



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI
PADA PUSAT PENELITIAN PERKEBUNAN GULA
INDONESIA (P3GI) KOTA PASURUAN)**

SKRIPSI

Oleh:

Nanda Isnaini Putri

NIM 190910202068

**KEMENTRIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
JEMBER
2023**



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI
PADA PUSAT PENELITIAN PERKEBUNAN GULA
INDONESIA (P3GI) KOTA PASURUAN)**

*diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada
Program Studi Administrasi Bisnis*

SKRIPSI

Oleh:

Nanda Isnaini Putri

NIM 190910202068

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
JEMBER
2023**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

1. Orang tua tercinta, Ibu Nurul Wati dan Bapak Muchamad Sohib yang telah memberikan doa, biaya, dukungan, dan perhatian dengan penuh kesabaran dalam mendampingi putrinya meraih cita-cita.
2. Kakak kandung, Septiangga Nur Syahputra yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk kesuksesan adiknya.
3. Para Guru yang telah membimbing peneliti dari SD hingga menjadi Sarjana, semoga kebaikan para guru menjadi amal jariyah yang terus mengalir.
4. Almamater Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember, jayalah selalu.

HALAMAN MOTTO

Kita adalah nahkoda bagi diri sendiri; mengatur arah, menentukan tujuan, dan bertanggung jawab atas laju.

(Sabrina Ara)*



*Sabrina, Ara. (2019) *Rahasia Tetap Bersikap Tenang Dalam Kondisi Apapun Semarang*. Syalmahat Publishing

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nanda Isnaini Putri

NIM : 190910202068

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan)” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang telah peneliti sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun dan bukan karya jiplakan saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap imiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 24 Mei 2023

Yang Menyatakan,

Nanda Isnaini Putri

NIM 190910202068

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi ini berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan)*” telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, pada:

Hari / tanggal : Rabu / 24 Mei 2023

Jam : 08.00

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Pembimbing

Tanda Tangan

1. Pembimbing Utama

Nama : Dr. I Ketut Mastika, MM

(.....)

NIP : 195905071989031002

2. Pembimbing Anggota

Nama : Drs. Sutrisno, M.Si

(.....)

NIP : 195807051985031002

Penguji

1. Penguji Utama

Nama : Dr. Djoko Poernomo, M.Si., CIQnR

(.....)

NIP : 196002191987021001

2. Penguji Anggota

Nama : Dra. Dwi Windradini BP, M.Si

(.....)

NIP : 196408141989022003

ABSTRACT

Employee performance is important to note for the survival of the company. Employee performance is the result of achieving employee work within a certain period of time according to a predetermined agreement. Employee performance is influenced by several factors, including leadership style and work motivation. This research is motivated by the results of the observation that the highest employee absence rate was 0.24% in November and the lowest absentee rate was 0% in February, August, and September. This research was conducted with the aim of knowing the effect of leadership style and work motivation on employee performance at the Indonesian Sugar Plantation Research Center (P3GI) Pasuruan City. This study used a quantitative research method based on the philosophy of positivism with 37 respondents, employees of the Indonesian Sugar Plantation Research Center (P3GI), Pasuruan City, business division. Determination of the sample in this study using saturated sampling technique. The results of this study indicate that leadership style and work motivation affect employee performance partially and simultaneously. Leadership style and work motivation have a significant effect on improving employee performance with multiple linear regression values $Y = 9,141 + 0,577 X_1 + 0,297 X_2 + e$. The results of the analysis of the coefficient of determination show that the performance of employees at the Indonesian Sugar Plantation Research Center (P3GI) Pasuruan City is influenced by leadership style and work motivation by 56,3%. While the remaining 43,7% is influenced by other factors not included in this study.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, and Employee Performance

RINGKASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan); Nanda Isnaini Putri; 190910202068; 90 halaman; 2023; Program Studi Administrasi Bisnis; Jurusan Ilmu Administrasi; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik; Univeristas Jember.

Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian pekerjaan karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai kesepakatan yang telah ditetapkan, sehingga perusahaan harus memperhatikan sebagian faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil observasi bahwa tingkat absensi karyawan tertinggi 0,24% pada bulan November dan tingkat absensi terendah 0% pada bulan Februari, Agustus, dan September.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif berdasarkan filsafat positivisme. Responden penelitian ini berjumlah 37 karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan bagian usaha. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.

Objek penelitian ini adalah Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan di Jl. Pahlawan No.25, Pasuruan, Jawa Timur. Perusahaan ini fokus pada penelitian, produksi, promosi, penjualan bahan tanam dan non bahan tanam, serta memberikan layanan kepada klien. Perusahaan ini telah menerima penghargaan Pusat Unggulan IPTEK yang menjadikannya lebih unggul daripada pusat penelitian lainnya didukung penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan pemberian motivasi kerja yang dilakukan dengan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengikuti pelatihan serta memperoleh pendidikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan nilai regresi linear berganda $Y = 9,141 + 0,577 X_1 + 0,297 X_2 + e$. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 56,3%.

