Azwar dan Winarningsih (2016),

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dinilai dari hasil kerjanya, karena dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik seorang karyawan harus mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Agar dapat mengarah pada

hasil kinerja yang baik maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal. Sutrisno, Edy (2014)

Keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi seorang pegawai. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Seiring dengan perkembangannya, perusahaan seringkali mengabaikan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Peranan pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan guna memunculkan gagasan-gagasan baru dan inovatif. Namun bawahan juga memiliki peranan yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan. Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas tergantung bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi. Besarnya dampak yang ditimbulkan oleh penurunan kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi seorang manajer atau pimpinan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Badeni (2014)

Kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi yang berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung dari para pelaksananya, yaitu para karyawan agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi. Juliani (2016)



Untuk mewujudkan kinerja yang optimal tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain peran kepemimpinan. Kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain yaitu para karyawan atau bawahan. Pemimpin yang baik adalah merupakan hal yang sangat penting dalam bisnis, pemerintahan, dan pada organisasi serta kelompok yang menciptakan pola hidup, bekerja, dan bermain karena pemimpin mempunyai fungsi sebagai penggerak atau dinamisator dan coordinator dari sumber daya, sumber daya alam, semua dana, dan sarana yang disiapkan. Sebab pemimpin sebagai faktor yang mengarahkan organisasi dan juga memberi contoh perilaku terhadap para pegawai peran pemimpin sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi.

Kepemimpinan adalah salah satu kemampuan seseorang yang sangat menarik untuk diperbincangkan yang seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategi dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang berkaitan dengan kepemimpinan Sutikno, Sobry M. (2014). Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Faktor yang sangat dan hampir selalu dikaji dalam penelitian kinerja adalah faktor motivasi, dimana faktor motivasi merupakan pandangan atau teori tentang motif yang didorong karena kebutuhan-kebutuhan berprestasi,

harapan yang menyatakan bahwa setiap orang memiliki tantangan tertentu yang mengakibatkan seseorang menjadi suka dan senang melakukannya, insentif dipengaruhi oleh rangsangan eksternal. Motivasi kerja terbentuk dari sikap individu dalam menghadapi situasi kerja dalam organisasi. Tampi, Bryan Johannes (2014)

Motivasi Kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Menurut Iqbal et. al (2015) motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Di dalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat dipandang sebagai fungsi, berarti motivasi berfungsi sebagai daya penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) adalah galangan kapal terbesar di Indonesia timur dengan halaman di Makassar dan Bitung, Sulawesi Utara. Pemerintah telah menunjuk PT IKI sebagai Pusat Industri Maritim untuk Indonesia Timur khususnya untuk Kapal Penangkap Ikan, Kapal Penumpang, Feri (Ro-Ro), Kargo dan industri proyek industri terkait lainnya. Halaman Makassar adalah untuk mendukung Pelabuhan Makassar, salah satu dari empat Pelabuhan utama di Indonesia. Sedangkan halaman Bitung adalah untuk mendukung pengembangan sektor perikanan di bagian utara kepulauan Indonesia Timur (KTI). Dua meter PT IKI berperan aktif dalam mempromosikan pembangunan nasional nasional negara ini.

PT. Industri Kapal Indonesia memiliki manajemen yang baik yaitu memaksimalkan nilai perusahaan dalam bentuk peningkatan kinerja serta citra perusahaan yang baik, mendorong pengelolaan perusahaan secara profesional, transparan dan efisien serta memberdayakan fungsi dan meningkatkan kemandirian organisasi perusahaan dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakan dilandasi dengan nilai etika/moral yang tinggi dan kepatuhan aturan.

Fenomena yang di dilihat oleh peneliti di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif, peneliti melihat bahwa tipe kepemimpinan yang ada di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) ialah tipe demokratik karena pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai katasepakat Untuk mencapai keefektifan organisasi, penerapan beberapa tipe kepemimpinan di atas perlu disesuaikan dengan tuntutan keadaan.

### **1.2. Rumusan masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Industri Kapal Indonesia (Persero) ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) ?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) ?

### **1.3. Tujuan penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti mengenai pengaruh kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui apakah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4. Manfaat penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda, yakni manfaat teoritis dan praktis:

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Industri Kapal Indonesia (Persero) dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi pembaca**

Merupakan bahan informasi tentang kepemimpinan, dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

###### **b. Bagi perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan kepemimpinan, dan meningkatkan motivasi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Menurut Sutikno (2014), "Terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikannya." Stogdill menyatakan bahwa, "Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pemikirannya."

Menurut Iqbal, 2015, kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin dapat secara langsung membimbing dan mempengaruhi perilaku dan pekerjaan lainnya untuk menuju pencapaian dalam situasi tertentu. Selain itu kepemimpinan juga merupakan kemampuan seorang manajer atau pemimpin untuk memberikan dorongan kepada bawahan agar bekerja dengan penuh keyakinan dan semangat. Dalam sebuah organisasi, pemimpin sangatlah dibutuhkan untuk mengembangkan visi dan memotivasi para karyawan organisasi agar mencapai visi atau tujuan dan meningkatkan kinerja.

Sedangkan menurut Iqbal (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk orang lain untuk mencari tujuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut merupakan faktor manusia dimana saling mengikat satu sama lain untuk membentuk sebuah kelompok dan untuk meningkatkan kinerja serta mengarahkan pada tujuan yang sama. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya

Menurut Tampi (2014), pemimpin yang tergolong kedalam gaya

kepemimpinan transformasional lebih mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan pada masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara yang baru dan mampu menggairahkan, membangkitkan dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Hasibuan (2016:13) mengatakan bahwa, pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

### 2.1.1. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Beberapa teori kepemimpinan diantaranya sebagai berikut:

#### 1. Teori Sifat

Teori ini penekanannya lebih pada sifat-sifat umum yang dimiliki pemimpin, yaitu sifat-sifat yang dibawa sejak lahir. Menurut teori sifat, hanya individu yang memiliki sifat-sifat tertentu yang bisa menjadi pemimpin. Teori ini menegaskan ide bahwa beberapa individu dilahirkan memiliki sifat-sifat tertentu yang secara alamiah menjadikan mereka seorang pemimpin.

Menurut Stogdill dalam Sutikno (2014), sifat-sifat tertentu efektif di dalam situasi tertentu, dan ada pula sifat-sifat tertentu yang berkembang akibat pengaruh situasi organisasi. Sebagai contoh, sifat kreativitas akan berkembang jika seorang pemimpin berada di dalam organisasi yang *flexible* dan mendorong kebebasan berekspresi,

dibandingkan di dalam organisasi yang birokratis.

Menurut Darf dalam Sutikno (2014), menjelaskan tiga sifat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu kepercayaan diri, kejujuran, dan integritas, serta motivasi.

## 2. Teori Perilaku

Teori ini lebih terfokus pada tindakan–tindakan yang dilakukan pemimpin daripada memperhatikan atribut yang melekat pada diri seorang pemimpin. Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seseorang ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok kearah pencapaian tujuan.

## 3. Teori Situasional

Teori ini mengatakan bahwa pembawaan yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah berbeda–beda, tergantung dari situasi yang sedang dihadapi. Sutikno (2014), terfokus pada karakteristik kematangan bawahan sebagai kunci pokok situasi yang menentukan keefektifan perilaku seorang pemimpin.

Menurut mereka, bawahan memiliki tingkat kesiapan dan kematangan yang berbeda–beda sehingga pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya, agar sesuai dengan situasi kesiapan dan kematangan bawahan.

Faktor situasional yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan tertentu adalah:

- Jenis pekerjaan dan kompleksitas tugas
- Bentuk dan sifat teknologi yang digunakan
- Norma yang dianut kelompok
- Ancaman dari luar organisasi

- Tingkatstress
- Iklim yang terdapat dalam organisasi

Menurut Sutikno (2014), “Kepemimpinan yang berhasil bergantung kepada penerapan gaya kepemimpinan terhadap situasi tertentu. Sehingga suatu gaya kepemimpinan akan efektif apabila gaya kepemimpinan tersebut digunakan dalam situasi yang tepat.”

#### 4. Teori Jalan –Tujuan

Menurut teori ini nilai strategis dan keefektifan seorang pemimpin didasarkan pada kemampuannya dalam menimbulkan kepuasan dan motivasi anggotanya dengan penerapan hadiah. Tugas pemimpin menurut teori ini adalah bagaimana bawahan bisa mendapatkan hadiah atas kinerjanya, dan bagaimana seorang pemimpin menjelaskan dan mempermudah jalan menuju hadiah tersebut. Pemimpin berusaha memperjelas jalur menuju tujuan yang diinginkan oleh organisasi sehingga bawahan tahu ke mana harus mengerahkan tenaganya untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pemimpin juga memberikan hadiah yang jelas bagi prestasi bawahan yang telah memenuhi tujuan organisasi sehinggannya bawahan termotivasi.

#### 5. Teori Kelebihan

Teori ini beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya.

Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup 3 hal yaitu:

- “Kelebihan rasio, ialah kelebihan menggunakan pikiran, kelebihan dalam pengetahuan tentang hakikat tujuan dari organisasi, dan kelebihan dalam memiliki pengetahuan tentang cara–cara menggerakkan



organisasi, dan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.

- Kelebihan Rohaniah, artinya seorang pemimpin harus mampu menunjukkan keluhuran budi pekertinya kepada bawahannya. Seorang pemimpin harus mempunyai moral yang tinggi karena pada dasarnya pemimpin merupakan panutan para pengikutnya. Segala tindakan, perbuatan, sikap dan ucapan hendaknya menjadi suri teladan bagi para pengikutnya.
- Kelebihan Badaniah, seorang pemimpin hendaknya memiliki kesehatan badaniah yang lebih dari para pengikutnya sehingga memungkinkannya untuk bertindak dengan cepat.” (Wursanto dalam Sutikno2014).

#### 6. Teori Kharismatik

Menyatakan bahwa, “Seseorang menjadi pemimpin karena mempunyai charisma (pengaruh) yang sangat besar. Kharisma diperoleh dari kekuatan yang luar biasa. Pemimpin yang bertipe kharismatik biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar. Pengaruh yang luar biasa ini dapat dilihat dari pengorbanan yang diberikan oleh para pengikut untuk pribadi sang pemimpin, sampai-sampai mereka rela untuk menebus nyawanya untuk sang pemimpin. Konsep kepemimpinan yang kharismatik ini banyak bersumber dari ajaran agama dan sejarawan Yunani Kuno.” Namun secara konseptual kepemimpinan kharismatik ini dalam pandangan ilmiah dipelopori oleh Robert House, yang meneliti pemimpin politik dan religius di dunia (Sutikno, 2014)

#### 2.1.2. Tipe Kepemimpinan

Dalam upaya menggerakkan dan memotivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan,

seorang pemimpin memiliki beberapa tipe (bentuk) kepemimpinan. Tipe kepemimpinan sering disebut perilaku kepemimpinan atau gaya kepemimpinan. Berikut adalah tipe–tipe kepemimpinan yang luas dan dikenal dan diakui keberadaannya:

### 1. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif.

Menurut Hadari Nawawi dalam Sutikno (2014), “Pemimpin otoriter senang mempergunakan ungkapan dalam kehidupan sehari–hari dengan mengatakan: “kantor saya” atau “pegawai saya” dan lain–lain seolah–olah organisasi atau anggota merupakan miliknya.”

Ungkapan yang menyatakan milik itu merupakan manifestasi dari sikap berkuasa.