PRAKATA

Puji Syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, berkah dan karunia-nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan)”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Djoko Poernomo, M.Si., CIQnR selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Dr. Selfi Budi Helpiastuti, S.Sos., M.Si. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
3. Dr. Hari Karyadi, SE., M.SA., Ak selaku Koordinator Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
4. Prof. Dr. Zarah Puspitaningtyas, S. Sos., S.E., M.Si., QIA, QGIA, QWP, CIQnR selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA).
5. Dr. I Ketut Mastika, MM selaku Dosen Pembimbing Utama dan Drs. Sutrisno, M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berkontribusi memberikan bimbingan, kritik, saran, dan arahan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
7. Bapak Aris Lukito, S.P., M.Si selaku Kepala Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan yang telah mengizinkan untuk melaksanakan penelitian dan Karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan yang telah meluangkan waktu untuk menjadi responden pada penelitian ini.

8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Peneliti menerima segala kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi perbaikan skripsi ini.

Jember, 24 Mei 2023

Peneliti,

Nanda Isnaini Putri

NIM 190910202068



DAFTAR ISI

PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
ABSTRACT	vii
RINGKASAN	ix
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Kajian Teoritis	5
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
2.1.2 Kinerja Karyawan	5
2.1.3 Gaya Kepemimpinan	8
2.1.4 Motivasi Kerja	10
2.2 Penelitian Terdahulu	11
2.3 Pengaruh Antarvariabel.....	11
2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	11
2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	11

2.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	12
2.4 Kerangka Konseptual	12
2.5 Hipotesis	13
BAB 3 METODE PENELITIAN	14
3.1 Pendekatan Penelitian	14
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	14
3.3 Populasi dan Sampel	14
3.3.1 Populasi	14
3.3.2 Sampel	15
3.4 Sumber Data	15
3.4.1 Data Primer	15
3.4.2 Data Sekunder	15
3.5 Definisi Operasional Variabel	15
3.6 Teknik Pengumpulan Data	16
3.7 Skala Pengukuran Variabel	16
3.8 Uji Instrumen Penelitian	17
3.8.1 Uji Validitas	17
3.8.2 Uji Reliabilitas	17
3.9 Uji Asumsi Klasik	17
3.9.1 Uji Normalitas	17
3.9.2 Uji Multikolinearitas	17
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas	18
3.10 Teknik Analisis Data	18
3.11 Uji Hipotesis	19
3.11.1 Uji t	19
3.11.2 Uji F	19
3.11.3 Koefisien Determinasi (R^2)	19
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	20
4.1 Profil Perusahaan	20

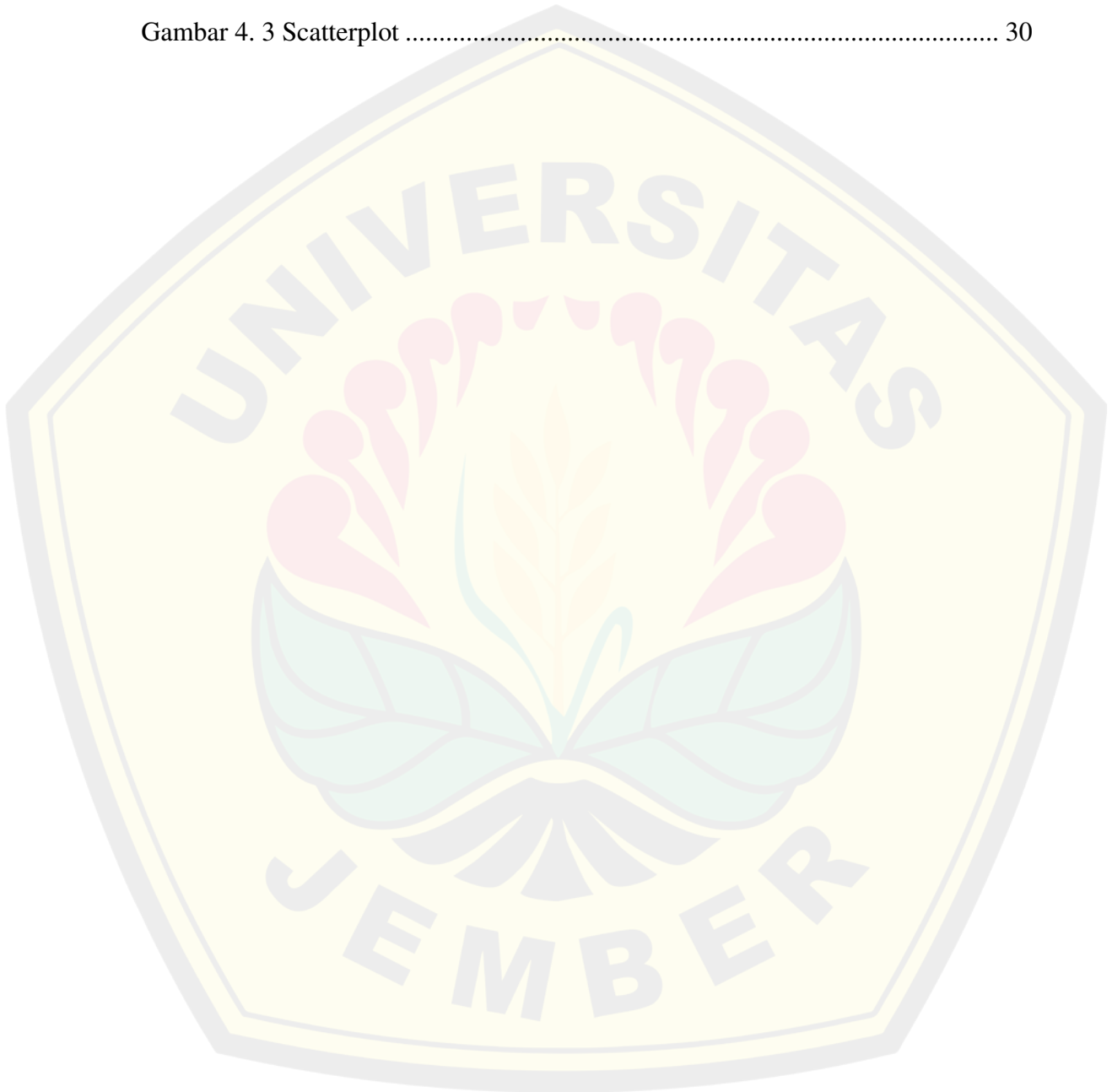
4.1.1 Sejarah Perusahaan	20
4.1.2 Visi serta Misi Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan	20
4.1.3 Tugas dan Fungsi Jabatan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan	21
4.1.4 Struktur Perusahaan	22
4.2 Karakteristik Responden	22
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	22
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	23
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Lulus	23
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	24
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian	24
4.3 Uji Instrumen Penelitian	25
4.4 Deskripsi Variabel Penelitian	26
4.5 Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	27
4.5.1 Statistik Deskriptif	27
4.5.2 Uji Asumsi Klasik	28
4.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda	31
4.5.4 Uji Hipotesis	32
4.6 Hasil dan Pembahasan	34
4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan	34
4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan	35
4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan	35
BAB 5 PENUTUP	37
5.1 Kesimpulan	37
5.2 Saran	38
DAFTAR PUSTAKA	39
LAMPIRAN	41