Jadi, seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang:

- Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- Menganggap bawahan sebagai alat semata–mata
- Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat
- Terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya
- Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat

menghukum

## 2. Tipe Kendali Bebas (*Laissez-Faire*)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri.

Sifat kepemimpinan pada tipe kendali bebas seolah-olah tidak tampak. Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik perseorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

## 3. Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan di mana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai katasepakat Untuk mencapai keefektifan organisasi, penerapan beberapa tipe kepemimpinan di atas perlu disesuaikan dengan tuntutan keadaan. Inilah yang dimaksud dengan kepemimpinan situasional. Untuk

dapat mengembangkan tipe kepemimpinan situasional ini, seseorang perlu memiliki tiga kemampuan khususnya:

- Kemampuan analitis, kemampuan untuk menilai tingkat pengalaman dan motivasi bawahan dalam melaksanakan tugas
- Kemampuan untuk fleksibel, kemampuan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang paling tepat berdasarkan analisa terhadap situasi
- Kemampuan berkomunikasi, kemampuan untuk menjelaskan kepada bawahan tentang perubahan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

### 2.1.3. Indikator kepemimpinan

Indikator kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

#### 1. Instruksi

Instruksi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

#### 2. Konsultasi

Konsultasi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat

dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

### 3. Partisipasi

Dalam partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

### 4. Delegasi

Delegasi dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang mempunyai kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

### 5. Pengendalian

Tujuan Pengendalian bermaksud bahwa, kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan terciptanya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

## 2.2. Motivasi Kerja

Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2012) motivasi mengacu kepada

suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Disamping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Mangkunegara (2011) berkesimpulan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Istilah motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan SDM dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2013). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang

yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Menurut Flippo dalam Hasibuan (2016) “motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

Hasibuan (2016) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

### **2.2.1. Teori-teori Motivasi**

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi agar pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai bentuk dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya.

Menurut Maslow dalam Wukir (2013) Hierarki kebutuhan manusia yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis Merupakan kebutuhan dasar yang diperlukan manusia untuk bertahan hidup. Kebutuhan ini harus terpenuhi dahulu sebelum seseorang ingin memenuhi kebutuhan di atasnya. Contoh kebutuhan ini adalah makanan, minuman, tempat tinggal dan udara.

2. **Kebutuhan Rasa Aman** Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi maka kebutuhan untuk melindungi diri sendiri menjadi motivasi dari perilaku berikutnya. Kebutuhan ini termasuk stabilitas, kebebasan dari rasa khawatir dan keamanan pekerjaan. Asuransi hidup dan kesehatan merupakan contoh kebutuhan yang masuk ke dalam kategori ini.
3. **Kebutuhan Sosial** Setelah kebutuhan tubuh dan keamanan terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yaitu rasa memiliki dan dimiliki serta kebutuhan untuk diterima dalam kelompok sosial. Manusia membutuhkan orang lain untuk berhubungan dan berinteraksi. Di tempat kerja kebutuhan ini dapat terpenuhi dengan kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan rekan kerja atau bekerja sama dalam tim.
4. **Kebutuhan akan Penghargaan** Setelah ketiga kebutuhan sebelumnya terpenuhi maka muncul kebutuhan akan penghargaan atau keinginan untuk berprestasi. Kebutuhan ini juga termasuk keinginan untuk mendapatkan reputasi, wibawa, status, ketenaran, kemuliaan, dominasi, pengakuan, perhatian, kepentingan dan penghargaan.
5. **Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan Diri** Kebutuhan paling akhir yang terletak pada hierarki paling atas muncul setelah semua kebutuhan terpenuhi. Merupakan kebutuhan untuk terus berkembang dan merealisasikan kapasitas dan potensi diri sepenuhnya.

### **2.2.2. Teknik Motivasi kerja**

Terdapat beberapa teknik memotivasi menurut Mangkunegara (2011), yaitu:

1. Teknik Pemenuhan Kebutuhan karyawan

Pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja dan tidak mungkin memotivasi kerja karyawan tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawannya. Kebutuhan



dasar manusia menurut Maslow dalam Mangkunegara (2011) adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Jika tidak terpenuhi maka karyawan tersebut mengalami konflik diri, keluarga, dan bisa juga menjadi penyebab terjadinya konflik kerja, dengan demikian jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka pemimpin akan mengalami kesulitan dalam memotivasi kerja karyawan.

## 2. Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstrologis. Teknik ini dirumuskan “ AIDDAS ”

**Tabel 2.1 Rumus AIDDAS**

A	=	<i>Attention</i> (Perhatian)
I	=	<i>Interest</i> (Minat)
D	=	<i>Desire</i> (Hasrat)
D1	=	<i>Decision</i> (Keputusan)
A	=	<i>Action</i> (Tindakan)
		<i>Satisfaction</i>
S	=	(Kepuasan)

Terpenuhinya faktor dari dalam pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap motivasi kerja, sedangkan faktor dari luar pekerjaan akan menghilangkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada meningkatnya semangat kerja dan kinerja (Slamet, 2007).

## 2.3. Kinerja

Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa, “Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.”

Menurut Milkovich dan Boudreau dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat–syarat yang telah ditentukan.”

Menurut (Mangkunegara, 2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Suwondo dan Sutanto(2015) diukur dengan (1)Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian pada kualitas dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.(2)Tingkat inisiatif dalam bekerja,

Wibowo (2007:7) berpendapat bahwa “kinerja berasal dari pengertian performance sebagai hasil atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses bekerja berlangsung”. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

### 2.3.1.Pengukuran Kinerja

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indicator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Menurut Mondy, Noe, Premeaux dalam

Priansa (2014) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi yaitu:

1. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu

2. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas – tugas yang ada di dalam organisasi

3. Kemandirian

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi–kondisi.

6. Kerjasama

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain. Apakah tugas mencakup lembur dengan sepenuh hati

### 2.3.2. Penilaian Kinerja

Menurut Armstrong dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa, "Pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kinerja atau kompetensi yang ditampilkan pegawai dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai."

Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa, "Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran."

Demikian, kinerja adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang

### 2.3.3. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual maupun aspek organisasi. Adapun manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh organisasi.

Penyesuaian gaji yang dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasikan karyawan secara layak sehingga dapat memotivasi

mereka. Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari karyawan sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif. Meningkatkan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada karyawan, yaitu dengan dilakukannya penilaian yang obyektif berarti meningkatkan perlakuan yang adil bagi para karyawan.

Dapat membantu karyawan mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan penilaian kinerja, atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk sehingga atasan dapat membantu menyelesaikannya.

Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan diketahuinya kinerja karyawan secara keseluruhan, akan menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik atau tidak.

Informasi penilaian kinerja tersebut dapat dipakai perusahaan untuk mengelola kinerja karyawannya, dan mengungkapkan kelemahan kinerja karyawan sehingga pemimpin dapat menentukan tujuan maupun peringkat target yang harus diperbaiki. Tersedianya informasi kinerja para karyawan sangat membantu pimpinan dalam mengambil langkah perbaikan program-program kepegawaian yang telah dibuat, maupun program-program organisasi secara menyeluruh (Rosidah,2011).

Sedangkan tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan karyawan.
- b. motivasi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya.
- c. Mendistribusikan reward dari organisasi atau perusahaan yang dapat berupa tambahan gaji atau upah serta promosi yang adil.

## **2.4. Hubungan Antara Variablel**

### **2.4.1. Hubungan antara kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sutikno (2014), “kepemimpinan pada dasarnya merupakan strategi mengefektifkan organisasi sebagai teknik mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku atau menggerakkan anggota organisasi agar melaksanakan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi sehingga sangat berpengaruh karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.”

Kepercayaan menurut Anoraga (2010) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.

Kepercayaan menurut Dubrin (2005) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. (Brahmasari & Suprayetno,2008)

### **2.4.2. Hubungan antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2012) lebih spesifik memaparkan bahwa, “Motivasi dapat mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja.” Dari pengertian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa masalah kinerja tergantung pada masukan individu, konteks pekerjaan, proses motivasi, dan perilaku termotivasi yang tepat.

Manajer dapat mengidentifikasi dan mengoreksi masalah kinerja apabila mereka mengenal bahwa kinerja yang buruk tidak semata – mata karena tidak cukupnya motivasi. Kepedulian akan hal ini dapat memperkuat hubungan interpersonal yang lebih baik di tempat pekerjaan.

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Saraswathi (2011) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. (Wan & Tan, 2013).

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari diri seseorang, tidak perlu adanya rangsangan dari luar. Dari dalam diri seseorang sudah ada dorongan yang menimbulkan mereka untuk melakukan sesuatu. Sedangkan Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar atau rangsangan yang didapatkan seseorang dari luar. Motivasi ini muncul karena seseorang yang ingin mendapatkan sesuatu karena perintah orang lain.

## 2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2 Tabel Penelitian Terdahulu

No.	NAMA TAHUN JUDUL	VARIABLE	METODE	HASIL PENELITIAN
1	Yadi (2012) "Pengaruh motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CVD harma utama (Duta Paint) kota baru"	Variabel bebas adalah motivasi (X1) Dan Variabel Terikat adalah kinerja karyawan (Y)	Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Bahwa kelima variabel yang meliputi kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi diri memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan
2	Bayu (2012) "Pengaruh kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Vision Land Bagian Packing)"	Variabel bebas adalah kepuasan kerja (X1), loyalitas karyawan (X2), dan komitmen organisasi (X3) Variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y)	Uji Statistik regresi linier berganda	Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja (X1), pengaruh kepuasan kerja, loyalitas karyawan dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y)
3	Aprilia mawei (2014) "Apakah Kepemimpinan, Penempatan kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk"	Variabel bebas adalah kepemimpinan (X1), Penempatan kerja (X2), dan kompensasi (X3) Variabel terikat adalah kepuasan	Slovin analisis regresi linier berganda	Penelitian menunjukan kepemimpinan(X1), penempatan kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) PT Bank BNI (Persero), Tbk, KCU Manado



		kerja (Y)		
4	Yohanis salutondok (2015) "Pengaruh Kepimpinan, Motivasi, dan kondisi kerja serta Disiplin kerja baik secara simultan maupun parial terhadap kinerja pegawai pada kantor secretariat DPRD Kota Sorong"	Variabel bebas adalah kepimpina (X1), Motivasi (X2), dan kondisi kerja (X3) variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y)	Regresi linier berganda dengan uji f dan uji t	Penelitian ini menunjukkan kepemimpinan, motivasi, dan kondisi kerja serta disiplin kerja baik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara parsial hanya kondisi kerja yang berpengaruh negative
5	Eni Sulastri (2015) "Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan Lingkungan terhadap Kinerja karyawan"	Variabel bebas adalah kompensasi (X1), kepemimpinan (X2), dan lingkungan kerja (X3) Variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y)	Regresi linier berganda dengan uji f dan uji t	Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai hitung > table dan probabilitas < 0,05

Sumber: Data diolah, 2019

Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan antara lain:

Yadi (2012) dengan judul pengaruh motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CVD harma Utama (Duta Paint) Kota Baru Dengan metode analisis regresi berganda dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kelima variabel yang meliputi kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi diri memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Bayu (2012) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Vision Land Bagian Packing). Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Metode yang digunakan adalah uji statistik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja (X1), loyalitas karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap variable kinerja karyawan (Y).

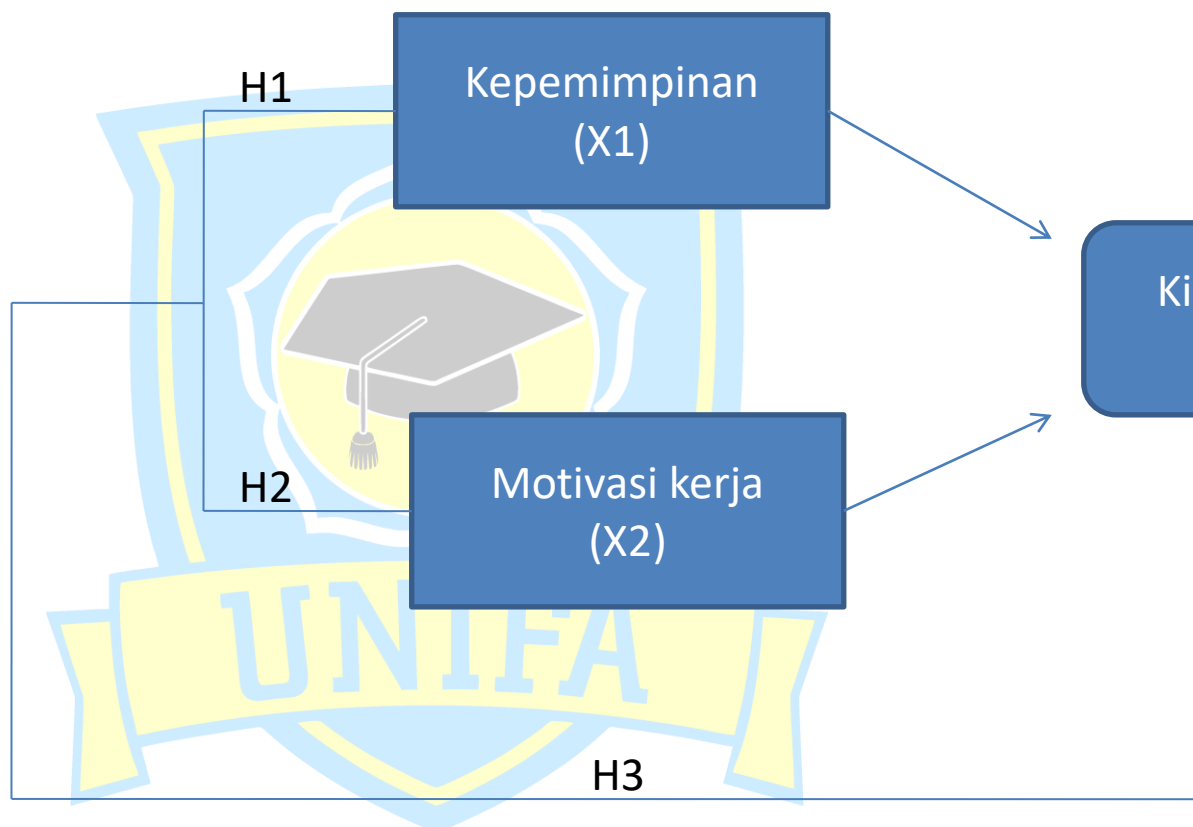
Aprilia Mawei (2014), tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. Kantor Cabang Utama (KCU) Manado. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado.

Yohanis Salutondok (2015), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Hasil penelitian menunjukkan: Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Secara parsial hanya Kondisi Kerja yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan variabel lainnya berpengaruh positif dan signifikan.

Eni Sulastri (2015), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan probabilitas  $< 0,05$ .

## 2.6. Kerangka Pikir



## 2.7. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori di atas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Di duga bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)
2. Di duga bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)

3. Di duga bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh simultang terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan kausalitas dengan menggunakan data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner. Kuesioner tersebut akan diberikan secara langsung kepada para karyawan perusahaan yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

#### 3.2. Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar yang beralamat jalan Galangan Kapal No. 31, Kalukua Bodoa, Tallo, Kota Makassar Sulawesi Selatan . Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini, diperkirakan akan berlangsung 1 bulan.

#### 3.3. Populasi dan Sampel

##### 3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar yang berjumlah 173 (seratus tujuh puluh tiga) karyawan.

##### 3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode yang digunakan dalam menentukan sampel adalah menggunakan metode Slovin. Jumlah responden yang diberikan kuesioner adalah 63 orang.

Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (Sevilla et. al., 1960), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana :

$n$ : jumlah sampel

$N$ : jumlah populasi

$e$ : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

PT. Industri kapal Indonesia (Persero) memiliki 173 karyawan dan akan dilakukan survey dengan mengambil sampel. Berapa sampel yang dibutuhkan apabila batas toleransi kesalahan 10%

Dengan menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{173}{1 + (173(0,10)^2)} = \frac{173}{2,73} = 63,36$$

Jumlah responden yang diperoleh sebesar 63,36 atau dibulatkan menjadi 63 responden.

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

#### 3.4.1. Jenis data terdiri dari:

- a. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil study kepustakaan dan yang diperoleh dari pihak instansi dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan.
- b. Data kuantitatif adalah yang diperoleh dari instansi dalam bentuk angka.

#### 3.4.2. Sumber data meliputi:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil responden atau karyawan yang telah disusun terlebih dahulu dengan menggunakan kuesioner.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui pencatatan dokumen, laporan atau data tertulis yang berkaitan dengan penelitian.

### 3.5. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2013:231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.
2. Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013:145) mengemukakan bahwa, *observasi* merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.
3. Menurut Sugiyono (2013:240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.
4. Menurut Sugiyono (2013:242) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis

kepada responden atau karyawan. Dalam pemberian skor digunakan skala likert yang merupakan cara untuk menentukan skor. Adapun masing-masing jawaban diberi skor sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.6 Pengukuran Variabel dan Instrumen penelitian

#### 3.6.1. Variabel Dependen

Dalam penelitian ini variable dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Cara untuk mengukur kinerja karyawan adalah dengan menggunakan skala likert dari hasil kuesioner yang dibagikan yang nilainya dari satu sampai lima.

#### 3.6.2. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2013:59) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan variabel independen adalah variabel bebas (independent variabel) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen/terikat. Penelitian ini memiliki 2 variabel independen yaitu :

##### a. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara untuk mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan motivasi mereka untuk



mencapai tujuan bersama. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert dari hasil kuesioner yang dibagikan yang nilainya dari satu sampai lima. Indikatornya yaitu instruksi, konsultasi, partisipasi, delegasi, dan pengendalian.

b. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. skala likert dari hasil kuesioner yang dibagikan yang nilainya dari satu sampai lima. Indikatornya yaitu hubungan kerja dan lingkungan kerja.

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 10 % dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung >  $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r$  hitung

$< r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak. (Ghozali 2011).

### 3.7.2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali2011). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

### 3.7.3. Metode Analisis Data

#### Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (*valid*) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

#### a. Uji Multikolienaritas

Uji multikolienaritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2011:92). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedstisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*.

Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dan apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2011). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Data pengambilan keputusannya yaitu:

- Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

$Y$  = Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien Garis Regresi

$X_1$  = Kepemimpinan (Variabel Independen)

$X_2$  = Motivasi Kerja (Variabel Independen)

$e$  = *error*/Variabel pengganggu

#### e. Pengujian Hipotesis

### 1) Uji Signifikansi Simultan ( Uji Statistik F )

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0$  :Variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

$H_a$  :Variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.10$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.10$ , maka  $H_0$  ditolak dan

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pulasebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti

variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted*  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted*  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

### 3) Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel  $X_1$ , dan  $X_2$  (kepemimpinan dan motivasi kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

$H_0$  : Variabel-variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

$H_a$  : Variabel-variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

### 3.8. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dimaksudkan untuk menjabarkan variabel-variabel yang timbul dalam suatu penelitian ke dalam indikator-indikator yang lebih terperinci.

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi variabel	Indikator variabel	perhitungan
<b>Variabel bebas:</b> Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar berindak benar, mencapai komitmen dan motivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. (Sutikno, 2014)	Kepemimpinan : 1. Instruksi 2. Konsultasi 3. Partisipasi 4. Delegasi 5. Pengendalian	Skala Likert: SS sampai STS (5 sampai 1)
Motivasi (X2)	Motivasi mencakup didalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respon, dan kegigihan tingkah laku (Jhon P, dkk)	Motivasi kerja : 1. Kekuatan Respon 2. Kegigihan tingkah laku	Skala Likert: SS sampai STS (5 sampai 1)
<b>variabel terikat:</b> Kinerja karyawan (Y)	Kinerja merupakan prestasi seseorang dalam organisasi yang dapat meningkatkan produktifitas. (Priansa, 2014)	Kinerja : 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama	Skala Likert: SS sampai STS (5 sampai 1)

Sumber: data diolah 2019

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Pada tahun 1962 di Makassar telah dibangun dua buah proyek galangan kapal yang masing-masing adalah proyek galangan kapal Paotere dan galangan kapal Tallo. Proyek galangan Paotere pada waktu itu dibangun oleh Departemen Perindustrian dan Pertambangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk membangun kapal-kapal baja dengan bobot 2500 ton, sedangkan proyek galangan kapal Tallo yang waktu itu dibangun oleh departemen Urusan Veteran dan Demobilisasinya dimaksudkan untuk kapal-kapal kayu yang berbobot 300 ton, akan tetapi proyek ini memiliki slipway ( Fasilitas untuk menaikkan dan menurunkan kapal dari daratan ke laut ) yang panjangnya 45 meter dan mempunyai daya angkat 500 LT.

Pada pertengahan tahun 1963 kegiatan kedua proyek tersebut baru sampai pada taraf pekerjaan dasar, dimana pada waktu itu galangan kapal paotere memiliki fasilitas atau peralatan yang didatangkan dari polandia yang sekarang bernama PT. Industri Kapal Indonesia ( persero ) Makassar. Sehubungan terbatasnya biaya maka pemerintah memutuskan menggabungkan kedua proyek tersebut dengan melihat keadaan dan kondisi yang tidak memungkinkan, juga karena kedua galangan tersebut hanya berjarak 2 km, dengan dibawah oleh Depatemen Perindustrian Dasar dan Pertambangan serta sepakat merubah namanya menjadi proyek galangan kapal Makassar dan dengan keputusan presiden RI No.225/163 proyek ini dikatakan proyek Vital.

Dengan terjadinya penggabungan maka lokasi ex proyek galangan kapal Paotere, serta mengadakan resedigning yang sesuai dengan pembiayaan yang ada dan kemudian pemasaran kelak yang dititik beratkan pada penyelesaian



tahap pertama ( ex proyek galangan kapal Tallo ). Selanjutnya menunda pembangunan ex galangan kapal paotere untuk diteruskan pada tahap kedua ( rencana untuk perluasan ).

Akhirnya setelah mengalami masa pembangunan selama lebih dari 7 tahun maka tepat pada tanggal 30 maret 1970 penyelesaian dan pemakaian galangan kapal Makassar tahap pertama diresmikan oleh Sekjen Departemen Perindustrian yang pada saat itu diwakili Menteri.

Galangan kapal Makassar ini mempunyai slipway yang horisontal dan terletak dipantai Paotere Kecamatan Tallo Bagian Utara Kodya Madya Ujung Pandang, tepatnya sekitar 3,5 meter dari pusat kota yang mana menempati luas area seluas 250.000 M. Sistem docking dan kapasitas galangan kapal Makassar ini mempunyai slipway horisontal dan miring, dengan sebuah shiper besar untuk menaikkan dan menurunkan kapal dari daratan air, dan setelah kapal didaratkan maka kapal dapat ditarik kesamping kesalah satu side track ( normal ) panjang shifter tersebut maksimum 45 meter dan mempunyai daya angkat 500 ton, tinggi air diatas shifter maksimum 3,40 ton meter, disebelah barat dari shifter terdapat area yang sangat luas untuk melihat kapal tersebut. Sedangkan disebelah barat dari slipway horisontal terdapat empat side track yang panjang masing-masing 140 meter dua buah, dan 70 meter juga dua buah dengan kapasitas 500 ton. Sedangkan disebelah timur slipway horisontal ada dua side track yang panjangnya 50 meter dengan kapasitas 300 ton. Dengan peralatan dan fasilitas yang dimiliki oleh galangan kapal Makassar sekarang ini telah mampu membuat kapal baru yang berukuran besar sampai dengan ukuran diatas 1.500 DWT serta mereparasi atau memelihara kapal yang panjangnya sampai dengan 55 meter atau kapal-kapal yang bobotnya 500 ton kebawah kurang dari 60 buah pertahun juga kapal-kapal yang berukuran lebih besar dari itu, serta mempunyai fasilitas daya tampung 5-16 buah sekaligus ukuran seperti yang tersebut diatas dan pada

waktu sekarang ini galangan kapal juga membuat kapal-kapal kayu seperti kapal kayu laminasi yang mana dikerjakan sesuai pesanan. Sesuai dengan tingkat dan kondisi kegiatan yang dihadapi oleh galangan kapal ini, tenaga kerja yang mampu diserap secara keseluruhan kurang lebih 500 orang. Semenjak tahun 1970 sampai dengan oktober 1997 galangan kapal ini masih mempunyai status sebagai proyek vital. Pada tahun 29 oktober 1997 didepan notaris, didirikan suatu PT. Industri Kapal Indonesia (persero) yang pada mulanya mencakup 4 golongan yaitu :

1. Galangan kapal Gresik ( Jawa Timur )
2. Galangan Kapal Padang ( Sumatera Barat )
3. Galangan Kapal Makassar ( Sulawesi Selatan )
4. Galangan Kapal Bitung ( Sulawesi Utara )

Jadi jelas disini bahwa galangan kapal Makassar sekarang telah menjadi satu unit produksi dari PT. Industri Kapal Indonesia ( Persero ).