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan P3GI Kota Pasuruan Tahun 2021	41
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	42
Tabel 3.1 Data Jumlah Karyawan P3GI Kota Pasuruan	44
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	45
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	23
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	23
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Lulus	24
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	24
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	24
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas.....	25
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	26
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif	27
Tabel 4.10 Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	29
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikoleniaritas	29
Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas Glejser	30
Tabel 4.13 Analisis Regresi Linear Berganda	31
Tabel 4.14 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	32
Tabel 4.15 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	33
Tabel 4.16 Nilai R. Square.....	33
Tabel 4.17 Distribusi Jawaban Responden Pada Gaya Kepemimpinan (X1).....	54
Tabel 4.18 Distribusi Jawaban Responden Pada Motivasi Kerja (X2).....	55
Tabel 4.19 Distribusi Jawaban Responden Pada Kinerja Karyawan (Y)	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	13
Gambar 4. 1 Struktur Perusahaan	22
Gambar 4.2 P-plot.....	28
Gambar 4. 3 Scatterplot	30



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan bagian penting bagi perwujudan tujuan perusahaan. Bangun (2015) berpendapat kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab selama kurun waktu tertentu. Karyawan yang berkinerja baik lebih siap untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Kinerja karyawan perlu diperhatikan karena kinerja karyawan berdampak langsung terhadap keberlangsungan hidup perusahaan. Menurut Kasmir (2016), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Menurut Kartono (2016), gaya kepemimpinan adalah model perilaku yang dikembangkan pemimpin saat bekerja dengan orang lain. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan bagaimana pemimpin bertindak untuk mempengaruhi bawahannya agar bersedia melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Keberhasilan dan kegagalan perusahaan secara penuh menjadi tanggung jawab pemimpin.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Motivasi kerja menurut Hasibuan (2017) adalah pemberian dorongan yang mampu menggerakkan seseorang untuk bekerja. Motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan karena ketika karyawan antusias dengan pekerjaannya maka, kinerja karyawan juga meningkat. Karyawan yang melakukan pekerjaan tanpa adanya motivasi kerja tidak akan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan demikian, motivasi kerja tumbuh karena adanya dorongan dan kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Penelitian terdahulu menunjukkan jika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi terdapat hasil penelitian yang tidak konsisten. Penelitian oleh Nugroho (2018) pada CV Anugerah,

menunjukkan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya baik buruknya kinerja karyawan tidak menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan. Penelitian oleh Maesaroh (2019) yang dilakukan pada PT Kulit Murni Asia Tenggara Banten, menunjukkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena semakin baik gaya kepemimpinan dan karyawan diberikan motivasi kerja, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Dengan demikian, karena adanya ketidakkonsistenan dalam hasil penelitian terdahulu, penelitian ini perlu dilakukan untuk mengkonfirmasi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada objek yang berbeda.

Penelitian ini dilakukan pada Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan. Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) yang menjadi bagian dari PT Riset Perkebunan Nusantara fokus memproduksi benih tebu (bahan tanam), menghasilkan teknologi dan produk pergulaan (non bahan tanam), dan memberikan layanan kepada klien. Perusahaan memperoleh penghargaan Pusat Unggulan IPTEK pada tahun 2017, yang menggambarkan bahwa karyawan mampu mengoptimalkan pengetahuan dan teknologi dalam mencapai tujuan perusahaan yang juga berarti kinerja karyawannya sudah cukup baik. Penguasaan pengetahuan dan teknologi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan melalui hasil yang diperoleh dari suatu aktivitas dan meminimalisir terjadinya *human error*. Penguasaan pengetahuan dan teknologi oleh karyawan ini didukung dengan gaya kepemimpinan pemimpin dalam menempatkan karyawan dan diberikannya kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh pendidikan atau mengikuti pelatihan, sehingga terjadi peningkatan motivasi kerja karyawan P3GI yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang telah diterapkan berpengaruh terhadap tingkat absensi karyawan.