Dalam tahun 1996 unit galangan kapal padang telah dialihkan pengelolaannya pada PT. Koja Jakarta dan dalam tahun 1988 produksi galangan kapal Gresik juga telah dialihkan pengelolaannya ke PT. Industri Kapal Indonesia (persero), hal ini sesuai dengan kebijakan Menteri Perindustrian dan Menteri Keuangan.

Adapun rencana perluasan yang pemerintah rencananya akan mendirikan empat pusat Industri perkapalan diseluruh Indonesia yaitu :

1. Palembang
2. Jakarta
3. Surabaya
4. Makassar

Dengan mendirikan pusat Industri perkapalan Makassar untuk kawasan timur Indonesia tersebut maka diharapkan dan diusahakan untuk mendirikan

Industri-industri pembantu seperti industri pembuatan komponen kapal.

Sebagai langkah pertama untuk menuju kearah pusat Industri perkapalan ini, maka pemerintah merencanakan dalam waktu dekat ini akan memperluas PT. Industri Kapal Indonesia ( Persero ) Makassar, agar mampu membuat dan mereparasi kapal-kapal sampai 500 GT.

#### **4.2 Visi, Misi dan Strategi PT. Industri Kapal Indonesia (persero) Makassar**

##### **4.2.1. Visi Perusahaan**

Menjadi pusat pengembangan Industri Maritim dan perkapalan di kawasan Indonesia timur, serta pusat pengembangan kapal ikan di Indonesia.

##### **4.2.2. Misi Perusahaan**

- a) Meningkatkan kemampuan perolehan laba dengan cara meningkatkan penjualan dan efisiensi di segala bidang.
- b) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan budaya perusahaan ( Culture Corporate ) yang sesuai dengan prinsip-prinsip efisiensi.
- c) Menjalankan misi pemerintah sebagai pelopor dan penggerak pembangunan ekonomi, khususnya di bidang maritim atau perkapalan.

##### **4.2.3. Strategi Perusahaan**

- a) Meningkatkan kemampuan meraih order, baik order bangunan baru, maupun order reparasi dan order non kapal/steel construction
- b) Memberikan pendidikan dan pelatihan di dalam dan di luar negeri kepada karyawan sesuai bidangnya.
- c) Meningkatkan efisiensi dan pelayanan kepada para pelanggan.

- d) Memberikan peluang kepada pengusaha menengah, kecil dan koperasi untuk menjadi mitra kerja PT. IKI ( persero ) Makassar

#### **4.3 Kegiatan Usaha PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar**

Untuk mencapai tujuan perusahaan, PT. IKI ( persero ) menjalankan kegiatan usaha dibidang :

##### **1. Produksi**

- a) Mengolah dan merakit bahan baku tertentu menjadi kapal, peralatan lepas pantai, alat apung, peralatan dan perlengkapan kapal lainnya yang terbuat dari baja, kayu, fiber glass dan lain-lain.
- b) Merawat, mengoperasikan dan konversi ( merubah bentuk dan fungsi ) segala jenis kapal, peralatan lepas pantai serta alat apung jenis lainnya.
- c) Fabrikasi dan perawatan struktur berat, perbengkelan serta permesinan pabrik dan kegiatan industri lainnya atau sarana produksi dalam sektor industri perkapalan dan Industri sejenisnya.

##### **2. Pemberian Jasa**

Melaksanakan studi/penelitian pengembangan desaing engineering, angkutan atau perencanaan pembangunan kapal baru, peralatan lepas pantai, alat apung, pengerjaan galangan kapal, pegoperasian pabrik, konstruksi, manajemen, reparasi atau perbaikan, pemeliharaan, latihan pendidikan, konsultasi dan jasa teknis lainnya dalam sektor Industri perkapalan atau Industri lainnya.

##### **3. Perdagangan**

Menyelenggarakan kegiatan pemasaran baik dalam maupun luar negeri yang berhubungan dengan hasil produksi tersebut di atas dan produk-produk lainnya, serta kegiatan impor barang-barang atau suku cadang antara lain berupa bahan baku atau penolong, komponen dan peralatan industri.

#### 4. Usaha Lainnya

Melakukan kegiatan usaha dan lainnya yang berkaitan dengan produksi, pembelian jasa, perdagangan yang merupakan sarana pelengkap atau penunjang dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam pelaksanaan operasinya sesuai dengan SK Direksi No.33/DIR-IKI/KPTS/VII/2001 tanggal 16 juli 2001, PT. IKI ( persero ) mempunyai unit dock dan unit-unit usaha sebagai berikut:

- a. Unit Dock dan Galangan Makassar
- b. Unit Dock dan Galangan Bitung
- c. Unit Dock dan Perdagangan Makassar

Pengembangan kapasitas produksi diarahkan untuk menampung permintaan jasa reparasi kapal, maupun pembuatan kapal baru berbagai type dan ukuran yang semakin meningkat. Sektor reparasi merupakan sasaran utama ditujukan kepada kapal-kapal yang berhome base di kawasan timur Indonesia. Sedangkan pembuatan kapal baru, terutama ditujukan pembuatan kapal type caraka jaya III, 28 Unit Kapal Ikan Mina Jaya 300 GRT, kapal penyeberangan, Tug Boat, Supply Vessel, serta kapal baru yang berukuran sampai dengan 10.000 DWT. Baik pesanan pemerintah, Pihak swasta, maupun ekspor.

#### 4.4 Struktur organisasi

Organisasi adalah kelompok orang yang bekerjasama untuk tujuan yang telah disepakati. Agar aktifitas organisasi yang dijalankan oleh orang-orang yang ada didalamnya dapat berjalan baik, maka di bentuklah struktur organisasi yang menggambarkan suatu sistem kerja yang baik, dimana terdapat batasan-batasan, pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab serta fungsi masing-masing personil dalam organisasi perusahaan.

Struktur organisasi itu sendiri adalah suatu susunan yang merinci pembagian aktifitas kerja dan menunjukkan bagaimana tingkatan aktifitas



#### 4.5. Uraian Tugas

##### 1. Satuan Pengawasan Intern

- a. Pj Kepala SPI
- b. Pjs. Auditor Keuangan
- c. Staf SPI

##### 2. Sekretaris Perusahaan

- a. Sekretaris perusahaan
- b. Manager SDM
- c. Staf Pelayanan SDM
- d. Ka. Jaga Satuan Pengamanan
- e. Anggota Satuan Pengamanan
- f. Ka. Regu satuan Pengamanan
- g. Ka. Jaga satuan pengamanan
- h. Manager K3LH
- i. Pengamanan dan kebersihan
- j. Sekretaris direksi
- k. Sekretaris direktur operasi
- l. Staf IT
- m. Staf rumah tangga
- n. Asman Pelayanan Hukum
- o. Staf pelayanan hukum
- p. Kepala Kantor Perwakilan Jakarta
- q. Wakil Kepala kantor Perwakilan Jakarta

##### 3. Keuangan Dan Akuntansi

- a. General Manager Keuangan dan Akuntansi
- b. Manager Keuangan
- c. Asman Perbendaharan

- d. Staf keuangan
- e. Manager akuntansi
- f. Asman akuntansi
- g. Staf akuntansi umum
- h. Asisten manager gudang
- i. Staf gudangstaf logistic
- j. Pj. Mager pajak
- k. Asisten Manger Penghasilan dan PBB
- l. Staf Pajak

#### **4. Engineering Dan Logistik**

- a. Pjs GM Engineering & Logistik
- b. Manager Perencana Kapal
- c. Pj. Asman Design Engineering
- d. Staf Gambar Kapal
- e. Planer (Funsional B)
- f. Asisten manager Produksi Engineering
- g. Staf produksi engineering
- h. Manager PPC
- i. Asman PPC
- j. Manager PPC
- k. Manager logistic
- l. Asisten manager Logistik
- m. Sataf logistic

#### **5. Divisi Pemasaran**

- a. General Manager Pemasaran
- b. Manager Pelayanan Pelanggan
- c. Manager Kalkulasi



- d. Staf Kalkulasi
- e. Planer (Fungsional C)
- f. Planer (Fungsional C)
- g. Planer (Fungsional B)
- h. Planer (Fungsional A)
- i. Staf Pemasaran
- j. Staf Pemasaran

## 6. Produksi

- a. GM Produksi
- b. Manager Reparasi
- c. Asisten Manager Lambung
- d. Asisten Manager Pipa
- e. Foreman Kontruksi & Pengelasan 1
- f. Asisten Manager Mesin dan Poros
- g. Foreman Mesin
- h. Asisten Manager Listrik Kapal
- i. Manager Produksi bangunan Baru & Dock Master
- j. Asisten Manager Dok
- k. Asisten Manager Dok 2
- l. Manager Supporting dan Fashar
- m. Asman Fasilitas Darat & Laut
- n. Asisten Manager Listrik. Pengecetan dan sarana

## 7. Badan Manajemen Mutu & Pengembangan

- a. MR. ISO (Fungsional D)
- b. Pj. Manager Manajemen Mutu ISO
- c. Pjs. Manager QA/QC
- d. Asisten Manager QA

- e. Pjs. Asman QC
- f. Staf QC

#### **8. Divisi Usaha Dan Perdagangan**

- a. Pjs. GM UUP
- b. Pjs. Manager Fiberglass
- c. Anggota Listrik

#### **9. Divisi Unit Bitung**

- a. General Manager Unit Galangan Bitung
- b. Planner (Fungsional B)
- c. Staf Persiapan Produksi

### **4.6 Hasil Penelitian**

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antara variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Responden dalam ini adalah karyawan PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar sebanyak 63 orang.

#### **4.6.1. Kuisoner Responden**

Jumlah kuisoner yang disebarakan adalah sebanyak 63 lembar kuisoner. Rincian jumlah kuisoner yang dibagikan kepada para Karyawan PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar, tersaji pada tabel 1. Dari 63 buah kuisoner yang disebarakan, 63 buah yang kembali. Dari 63 buah kuisoner tersebut, 63 buat digunakan untuk diolah datanya.

#### **4.6.2. Deskripsi Pendidikan Responden**

Usia responden sangat mempengaruhi kinerjanya, hal tersebut didasarkan pada tiga alasan yaitu adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia, realita bahwa angkatan kerja

menua dan pension, Maka sangat penting dalam penelitian ini usia digunakan sebagai salah satu ukuran dalam mengidentifikasi responden. Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang umur responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Statistik Deskriptif Pendidikan Responden**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
SMA	6	9,5%
Diploma	17	27%
Sarjana	31	49,2%
Pasca Sarjana	9	14.3%
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Versi 20.00, (2019)

Berdasarkan tabel 1 di atas, responden dalam penelitian ini yang SMA sebanyak 6 orang responden atau sekitar 9,5% ,kemudian Diploma sebanyak 17 orang responden atau sekitar 27%, kemudian Sarjana sebanyak 31 orang responden atau sekitar 49,2% dan yang PascaSarjana sebanyak 9 responden atau sekitar 14,3%.

#### **4.6.3. Deskripsi Jenis Kelamin Responden**

kesediaan wanita dan pria dalam mematuhi wewenang. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan yang cukup berarti antara pria dan wanita. Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	47	74,6
Wanita	16	25,4
<b>Total</b>	63	100,0

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Versi 20.00, (2019)

Berdasarkan data pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 47 orang responden atau sekitar 74,6% dari seluruh responden sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang responden atau sekitar 25,4% dari total seluruh responden yang digunakan untuk penelitian ini.

#### 4.6.4. Deskripsi Usia Responden

**Tabel 4.3**  
**Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Percent
18-25 Tahun	19	27,6%
26-30 Tahun	25	38,2%
31-40 Tahun	10	18,4%
>40 Tahun	9	15,8%
<b>Total</b>	63	100%

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Versi 20.00, (2019)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini didominasi oleh kalangan yang berusia lebih muda dengan kisaran 26-30 tahun yaitu sebanyak 25 orang (38,2%) dari total keseluruhan jumlah responden. Kemudian, usia 18-25 tahun sebanyak 19 orang (27,6%). Usia 31-40 tahun sebanyak 10 orang (18,4%). Selanjutnya, usia >40 tahun sebanyak 9 orang (15,8%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. IKI (Persero) Makassar sebagian besar masih berusi muda dan masih sangat produktif.

#### 4.6.5. Deskripsi Masa Kerja Responden

**Tabel 4.4**  
**Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja**

no	Masa Kerja	Jumlah	Persentasi
1	1-5 Tahun	30	48,1%
2	6-10 Tahun	23	35,4%
3	>30 Tahun	10	16,5%
	<b>Total</b>	63	100%

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Versi 20.00, (2019)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa, responden yang paling dominan adalah karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 30 orang (48,1%) sedangkan karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 23 orang (35,4%) dan masa kerja >10 tahun berjumlah 10 orang (16,5%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata masa kerja karyawan yaitu di atas 5 tahun, artinya karyawan PT.IKI (Persero) Makassar memiliki cukup tentang pengalaman dan bagaimana cara mengatasi pekerjaannya karena sebagian besar karyawan sudah bekerja diatas 5 tahun.

#### 4.7. Analisis Data

Pengolahan data bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel-variabel penelitian, Pada bagian ini akan disajikan uji kualitas data dengan uji reliabilitas dan uji validitas, serta pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi

##### 4.7.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data

###### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Spearman correlation* dan perhitungan menggunakan *SPSS 20.0 for windows*. Syarat minimum yang digunakan untuk dianggap memenuhi syarat adalah  $r_{hitung} \geq r_{kritis}$  dimana  $r_{kritis} = 0.3$ . suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa

saja yang hendak diukurnya. Untuk hasil perhitungan *Spearman correlation (output-nya)* sebagaimana terlampir.

**Tabel 4.5**  
**Uji validitas Kepemimpinan (X1)**

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keterangan
1	1,000	0,3	Valid
2	0,510	0,3	Valid
3	0,321	0,3	Valid
4	0,462	0,3	Valid
5	0,504	0,3	Valid
6	0,441	0,3	Valid
7	0,656	0,3	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Versi 20.00, (2019)

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)**

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keterangan
1	1,000	0,3	Valid
2	0,560	0,3	Valid
3	0,490	0,3	Valid
4	0,792	0,3	Valid
5	0,395	0,3	Valid
6	0,464	0,3	Valid
7	0,327	0,3	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Versi 20.00, (2019)

**Tabel 4.7**  
**Uji validitas Kinerja Karyawan (X1)**

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keterangan
1	1,000	0,3	Valid
2	0,428	0,3	Valid
3	0,624	0,3	Valid
4	0,327	0,3	Valid
5	0,592	0,3	Valid
6	0,377	0,3	Valid
7	0,730	0,3	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Versi 20.00, (2019)

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi untuk menguji apakah item pertanyaan didalam kuesioner dapat dipercaya atau dapat diandalkan, Untuk menginterpretasikan tinggi rendahnya realibitas instrumen. teknik pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik uji statistik Cronbach Alpha, hasil perhitungan menunjukkan reliabel bila koefisien alphanya ( $\alpha$ ) lebih dari 0,60 artinya kuesioner dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian

. Semakin besar nilai koefisien reliabilitas, semakin reliabel pula data tersebut, Tidak terdapat batasan yang disepakati untuk itu, namun pada umumnya nilai koefisien reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 keatas

**Tabel 4.8**  
**Uji Reliabelitas Data untuk Variabel, X dan Y**

Variabel	Koofesien Reliabilitas ( $\alpha$ )	Nilai batas Alpha ( $\alpha$ )	Keputusan
Kepmimpinan (X1)	0,844	0,60	Reliabel
Moitvasi Kerja (X2)	0.716	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.744	0,60	Reliabel

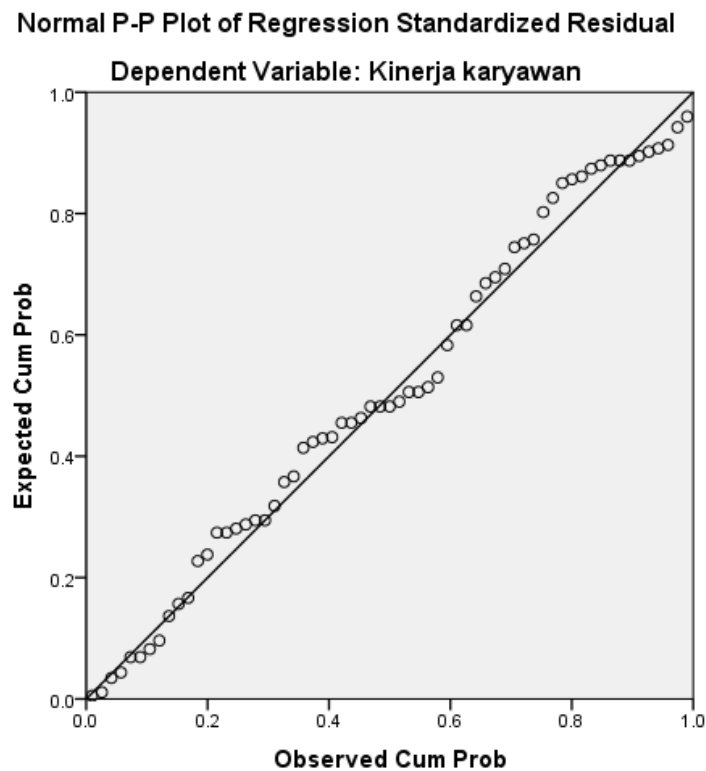
Sumber : data diolah, 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.7 tersebut diatas menunjukkan bahwa angka-angka dari nilai *alpha cronbach's* pada variabel independen dan dependen dalam penelitian ini, semuanya menunjukkan besaran diatas nilai 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel independen dan dependen adalah reliable dan dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan koesioner menunjukkan kehandalan dalam mengukur variabel-variabel dalam model penelitian.

#### 4.7.2. Pengujian Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas Data

Pengujian Asumsi Normalitas dapat dilihat melalui *normal P-P Plot* sebagai berikut :



Gambar 1 Hasil uji asumsi normalitas melalui *normal P-P plot*  
Sumber : Olah data, 2019

Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan *Normal P-P Plot* menunjukkan bahwa titik-titik (dot) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal walaupun beberapa titik-titik agak menjauh di garis diagonal, ini menunjukkan bahwa model tersebut telah memenuhi syarat asumsi normalitas

##### 2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi



diantara variabel independen Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan menggunakan nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika VIF lebih kecil dari 10, maka dalam model tidak terdapat multikolinearitas

**Tabel 4.9**  
**Uji Multikolerinitas**

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
X1	0,940	1.000
X2	0,940	1.000

Sumber : data diolah 2019

Dari hasil output di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas karena nilai *tolerance* untuk semua variabel lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) kurang dari 10

#### 4.7.3. Pengujian Hipotesis

##### 1. Perhitungan Koefisien Regresi

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis regresi Berganda, Untuk mendapatkan nilai dari persamaan regresi dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.10**  
**Pengujian Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	21.806	6.678	
1 Kepemimpinan	.730	.184	.159
Motivasi Kerja	.436	.117	.039

Sumber :Data di olah, 2019

Analisis regresi sederhana ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, Hasil perhitungan analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 21.806 + 0,730 + 0,436$$

Berdasarkan data diatas nilai koefisien regresi sebesar 21.806 menunjukkan besarnya pengaruh pada variable Kepemimpinan (X) pada Kinerja Karyawan (Y) searah (positif) artinya jika indeks Kepemimpinan dan Motivasi Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 21.806

## 2. Hasil uji parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial maka dilakukan dengan menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen Kriteria Pengujian:

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka Hipotesis ditolak.

$t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Hipotesis Diterima.

Dari hasil penelitian, didapatkan bahwa koefisien regresi, nilai t dan signifikansi secara parsial adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Output  $t_{hitung}$  pada Coefficient**

T	Sig.
3.265	.002
2.246	.000
1.708	.002

Sumber : Olah data, 2019

1. Uji t dapat dilihat pada tabel diatas maka  $t_{tabel}$  diperoleh yaitu 2.246., nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.246 > 1,689$ . Maka Hipotesis diterima, Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan dan berpengaruh secara signifikan dikarenakan nilai signifikan  $0,000 < 0,005$ ., maka disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Uji t dapat dilihat pada tabel diatas maka  $t_{tabel}$  diperoleh yaitu 1.708., nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $1.708 > 1,689$ . Maka Hipotesis diterima, Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan dan berpengaruh secara signifikan dikarenakan nilai signifikan  $0,000 < 0,005$ ., maka disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. **Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dalam penelitian ini pada uji simultan ANOVA atau *F test* seperti yang ditampilkan pada tabel 10 berikut :

**4.12 Tabel ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.379	2	2.689	31.829	.000 <sup>b</sup>
Residual	194.621	60	3.244		
Total	200.000	62			

Sumber : Olah data, 2019

Dari tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 31.829 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 atau taraf nyata 5%. Sementara nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,49, maka dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $31.829 > 2,49$  artinya bahwa variable

Kepemimpinan dan motivasi kerja dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

#### 4. Analisis Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien ini dicari untuk mengetahui seberapa besar perubahan dari Kepemimpinan yang dapat dijelaskan dari peningkatan kinerja karyawan. Nilai koefisien sebesar 1 menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan 100% tepat (sempurna) dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
Koefisien determinasi

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 <sup>a</sup>	.527	.759	1.80102

Sumber : Olah data, 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui *R Square* sebesar 0,527, Berdasarkan nilai *R Square* ini dapat dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan dapat dijelaskan oleh kinerja Karyawan sebesar 52,7%, sedangkan 47,3,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diamati oleh peneliti.

#### 4.8 Pembahasan

##### 4.8.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepemimpinan dengan kinerja karyawan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif antara Kepemimpinan dengan

kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan Kepemimpinan pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar berdampak terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik Kepemimpinan maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan. Kemudian melalui hasil uji parsial yang sebagaimana telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Selanjutnya dari hasil penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh oleh Denny Triasmoko (2014) menemukan ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)

Kepemimpinan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia, Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan karyawan diperlukan program Kepemimpinan yang sesuai dengan analisa jabatan agar karyawan mengetahui tujuan Kepemimpinan yang dijalankannya

Kemudian Kepemimpinan menurut Mangkunegara (2017: 77) adalah: suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan, sedangkan latihan membantu Karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

#### 4.8.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2012) motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Disamping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Mangkunegara (2011) berkesimpulan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

#### 4.8.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan Kepemimpinan yang dapat mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja dapat ditingkatkan. Ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh Suparmi (2010) bahwa pengaruh kepemimpinan seseorang akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja yang dihasilkan dalam bekerja.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pegawai di PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan di PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar sering melakukan seminar-seminar dan pelatihan tentang kepemimpinan dan ini terbukti bisa menambah kinerja karyawan di sana.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar sering memberikan motivasi-motivasi terhadap karyawan, seperti mengundang pembicara-pembicara motivasi dan ini membuktikan bisa menambah kinerja karyawan disana
3. Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran, antara lain

##### 5.2.1. Saran untuk PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas, maka dalam penelitian ini dapat disarankan bahwa: Para karyawan PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar diharapkan untuk tetap termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya agar kinerjanya tetap

meningkat.