Tingkat absensi karyawan menggambarkan ketidakhadiran karyawan dalam bekerja, dengan adanya penguasaan pengetahuan dan teknologi yang baik maka tingginya tingkat absensi karyawan dapat terminimalisir. Berdasarkan tabel 1.1 lampiran 1, menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan masih berada pada

batas wajar. Menurut Mudiarta (2011), tingkat absensi karyawan dikategorikan wajar apabila dibawah 3% dan tinggi apabila lebih dari 3%. Kenaikan dan penurunan tingkat absensi karyawan dikarenakan karyawan sakit, izin atau tidak masuk tanpa kejelasan. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian dengan berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan)”.

1.2 Rumusan Masalah

Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan telah memperoleh penghargaan Pusat Unggulan IPTEK yang menggambarkan bahwa Penguasaan pengetahuan dan teknologi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan melalui hasil yang diperoleh dari suatu aktivitas dan meminimalisir terjadinya *human error*. Berdasarkan data absensi karyawan terlihat bahwa tingkat absensi karyawan masih berada pada batas wajar. Rumusan masalah disusun berdasarkan penelitian dibawah ini:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan memiliki tujuan untuk:

1. Menjelaskan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan.
2. Menjelaskan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan.
3. Menjelaskan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Untuk Perusahaan, hasil penelitian ini mampu memberi masukan yang dapat dijadikan bahan pemikiran dalam mengambil keputusan yang berkenaan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk Akademisi, hasil penelitian ini mampu memberikan pengetahuan dan bahan perbandingan bagi akademisi atau pembaca mencakup gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk Peneliti, hasil penelitian ini mampu menjelaskan atau bahkan menghasilkan teori baru melalui apa yang telah dipelajari dalam perkuliahan mencakup gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu serta keahlian mengelola kontribusi karyawan secara efisien demi meraih tujuan bersama (Hasibuan, 2017). Manajemen sumber daya manusia adalah pengoptimalan individu melalui perencanaan, penggerakan, dan pengendalian nilai-nilai guna mencapai tujuan (Sedarmayanti, 2017). Manajemen sumber daya manusia secara khusus, adalah serangkaian aktivitas merencanakan, mengembangkan, dan menggunakan sumber daya manusia dalam rangka meraih tujuan individu dan perusahaan (Sutrisno, 2017). Menurut pandangan para ahli tersebut, dapat diambil simpulan bahwasannya manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian pengoptimalan SDM yang bersedia memberikan kontribusinya, sehingga dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Bangun (2015) berpendapat bahwasannya kinerja karyawan adalah hasil capaian pekerjaan karyawan yang sesuai dengan ketetapan dalam pekerjaan. Kasmir (2016) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil pencapaian kerja karyawan setelah tugas dan tanggung jawabnya terselesaikan selama kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan keseluruhan hasil pekerjaan selama kurun waktu tertentu berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan (Edison, 2017). Berdasarkan definisi para ahli, disimpulkan bahwasannya kinerja karyawan adalah hasil pencapaian pekerjaan karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai kesepakatan yang telah ditetapkan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) antara lain:

1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksudkan disini ialah pengetahuan yang dimiliki mengenai pekerjaan.

3) Rancangan Kerja

Rancangan kerja ini dapat memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan, sehingga seseorang dengan rancangan kerja yang baik itu akan memudahkannya dalam melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik dan benar.

4) Kepribadian

Kepribadian adalah karakter atau sifat yang dimiliki oleh seseorang.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan sesuai yang telah ditentukan.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk melakukan pekerjaan sesuai yang telah ditentukan.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan yang hanya berlaku dan dimiliki oleh suatu perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang yang dirasakan oleh seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi sarana dan prasarana di sekitar tempat kerja.

11) Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan untuk bekerja dan membela perusahaan tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Komitmen adalah kepatuhan karyawan dalam melakukan peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah upaya karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditakar dengan indikator-indikator menurut Bangun (2015) dibawah ini:

- 1) Jumlah pekerjaan, yaitu jumlah pekerjaan dari pencapaian kerja karyawan yang memenuhi syarat dan sesuai standar perusahaan.
- 2) Kualitas pekerjaan, yaitu perolehan output yang sesuai kualitas pekerjaan sehingga persyaratan perusahaan terpenuhi.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu karyawan harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar operasional perusahaan.
- 4) Kehadiran, yaitu karyawan harus hadir bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan dari industri.
- 5) Kemampuan kerja sama, yaitu sesama karyawan perlu bekerja sama dalam melakukan pekerjaan, karena kontribusi bersama mampu mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli, indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan teori oleh Bangun, antara lain jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Pemimpin

Pemimpin menurut Kartono (2016) adalah seseorang yang memimpin dengan tingkah laku yang mengatur orang lain melalui kekuasaan. Menurut Hutahaean (2018) pemimpin adalah seseorang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih baik organisasi maupun keluarga. Menurut Sutikno (2021) pemimpin adalah seseorang yang mampu mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pandangan para ahli, disimpulkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mampu memimpin, mengatur, dan mempengaruhi orang lain melalui kekuasaan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan.

b. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2016) gaya kepemimpinan adalah model perilaku yang dikembangkan pemimpin saat bekerja dengan orang lain. Gaya kepemimpinan adalah kecakapan seseorang mengarahkan orang lain melakukan sesuatu guna menghasilkan output yang diharapkan (Sutrisno, 2017). Gaya kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin bertindak mengatur bawahannya demi meraih tujuan utama (Edison, 2017). Menurut pandangan para ahli, disimpulkan gaya kepemimpinan adalah kecakapan pemimpin mengarahkan dan mengembangkan model perilaku dalam mengatur bawahannya guna mencapai tujuan.

c. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Macam-macam gaya kepemimpinan menurut Kartono (2016) sebagai berikut:

- 1) Gaya Kharismatis adalah seorang pemimpin yang memiliki daya tarik luar biasa dalam mempengaruhi orang lain, sehingga memiliki banyak bawahan.
- 2) Gaya Paternalistik adalah gaya seorang pemimpin yang bersikap melindungi karena menganggap bawahannya sebagai individu yang belum dewasa.

- 3) Gaya Militeristik adalah seorang pemimpin yang menggerakkan bawahannya dengan sistem perintah bergantung pada kekuasaan yang dimilikinya.
- 4) Gaya Otorakratis adalah seorang pemimpin yang mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang harus diterima oleh bawahan serta tidak melibatkan bawahan dalam setiap pengambilan keputusan.
- 5) Gaya Laissez Faire adalah pemimpin yang tidak mampu mengurus perusahaan dan menyerahkan seluruh kegiatan perusahaan kepada bawahan.
- 6) Gaya Populistik adalah gaya pemimpin yang berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat tradisional.
- 7) Gaya Administratif adalah gaya pemimpin yang mampu meneyeleggarakan tugas administratif secara efektif.
- 8) Gaya Demokratis adalah gaya pemimpin yang aktif, dinamis, terarah dan bawahannya diberikan tanggung jawab yang jelas sehingga bawahan berpartisipasi secara aktif.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Kartono (2016) mempunyai beberapa indikator dibawah ini:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan adalah kemampuan seseorang dalam proses pengambilan keputusan yang telah dipertimbangkan dengan baik, sehingga dapat diambil tindakan yang sesuai kondisi.
- 2) Kemampuan memotivasi adalah kemampuan membuat orang lain mau mendorong dirinya melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya, sehingga tujuan yang diharapkan dapat diraih.
- 3) Kemampuan komunikasi adalah kemampuan menyampaikan informasi, pandangan, dan pesan kepada orang lain dengan baik agar pesan yang dimaksud tersampaikan.

- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan adalah penggunaan kekuasaan jabatan secara efektif untuk memengaruhi orang lain bagi kepentingan perusahaan dalam jangka waktu panjang.
- 5) Kemampuan mengendalikan emosi adalah kemampuan mengatur emosi terutama yang berkaitan dengan pekerjaan, karena semakin baik kemampuan pemimpin mengendalikan emosi, maka permasalahan dalam pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menggunakan teori oleh Kartono, yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan kemampuan mengendalikan emosi.

2.1.4 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2017) adalah pemberian dorongan yang mampu menggerakkan seseorang untuk bekerja. Motivasi kerja adalah suatu situasi dimana karyawan mengerahkan dirinya meraih tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2017). Motivasi kerja adalah cara mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan internal dan eksternal (Sedarmayanti, 2017). Menurut pandangan para ahli tersebut, diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang mampu menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dalam rangka mencapai tujuan.

b. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2017):

- 1) Gaji, yaitu hak karyawan secara multak yang harus diberikan perusahaan.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik memerlukan orang-orang dengan kemampuan yang tepat dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 3) Kemajuan, yaitu peningkatan kemampuan yang melatarbelakangi peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan atau pendidikan yang diberikan kepada karyawan.

- 4) Tanggung jawab, yaitu kewajiban karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan sungguh-sungguh.

Indikator motivasi kerja menggunakan teori oleh Hasibuan, yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kemajuan, dan tanggung jawab.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini dijadikan sebagai tambahan referensi yang diperlukan oleh peneliti sebagai gambaran kerangka berpikir mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut penelitian terdahulu disajikan secara ringkas dalam tabel 2.1 lampiran 2. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah diuraikan terdapat perbedaan dengan penelitian yang saat ini dilakukan, yaitu terdapat perbedaan pada objek dan waktu penelitian, penggunaan teori dan indikator gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, serta penggunaan teknik sampling.

2.3 Pengaruh Antarvariabel

2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan menurut Kartono (2016) adalah model perilaku yang dikembangkan pemimpin saat bekerja dengan orang lain. Dalimunthe (2018), menyatakan gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi kinerja karyawan karena apabila pemimpin memberikan dorongan penuh, karyawan juga akan merasa senang ketika bekerja, sehingga kinerja karyawan meningkat. Kondisi ini didukung penelitian Maesaroh (2019), mengatakan jika gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena pemimpinnya memberikan contoh yang baik bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan akan baik, jadi gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2017) adalah pemberian dorongan yang mampu menggerakkan seseorang untuk bekerja. Motivasi kerja berperan sebagai dorongan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini selaras

dengan penelitian oleh Dalimunthe (2018), menyatakan bahwasannya motivasi kerja karyawan secara signifikan berpengaruh pada kinerja pegawai. Karyawan bermotivasi kerja tinggi akan terdorong untuk bekerja keras, sehingga kinerja karyawan di tempat kerja meningkat. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

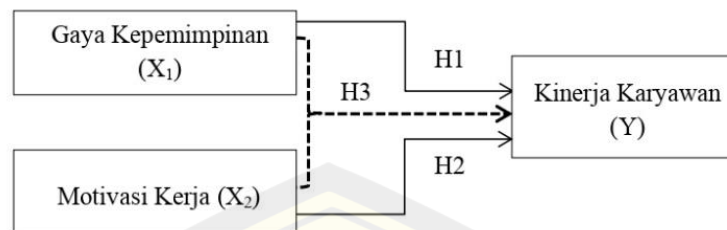
2.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan menurut Kartono (2016) adalah model perilaku yang dikembangkan pemimpin saat bekerja dengan orang lain. Pemimpin yang memberikan dorongan penuh membuat karyawan merasa senang melakukan pekerjaan, sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja juga dapat mendorong kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017), motivasi kerja adalah pemberian dorongan yang mampu menggerakkan seseorang untuk bekerja. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja ini saling memengaruhi kinerja karyawan yang sejalan dengan penelitian oleh Naa'imah (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan dipengaruhi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan cara bersamaan.

2.4 Kerangka Konseptual

Kinerja karyawan adalah hasil pencapaian pekerjaan karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai kesepakatan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan adalah kecakapan pemimpin mengarahkan dan mengembangkan model perilaku dalam mengatur bawahannya guna mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah dorongan yang mampu menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dalam rangka mencapai suatu tujuan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor meliputi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja (Kasmir, 2016). Kerangka konseptual adalah gambaran mengenai penelitian yang hendak diteliti untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Konsep yang akan diteliti adalah Gaya Kepemimpinan (X_1) serta Motivasi Kerja (X_2) selaku variabel independen serta

Kinerja Karyawan (Y) selaku variabel dependen. Penjabaran kerangka konseptual digambarkan dengan suatu model berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: data diolah, 2022

Keterangan:

- : Menggambarkan variabel independen berpengaruh dengan cara parsial terhadap variabel dependen
- : Menggambarkan variabel independen berpengaruh dengan cara simultan terhadap variabel dependen

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah bentuk pertanyaan dari perumusan masalah penelitian yang diajukan sebagai jawaban sementara (Sugiyono, 2017). Berlandaskan rumusan permasalahan yang sudah dijabarkan, hipotesis penelitian yang diajukan antara lain:

H1: gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian berdasarkan filsafat positivisme guna menganalisa populasi atau sampel melalui teknik mengambil sampel, melakukan pengumpulan data, dan melakukan analisa data statistik melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2017). Pendekatan kuantitatif ini bertujuan guna mengetahui pengaruh antarvariabel sesuai hipotesis yang diajukan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Jl. Pahlawan No.25, Pekuncen, Kec. Panggungrejo, Kota Pasuruan, Jawa Timur. Penelitian dilakukan selama satu bulan atau fleksibel sesuai keperluan peneliti.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah daerah umum meliputi obyek yang berkarakteristik sesuai ketentuan peneliti, lalu ditelaah dan diambil simpulannya (Sugiyono, 2017). Karakteristik yang digunakan antara lain:

1. Karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan,
2. Karyawan tetap non manajer,
3. Karyawan bagian Usaha,
4. Karyawan yang memiliki masa kerja minimal satu tahun.

Populasi dalam penelitian ini diambil dengan karakteristik yang telah diuraikan bertujuan agar data yang diperoleh bersifat homogen, sehingga jumlah populasinya sebanyak 37 karyawan yang dapat ditinjau pada tabel 3.1 lampiran 3.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah salah satu populasi yang memiliki karakteristik (Sugiyono, 2017). Sampel yang diambil dari populasi merepresentasikan karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan bagian usaha untuk menjadi sampel pada penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga diperoleh 37 karyawan yang mewakili untuk dijadikan sampel.

3.4 Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data primer ialah sumber data yang langsung diberi pada yang mengumpulkan data (Sugiyono, 2017). Sumber data primer penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dan observasi yang dilaksanakan terhadap karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder ialah sumber data yang tak langsung diberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Data sekunder berwujud dokumen, publikasi, jurnal, dan sebagainya. Sumber data sekunder pada penelitian ini meliputi data dan arsip industri terkait karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah bagian yang menguraikan teknik pengukuran variabel bertujuan untuk memberikan batasan dalam penelitian sehingga pembahasan akan lebih terfokus. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel dibawah ini:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mengakibatkan variabel terikat berubah. Variabel bebas pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

a) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kecakapan pemimpin mengarahkan dan mengembangkan model perilaku dalam mengatur bawahannya guna mencapai tujuan.

b) Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang mampu menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dalam rangka mencapai tujuan.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang terpengaruh dikarenakan terdapatnya variabel bebas. Variabel terikat penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan adalah hasil pencapaian pekerjaan karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai kesepakatan yang telah ditetapkan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini, yakni pengamatan langsung (observasi), penyebaran kuesioner berisi pernyataan secara tertutup yang akan disebarkan kepada karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan, serta teknik studi kepustakaan yang mengambil dari berbagai sumber literatur untuk menunjang kelengkapan penelitian.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala *likert* untuk mengukur variabel dengan bentuk pilihan ganda. Penelitian ini memakai skala *likert* lewat pernyataan positif. Penelitian ini menggunakan skala ordinal yang tak sekedar memberi pernyataan kategori, tetapi mengukur berdasarkan peringkat (Sugiyono, 2017). Berikut skor bentuk jawaban pilihan ganda yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Sangat Setuju (SS) : Diberi skor 5

b. Setuju (S) : Diberi skor 4

- c. Ragu-Ragu (RG) : Diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Diberi skor 1