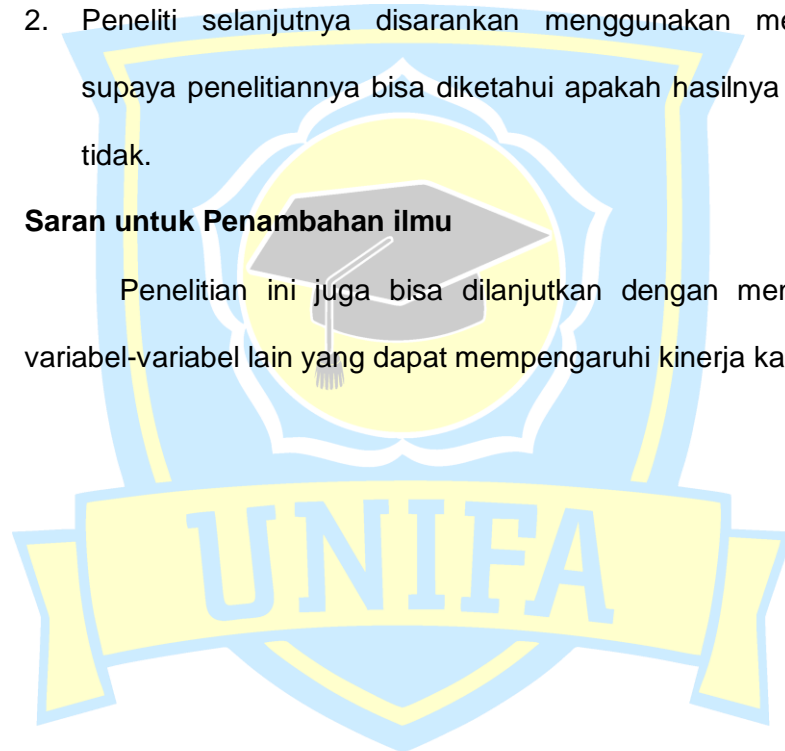
### 5.2.2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dimasa mendatang diharapkan dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih berkualitas lagi dengan adanya beberapa masukan mengenai beberapa hal diantaranya:

1. Penelitian mendatang sebaiknya menambah variabelnya agar penelitiannya lebih efektif.
2. Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan metode lain, supaya penelitiannya bisa diketahui apakah hasilnya sama atau tidak.

### 5.2.3 Saran untuk Penambahan ilmu

Penelitian ini juga bisa dilanjutkan dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



UNIVERSITAS FAJAR



## DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia Christy Mawei, Olivia Nelwan, Yantje Uhing. 2014 *kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada pt. bank bni (persero), tbk. kcu manado*
- Ajeng Kartika, Sopranita. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating". Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Al-Ahmadi, H. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan" oleh Sofyan Cikmat dan Haryanto. 2013. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta : Graha Ilmu). 2009.
- Armstrong, Michael. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Sofyan Cikmat dan Haryanto. 2013. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Kesepuluh*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Badeni. 2014. "Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi". Bandung: Alfabeta
- Bayu (2012) " Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, Dan Komitlvien Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan" (Studi Kasus Pada PT Vision land Bagian Packing). Undergraduate thesis, universitas stikubank semarang.
- Daff, dan sutikno. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating". Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Danang Sunyoto 2015, Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manuis, Penerbit Yogyakarta: Caps
- Iqbal et. al (2015) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Surakarta: Pustakan Pelajar.
- Juliani, Retno Djohar. 2016. "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Motivasi, Membangun Hubungan Yang 63 Efektif, Merencanakan Dan Menerapkan Perubahan Dalam Organisasi". Majalah Ilmiah Inspiratif, Volume 1 No. 1
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kreitner, Kinichi. 2012. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di

- Universitas Pawayatan Daha Kediri”, *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi* Vol. 1 No.1.
- Ngalim Purwanto. 2012 *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Reza, Regina Aditya, 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara, Skripsi.
- Rivai, H. Vithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Pratik*. Edisi Kedua. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Rosnani (2012) *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak*. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 3, No. 1, 1-28
- Sari, Rahmila, Muis, Mahlia, dan Hamid, Nurdjannah, 2012 : 4, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar*.
- Sulastri, Eni 2015 *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPP Pratama Sukoharjo*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sutikno, sobry M.(2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama Lombok: Holistica.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok; Holistica Lombok
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Suwatno dan Donni Juni Priansa 2014, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Penerbit Bandung: Bandung
- Tampi, Bryan Johannes. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk (regioadssd dfv1 nal Sales Manado*. *Journal “Acta Diurna”* Volume III. No.4. Tahun 2014. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk (regional Sales Manado*. *Journal “Acta Diurna”* Volume III. No.4. Tahun 2014. Manado: Universitas Sam Ratulangi).
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Multi Presindo. Yokyakarta
- Yadi, 2012. *pengaruh motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada CV Dharma Utama (Duta Paint) Kota Baru*.

Yohanis Salutondok, Agus Supandi Soegoto. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong*

Yulianto, Aan Eka. 2014. "*Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS Asy-Syifa Sambu*". Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

M. Syaiful Azwar dan Winarningsih (2016), "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,*" *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5, No. 3, hal. 17-18.



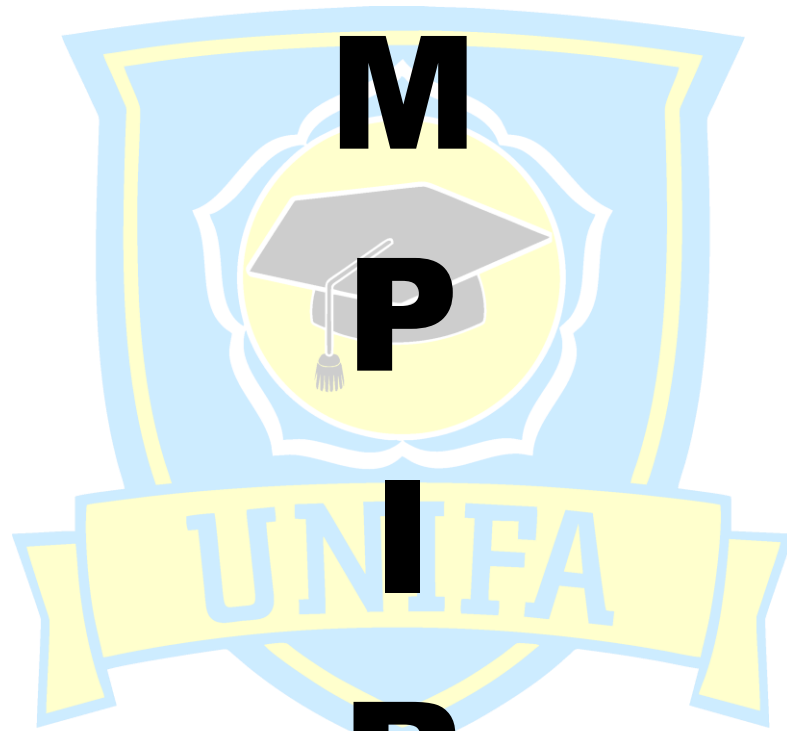
UNIVERSITAS FAJAR

**L**

**A**

**M**

**P**



**I**

**R**

UNIVERSITAS FAJAR

**A**

**N**

## Lampiran 1 : Kuesioner

### DAFTAR PERTANYAAN PENELITIAN

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

Nomor :

Nama Responden :

Nama Perusahaan :

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan

Pendidikan Terakhir :  SMA  Diploma  Sarjana  Pasca

Jabatan Terakhir :

Lama Bekerja :

#### B. PERTANYAAN VARIABEL

Berilah tanda centang (√) pada tabel pertanyaan dengan keterangan dibawah ini

**SS** : Jika pertanyaan tersebut **SANGAT SETUJU** dengan diri anda

**S** : Jika pertanyaan tersebut **SETUJU** dengan diri anda

**N** : Jika pertanyaan tersebut **NETRAL** dengan diri anda

**TS** : Jika pertanyaan tersebut **TIDAK SETUJU** dengan diri anda

**STS** : Jika pertanyaan tersebut **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan diri anda

Ada beberapa variabel yang akan ditanyakan kepada responden untuk membantu penelitian ini mendapatkan informasi tentang kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (persero) Makassar :

### Variabel Kepemimpinan

o	pertanyaan	S S	S	N	T S	S TS
	Pimpinan memberikan pedoman kerja kepada saya untuk melakukan pekerjaan.					
	Pimpinan menjelaskan cara menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
	Pimpinan melakukan tindakan perbaikan atas kesalahan yang saya lakukan.					
	Pimpinan selalu memberikan pengarahan secara spesifik.					
	Pimpinan mengawasi secara langsung kinerja saya agar sesuai dengan standard an prosedur kerja yang telah ditetapkan.					
	Pimpinan mendukung usaha-usaha karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.					
	Pimpinan memberikan teguran kepada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya.					

Sumber: Data menurut Sutikno, 2014

### Variabel motivasi kerja

o	Pertanyaan	S S	S	N	T S	S TS
	Saya merasa bahwa pakian saya pakai merupakan hasil jerih payah selama bekerja di perusahaan ini					
	Saya memiliki keinginan untuk lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain					
	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan					
	Kepercayaan pimpinan mendorong saya untuk bekerja lebih baik					
	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan pekerjaan dengan hasil memuaskan					
	Perusahaan menyediakan waktu yang cukup untuk beristirahat dan melakukan ibadah di hari kerja					
	Saya bekerja giat karena adanya penghargaan yang pantas di berikan perusahaan					

Sumber: Data menurut Jhon P, dkk

### Variabel kinerja

o	Pertanyaan	S S	S	N	T S	S TS
	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas kerja					
	Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan					
	Tingkat kedisiplinan kerja mempengaruhi ketepatan waktu kerja					
	Penanganan pekerjaan sesuai dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang telah direncanakan					
	Kedisiplinan kerja memenuhi standar yang telah diharapkan					
	Pengetahuan dan keterampilan telah memenuhi standar yang telah diharapkan					
	Karyawan memiliki kemampuan dalam melakukan tugas dan pekerjaan					

Sumber: Data menurut Priansa, 2014



Lampiran 2 : Hasil Kuesioner Kepemimpinan

NO	kpmn1	kpmn2	kpmn3	kpmn4	kpmn5	kpmn6	kpmn7	JUMLAH
1	5	5	4	5	4	4	5	32
2	4	4	5	4	5	5	4	31
3	4	5	5	4	5	4	4	31
4	4	5	4	5	4	5	5	32
5	5	4	3	4	5	4	4	29
6	4	5	4	5	3	4	5	30
7	5	5	3	4	4	5	4	30
8	5	5	4	4	3	4	5	30
9	4	5	4	4	5	5	4	31
10	4	4	4	5	5	4	5	31
11	5	5	5	4	5	5	4	33
12	4	4	4	4	5	4	5	30
13	4	5	5	5	3	4	4	30
14	5	4	5	5	5	4	5	33
15	3	5	4	4	5	4	4	29
16	4	5	3	4	5	5	5	31
17	4	4	4	4	5	3	4	28
18	5	4	3	4	4	3	5	28
19	5	4	3	5	4	4	4	29
20	4	5	5	4	4	5	4	31
21	5	5	4	5	3	4	5	31
22	5	4	4	4	5	5	4	31
23	4	4	5	5	4	4	5	31
24	4	4	4	4	5	5	4	30
25	5	4	4	5	5	4	4	31
26	5	4	5	4	4	5	5	32
27	5	5	4	5	5	5	4	33
28	4	5	5	4	4	5	4	31
29	5	4	4	5	5	4	5	32
30	4	4	5	4	4	4	5	30
31	4	5	4	5	3	5	4	30
32	4	4	5	3	5	4	5	30
33	5	5	4	4	4	4	4	30
34	5	3	5	4	5	5	5	32
35	3	5	4	3	5	4	5	29
36	4	5	5	4	4	5	4	31
37	4	3	4	4	4	4	5	28
38	3	5	4	5	5	5	4	31
39	5	5	5	4	4	4	5	32
40	5	5	4	4	5	5	4	32
41	4	5	5	5	4	5	5	33
42	4	3	4	5	5	5	4	30
43	4	4	5	4	4	4	5	30
44	3	5	5	5	5	4	4	31
45	4	5	4	4	5	4	5	31
46	4	5	4	5	4	5	5	32
47	5	5	5	4	4	4	4	31
48	5	5	4	4	5	5	5	33
49	3	5	5	5	4	4	4	30
50	4	5	4	4	5	5	5	32
51	5	5	5	4	4	4	4	31
52	4	4	4	5	5	5	5	32
53	5	5	5	4	4	4	4	31
54	5	5	4	5	5	5	3	32
55	5	4	5	5	4	4	4	31
56	5	4	4	4	5	5	3	30
57	4	5	5	5	4	4	5	32
58	4	5	4	4	5	5	4	31
59	4	5	5	4	4	4	5	31
60	5	5	4	5	5	5	4	33
61	5	5	5	4	4	4	5	32
62	4	5	4	5	5	5	4	32
63	5	5	5	3	3	4	5	30