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Berlandaskan atas Ghozali (2018), pelaksanaan pengujian validitas guna memperkirakan kevalidan kuesioner. Nilai r hitung disesuaikan terhadap r tabel product moment dalam taraf signifikan 5%. Kriteria penilaian uji validitas menurut Ghozali (2018) dibawah ini:

- 1) Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, item kuesioner dikatakan valid.
- 2) Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, item kuesioner dikatakan tak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah uji guna memperkirakan konsistensi kuesioner (Ghazali, 2018). Uji reliabilitas ini akan menunjukkan konsistensi alat ukur meskipun dilakukan pengukuran berulang hasilnya akan tetap sama. Variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria dibawah ini:

- 1) Jikalau nilai cronbach's alpha $> 0,60$ instrumen reliabel.
- 2) Jikalau nilai cronbach's alpha $< 0,60$ instrumen tidak reliabel.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan memastikan variabel yang diteliti mempunyai distribusi normal ataupun tak normal (Sugiyono, 2017). Pengujian ini akan dilakukan dengan scatterplot (grafik) dan uji *one sample kolmogorov-smirnov* menggunakan syarat nilai signifikansi $>0,05$, datanya dikatakan normal serta sebaliknya (Ghozali, 2018).

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas memiliki tujuan melakukan pengukuran tingkatan asosiasi korelasi antarvariabel (Ghazali, 2018). Penentuan pengujian multikolinearitas bisa diamati lewat cara berikut:

- 1) Nilai VIF < 10,00, masalah multikolinearitas tak berlangsung serta sebaliknya.
- 2) Nilai *Tolerance* > 0.10, masalah multikolinearitas tidak berlangsung serta sebaliknya.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berlandaskan atas Ghozali (2018), memiliki tujuan mengetahui model regresi mengalami perbedaan *variance* oleh residual suatu observasi terhadap observasi yang lainnya atau tidak. Model regresi yang tak mengalami heteroskedastisitas ataupun homokedastisitas ialah model regresi yang baik. Beberapa langkah menemukan terdapat ataupun tak ada heteroskedastisitas dibawah ini:

- 1) Gejala heteroskedastisitas terlihat dari grafik scatterplot apakah membentuk pola tertentu atau tidak.
- 2) Uji glejser adalah uji yang memberikan gambaran yang lebih akurat apakah ada heteroskedastisitas dalam data yang diproses. Jika uji glejser menunjukkan <0,05 artinya terjadi heteroskedastisita. Sementara bila menunjukkan >0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

3.10 Teknik Analisis Data

Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisa regresi linear berganda merupakan teknik analisis yang bertujuan mengetahui arah dan sebesar apa variabel independen memengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018). Persamaan regresi linear berganda diwujudkan dalam rumus dibawah ini:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

α : Konstanta masing-masing variabel sama dengan 0

b_1 : Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan

b_2 : Seberapa besar pengaruh motivasi kerja

X_1 : Variabel bebas pertama (gaya kepemimpinan)

X_2 : Variabel bebas kedua (motivasi kerja)

Y : Variabel terikat (kinerja karyawan)

e : Faktor gangguan

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji t

Pengujian t dilaksanakan guna melihat gaya kepemimpinan serta motivasi kerja dengan cara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan atau tidak. Pengujian dilakukan melalui perbandingan T_{hitung} dan T_{tabel} dengan taraf nyata 5% (0,05). Ketentuan dalam penerimaan pengujiannya adalah hipotesis diterima apabila nilai sig < 0,05 ataupun $T_{hitung} > T_{tabel}$ serta sebaliknya, hipotesis ditolak apabila nilai sig > 0,05 ataupun $T_{hitung} < T_{tabel}$ (Ghozali, 2018).

3.11.2 Uji F

Pengujian F berguna memperlihatkan gaya kepemimpinan serta motivasi kerja dengan cara simultan berpengaruh pada kinerja pegawai. Langkah melakukan uji F adalah membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , dengan ketentuan dalam penerimaan pengujiannya adalah apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, alhasil hipotesis diterima, serta sebaliknya (Ghozali, 2018).

3.11.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian R^2 bertujuan mengerti sejauh apa model mampu menjelaskan variasi dari variabel yang independen (Ghozali, 2018). Nilai R^2 yang mendekati satu berarti terdapat pengaruh variabel bebas pada variabel terikat.