Lampiran 3 : Hasil Kuesioner Motivasi Kerja

NO	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	JUMLAH
1	5	4	3	4	4	4	5	29
2	4	4	4	3	4	3	4	26
3	5	5	3	4	5	5	5	32
4	4	5	5	5	5	5	4	33
5	5	4	4	4	4	4	5	30
6	4	5	5	5	5	5	4	33
7	5	5	5	4	4	4	5	32
8	5	5	4	3	5	5	4	31
9	4	5	4	4	4	4	5	30
10	4	4	5	5	5	5	4	32
11	5	5	4	3	4	4	5	30
12	5	4	4	4	5	4	4	30
13	4	5	3	5	4	5	5	31
14	5	4	4	4	5	4	4	30
15	3	5	4	5	5	5	5	32
16	4	5	3	3	5	5	4	29
17	4	4	4	4	5	4	5	30
18	5	4	4	5	5	5	4	32
19	5	4	5	4	5	5	5	33
20	4	5	4	3	4	5	4	29
21	5	5	5	4	4	4	5	32
22	5	4	4	5	4	5	4	31
23	4	4	5	4	5	4	5	31
24	5	4	4	5	4	5	4	31
25	5	4	5	4	5	4	5	32
26	3	4	5	5	4	3	4	28
27	5	5	5	5	5	4	5	34
28	4	5	4	5	4	3	3	28
29	5	4	5	5	5	4	3	31
30	4	4	4	4	4	4	3	27
31	5	5	5	5	5	3	4	32
32	4	4	4	4	4	4	3	27
33	5	5	3	4	5	3	4	29
34	5	3	4	4	4	4	4	28
35	3	5	5	5	5	5	4	32
36	4	5	5	5	4	4	5	32
37	4	3	5	4	5	5	3	29
38	3	5	4	5	4	4	4	29
39	5	5	5	4	5	5	4	33
40	5	5	4	5	4	4	5	32
41	4	5	5	4	5	5	3	31
42	4	3	4	4	4	4	4	27
43	4	4	5	5	5	5	3	31
44	3	5	4	5	3	5	4	29
45	4	4	5	5	4	5	3	30
46	4	5	4	4	3	5	5	30
47	5	5	4	5	4	4	4	31
48	5	5	4	4	3	4	5	30
49	3	5	3	5	4	5	4	29
50	4	5	4	4	3	4	3	27
51	5	5	3	5	4	5	5	32
52	4	4	4	4	3	4	4	27
53	5	5	4	5	3	5	5	32
54	5	4	4	5	5	5	5	33
55	5	4	3	4	4	4	5	29
56	5	3	4	5	5	4	3	29
57	4	5	3	4	4	3	4	27
58	3	5	4	5	5	5	5	32
59	4	5	3	4	4	4	4	28
60	5	5	4	5	5	5	5	34
61	5	4	3	4	4	5	4	29
62	4	5	4	5	5	4	5	32
63	5	5	3	4	4	5	5	31

Lampiran 4 : Kinerja Karyawan

NO	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	JUMLAH
1	4	5	4	4	5	4	4	30
2	4	4	5	5	4	3	5	30
3	4	5	4	4	5	4	4	30
4	4	5	5	5	4	2	5	30
5	5	4	4	5	5	5	4	32
6	4	5	5	5	4	4	5	32
7	5	5	4	5	5	5	4	33
8	5	5	5	4	4	4	5	32
9	4	5	5	5	5	3	4	31
10	4	4	5	4	4	2	4	27
11	5	5	5	4	5	3	5	32
12	4	4	4	5	5	4	5	31
13	4	5	4	4	5	5	5	32
14	5	4	4	5	4	4	5	31
15	3	5	3	4	3	3	4	25
16	4	5	4	5	3	3	4	28
17	4	4	3	4	5	4	5	29
18	5	4	3	5	4	5	3	29
19	5	4	4	4	5	4	3	29
20	4	5	3	5	3	5	4	29
21	5	5	5	4	5	4	3	31
22	5	4	5	5	4	5	4	32
23	4	4	5	4	4	4	5	30
24	4	4	5	5	4	5	5	32
25	5	4	4	4	4	4	5	30
26	5	4	5	5	5	4	5	33
27	5	5	3	4	4	4	5	30
28	4	5	5	5	5	4	4	32
29	5	4	5	3	4	3	3	27
30	4	4	4	3	5	3	4	27
31	4	5	4	5	4	3	4	29
32	4	4	5	4	5	5	5	32
33	5	5	4	5	3	5	5	32
34	5	3	5	4	4	5	4	30
35	3	5	4	5	4	4	5	30
36	4	5	5	3	5	3	4	29
37	4	3	4	4	4	4	5	28
38	3	5	5	5	4	3	4	29
39	5	5	4	4	3	2	5	28
40	5	5	4	3	5	5	3	30
41	4	5	5	3	4	4	3	28
42	4	3	5	4	2	4	5	27
43	4	4	4	3	4	5	4	28
44	3	5	5	4	4	4	5	30
45	4	5	4	3	5	4	4	29
46	4	5	5	4	4	4	5	31
47	5	5	4	3	3	5	4	29
48	5	5	5	4	3	4	5	31
49	3	5	4	3	5	4	4	28
50	4	5	5	4	4	4	5	31
51	5	5	4	3	4	5	4	30
52	4	4	3	4	4	4	3	26
53	5	5	5	3	3	5	3	29
54	5	5	4	5	3	4	3	29
55	5	4	5	5	2	5	4	30
56	5	4	5	5	5	4	3	31
57	4	5	4	4	5	5	5	32
58	4	5	5	5	4	5	4	32
59	4	5	4	5	5	4	3	30
60	5	5	5	4	4	5	5	33
61	5	5	4	5	5	3	3	30
62	4	5	5	4	5	4	5	32
63	5	5	4	5	4	5	3	31

## Lampiran 5: Surat Keterangan Penelitian



**PT INDUSTRI KAPAL INDONESIA (Persero)**  
Kantor Pusat & Galangan Makassar  
Jl. Galangan Kapal 31 Makassar 90211  
Sulawesi Selatan, Indonesia  
T +62 411 448633, F +62 411 448608  
www.ikihyard.co.id

**Certified :**  
ACS ISO 9001 - 2015  
ACS ISO 14001 - 2015  
ACS OHSAS 18001 - 200

Nomor : 341 /IKI-SDM/IX/2018  
Lampiran : -  
Perihal : Penelitian

Kepada Yth,  
**BAPAK DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR**  
Di -  
**TEMPAT**

Dengan Hormat,

Menindaklanjuti Surat Bapak No.346/D.I/FKM-UPRI/VIII/2018 tanggal 14 Agustus 2018 Perihal Izin penelitian maka bersama ini disampaikan bahwa PT Industri Kapal Indonesia (Persero) dapat menyetujui dan memberikan kesempatan terhitung mulai tanggal 18 September 2018 s/d 10 Oktober 2018, kepada mahasiswa tersebut dibawah ini :

No.	Nama	NIM	Judul
1.	Ary Wardhana	1410421104	"PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO) MAKASSAR"

Hal yang perlu dipatuhi selama menjalankan **Penelitian** adalah sebagai berikut :

- Peserta **Penelitian** terlebih dahulu melapor pada Departemen SDM untuk mendapatkan penjelasan lebih lanjut
- Peserta **Penelitian** diharuskan mentaati semua ketentuan perusahaan
- Peserta **Penelitian** diharuskan memakai pakaian seragam, Pakaian Kerja, tanda pengenal (atribut) sepatu, Khusus pria rambut tidak melewati krah baju serta memakai helm pengaman.
- Peserta **Penelitian** apabila tertimpa Musibah / kecelakaan kerja, maka PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) hanya dapat memberikan pertolongan pertama pada poliklinik perusahaan dan perawatan lanjutan menjadi tanggungan yang bersangkutan.
- Peserta **Penelitian** masing-masing mengasuransikan dirinya.
- Peserta setelah selesai melaksanakan **Penelitian** diwajibkan menyerahkan 1 (satu) rangkap laporannya pada SDM.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Makassar, 18 September 2018

PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (Persero)

  
**Drs. Akhyaruddin**  
Manager SDM

Cc:  
1. GM. Produksi  
2. Arsip

**BUMN**  
Buatlah untuk negeri

**Unit Dok & Galangan Bitung**  
Jl. Samudra Languyu Patefen Bitung 95524  
Sulawesi Utara, Indonesia  
T +62 43621140, F +62 43621141  
Email: pdk.bitung@ikihyard.co.id

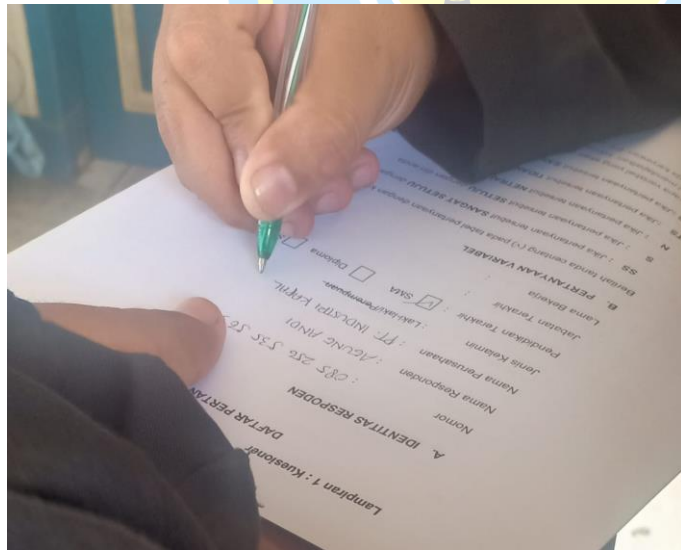
**Kantor Perwakilan Jakarta**  
Gedung 4B Kantor Kementerian Negara BUMN  
Jl. Medan Merdeka Selatan No. 13 Jakarta 10110  
Telp/Fax : +62 212311323

Lampiran 6: Foto Perusahaan PT. IKI (Persero)

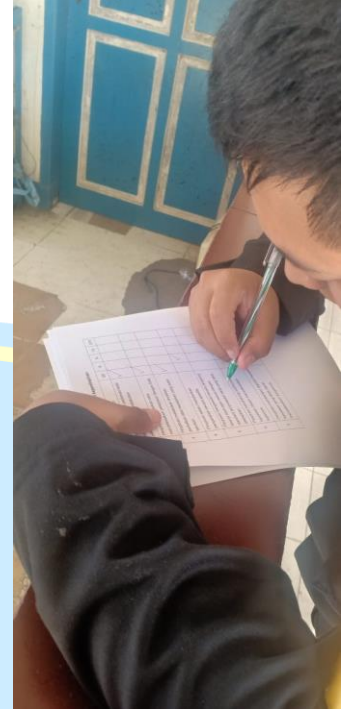


UNIVERSITAS FAJAR

## Lampiran 7: Kegiatan Pembagian Kuesioner



**Lampiran 8: Kegiatan Pembagian Kuesioner (2)**



**UNIVERSITAS FAJAR**

## Regression

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 <sup>a</sup>	.527	.759	1.80102

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.379	2	2.689	31.829	.000 <sup>b</sup>
	Residual	194.621	60	3.244		
	Total	200.000	62			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Kepemimpinan

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.806	6.678		3.265	.002
	Kepemimpinan	.730	.184	.159	2.246	.000
	Motivasi Kerja	.436	.117	.039	1.708	.002

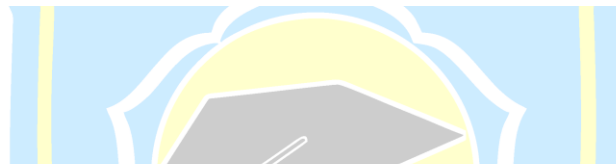


### Coefficients<sup>a</sup>

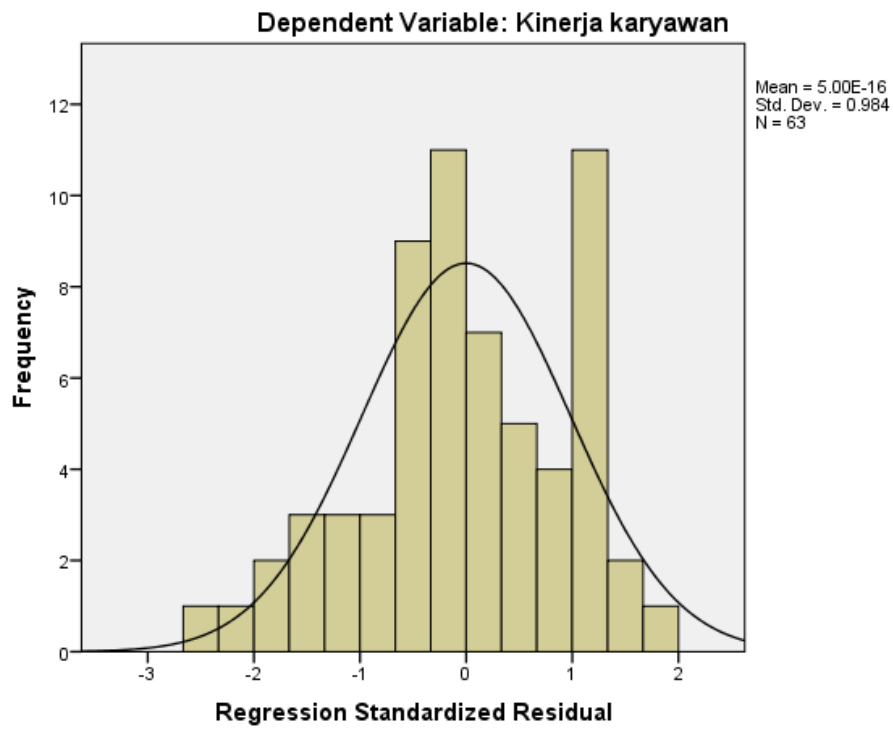
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.940	1.000
	Motivasi Kerja	.940	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

### Charts

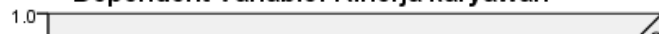


#### Histogram



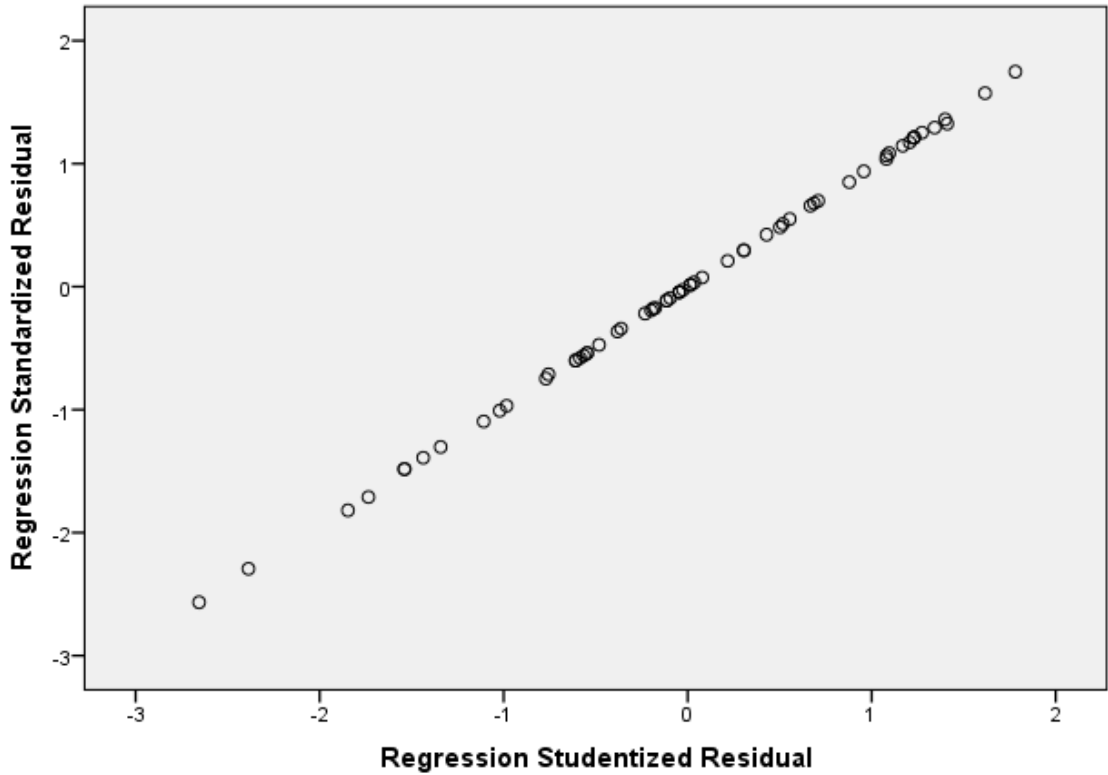
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja karyawan



UNIVERSITAS FAJAR

## Lampiran 9: Correlations X1

### Correlations

#### Correlations

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005
Pearson Correlation	1	.510	.321	.462	.504
VAR00001 Sig. (2-tailed)		.392	.392	.629	.419
N	63	63	63	63	63
Pearson Correlation	.510	1	.074	.024	.206
VAR00002 Sig. (2-tailed)	.392		.566	.850	.106
N	63	63	63	63	63
Pearson Correlation	.321	.074	1	.120	.190
VAR00003 Sig. (2-tailed)	.392	.566		.349	.136
N	63	63	63	63	63
Pearson Correlation	.462	.024	.120	1	.113
VAR00004 Sig. (2-tailed)	.629	.850	.349		.377
N	63	63	63	63	63
Pearson Correlation	.504	.206	.190	.113	1
VAR00005 Sig. (2-tailed)	.419	.106	.136	.377	
N	63	63	63	63	63
Pearson Correlation	.441	.111	-.098	.060	.344**
VAR00006 Sig. (2-tailed)	.747	.385	.446	.639	.006
N	63	63	63	63	63
Pearson Correlation	.656	-.120	.077	-.111	-.196
VAR00007 Sig. (2-tailed)	.664	.349	.549	.388	.123
N	63	63	63	63	63

### Correlations

		VAR00006	VAR00007
VAR00001	Pearson Correlation	.441	.656
	Sig. (2-tailed)	.747	.664
	N	63	63
VAR00002	Pearson Correlation	.111	-.120
	Sig. (2-tailed)	.385	.349
	N	63	63
VAR00003	Pearson Correlation	-.098	.077
	Sig. (2-tailed)	.446	.549
	N	63	63
VAR00004	Pearson Correlation	.060	-.111
	Sig. (2-tailed)	.639	.388
	N	63	63
VAR00005	Pearson Correlation	.344	-.196
	Sig. (2-tailed)	.006	.123
	N	63	63
VAR00006	Pearson Correlation	1	-.325
	Sig. (2-tailed)		.009
	N	63	63
VAR00007	Pearson Correlation	-.325	1
	Sig. (2-tailed)	.009	
	N	63	63

### Reliability

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
.844	7

## Lampiran 10: Correlations X2

### Correlations

Correlations

		VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012
VAR00008	Pearson Correlation	1	.560	.490	.792	.395
	Sig. (2-tailed)		.210	.482	.132	.459
	N	63	63	63	63	63
VAR00009	Pearson Correlation	.560	1	.133	.074	.127
	Sig. (2-tailed)	.210		.300	.562	.321
	N	63	63	63	63	63
VAR00010	Pearson Correlation	.490	.133	1	.231	.303 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.482	.300		.068	.016
	N	63	63	63	63	63
VAR00011	Pearson Correlation	.792	.074	.231	1	.102
	Sig. (2-tailed)	.132	.562	.068		.425
	N	63	63	63	63	63
VAR00012	Pearson Correlation	.395	.127	.303 <sup>*</sup>	.102	1
	Sig. (2-tailed)	.459	.321	.016	.425	
	N	63	63	63	63	63
VAR00013	Pearson Correlation	.464	.092	.016	.165	.150
	Sig. (2-tailed)	.621	.472	.903	.197	.241
	N	63	63	63	63	63
VAR00014	Pearson Correlation	.327	.322 <sup>*</sup>	.186	.039	.055
	Sig. (2-tailed)	.073	.010	.144	.762	.670
	N	63	63	63	63	63

### Correlations

		VAR00013	VAR00014
VAR00008	Pearson Correlation	.464	.327
	Sig. (2-tailed)	.621	.073
	N	63	63
VAR00009	Pearson Correlation	.092	.322
	Sig. (2-tailed)	.472	.010
	N	63	63
VAR00010	Pearson Correlation	.016	.186
	Sig. (2-tailed)	.903	.144
	N	63	63
VAR00011	Pearson Correlation	.165	.039
	Sig. (2-tailed)	.197	.762
	N	63	63
VAR00012	Pearson Correlation	.150	.055
	Sig. (2-tailed)	.241	.670
	N	63	63
VAR00013	Pearson Correlation	1	.074
	Sig. (2-tailed)		.564
	N	63	63
VAR00014	Pearson Correlation	.074	1 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.564	
	N	63	63

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	7

## Lampiran 11: Correlations Y

### Correlations

Correlations

		VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019
VAR00015	Pearson Correlation	1	.428	.624	.327	.592
	Sig. (2-tailed)		.316	.851	.835	.472
	N	63	63	63	63	63
VAR00016	Pearson Correlation	.428	1	-.046	-.030	.088
	Sig. (2-tailed)	.316		.721	.813	.492
	N	63	63	63	63	63
VAR00017	Pearson Correlation	.624	-.046	1	.010	-.006
	Sig. (2-tailed)	.851	.721		.941	.964
	N	63	63	63	63	63
VAR00018	Pearson Correlation	.327	-.030	.010	1	-.072
	Sig. (2-tailed)	.835	.813	.941		.572
	N	63	63	63	63	63
VAR00019	Pearson Correlation	.592	.088	-.006	-.072	1
	Sig. (2-tailed)	.472	.492	.964	.572	
	N	63	63	63	63	63
VAR00020	Pearson Correlation	.377 <sup>a</sup>	-.091	-.122	-.019	-.037
	Sig. (2-tailed)	.028	.476	.340	.883	.772
	N	63	63	63	63	63
VAR00021	Pearson Correlation	.730	-.079	.180	.104	-.091
	Sig. (2-tailed)	.070	.537	.158	.415	.480
	N	63	63	63	63	63

### Correlations

		VAR00020	VAR00021
VAR00015	Pearson Correlation	.377	.730
	Sig. (2-tailed)	.028	.070
	N	63	63
VAR00016	Pearson Correlation	-.091	-.079
	Sig. (2-tailed)	.476	.537
	N	63	63
VAR00017	Pearson Correlation	-.122	.180
	Sig. (2-tailed)	.340	.158
	N	63	63
VAR00018	Pearson Correlation	-.019	.104
	Sig. (2-tailed)	.883	.415
	N	63	63
VAR00019	Pearson Correlation	-.037	-.091
	Sig. (2-tailed)	.772	.480
	N	63	63
VAR00020	Pearson Correlation	1 <sup>*</sup>	-.067
	Sig. (2-tailed)		.601
	N	63	63
VAR00021	Pearson Correlation	-.067	1
	Sig. (2-tailed)	.601	
	N	63	63

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
.744	7