BAB 4**HASIL DAN PEMBAHASAN****4.1 Profil Perusahaan**

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan dibangun tanggal 9 Juli 1887 yang bernama “*Het Proefstation Oost Java*”. Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) berdiri dilatarbelakangi oleh dua hal, yaitu menangani seluruh tanaman tebu yang terserang penyakit sereh di dunia dan memenangkan persaingan gula bit. Permasalahan tersebut teratasi dengan menciptakan varietas unggul tahan penyakit sereh, yaitu varietas POJ 2878 dan pada tahun 1957 diganti nama menjadi PS (Pasuruan). Perusahaan pertama kali didirikan ditahun 1885 di Semarang (“*Het Proefstation Midden Java*”), selanjutnya ditahun 1887 di Kagok (“*Proefstation Voor Suikerriet in West Java*”), pada tahun 1887 di Pasuruan (“*Proefstation Oost Java*”). Kemudian *Proefstation* di Semarang dan POJ Pasuruan bergabung. POJ kemudian diganti dengan nama Balai Penyelidikan Perusahaan Perkebunan Gula (BP3G) yang dikelola perindustrian gula, hingga BP3G dilakukan penyerahan pada Badan Pimpinan Umum Perusahaan Perkebunan Gula Negara (BPU-PPN Gula) Jakarta. Pada tahun 1987 BP3G diganti nama menjadi P3GI (Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia) sampai sekarang.

4.1.2 Visi serta Misi Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan

1. Misi

Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) memiliki misi berperan sebagai lembaga penelitian yang memiliki kualitas dan diberi pengakuan dengan diakui dengan cara nasional, regional, serta internasional hingga sebagai mitra profesional agroindustri memiliki basis tebu nasional guna menaikkan daya saing lewat persediaan teknologi serta layanan kepakaran.

2. Visi

Visi Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) yakni:

- 1) Melaksanakan aktivitas riset serta dikembangkannya IPTEK guna menunjang kemajuan agroindustri berbasis tebu nasional yang berdaya saing.
- 2) Melaksanakan kegiatan pelayanan dan transfer IPTEK untuk membantu memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh petani tebu dan agroindustri berbasis tebu.
- 3) Memperkuat IPTEK di bidang agroindustri berbasis tebu melalui pengembangan kerjasama dengan lembaga penelitian didalam maupun di luar negeri.
- 4) Membangun dan mengembangkan pusat informasi agribisnis dan agroindustri berbasis tebu.
- 5) Meningkatkan kapasitas SDM bidang agribisnis dan agroindustri berbasis tebu.

4.1.3 Tugas dan Fungsi Jabatan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan

1. Bagian Penelitian

Bagian penelitian dibentuk untuk menjalankan tugas dan fungsi sebagai bagian perusahaan yang mengurus penentuan kebijakan dan mengkoordinasi kegiatan penelitian dan pengembangan di Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI), seperti menyusun kebijakan penelitian, mengelola teknologi, hingga pengembangan penelitian secara lokal, regional, nasional, dan global.

2. Bagian SDM dan Umum

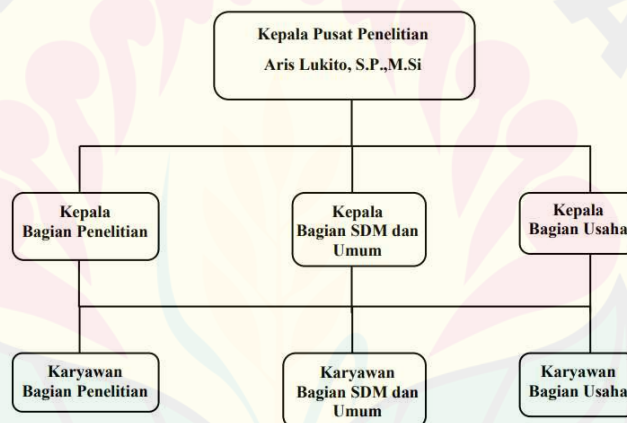
Bagian SDM dan Umum dibentuk untuk menjalankan tugas dan fungsi sebagai bagian perusahaan yang mengurus dengan pengelolaan sumber daya, organisasi, fasilitas sumber daya, hingga pengembangan sistem informasi manajemen sumber daya Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI).

3. Bagian Usaha

Bagian usaha dibentuk untuk menjalankan tugas dan fungsi sebagai bagian perusahaan yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan komersial dan bisnis yang meliputi, produksi, promosi, penjualan, dan penyaluran produk atau teknologi di Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI).

4.1.4 Struktur Perusahaan

Struktur perusahaan adalah susunan atau tingkatan pembagian tugas dalam melakukan kegiatan operasionalnya. Struktur perusahaan menggambarkan perbedaan kegiatan karyawan dalam bekerja sesuai dengan bagiannya masing-masing. Struktur perusahaan yang terdapat di Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan dapat ditinjau dalam gambar 4.1 berikut:



Gambar 4. 1 Struktur Perusahaan

Sumber: diolah dari data perusahaan, 2023

4.2 Karakteristik Responden

Pengumpulan data karakteristik responden penelitian ini dilakukan dengan distribusi kuesioner kepada responden karyawan P3GI Kota Pasuruan bagian usaha. Hasil dari pengumpulan data yang dilakukan kepada 37 responden tersebut ditunjukkan pada tabel sesuai karakteristik responden.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Ciri-ciri responden berdasarkan jenis kelamin memberikan hasil penelitian yang dapat ditinjau dalam tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	22	59%
Perempuan	15	41%
Total	37	100%

Sumber: data diolah dari hasil penelitian,2023

Tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan pada bagian usaha sebagian besar berjenis kelamin laki-laki karena pada bagian usaha kemampuan dan peran laki-laki sangat diperlukan dalam kegiatan fisik yang memerlukan tenaga berat dan perempuan juga berperan dalam kegiatan yang tidak memerlukan tenaga berat.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia memberikan hasil penelitian pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
28-31	6	16%
32-35	6	16%
36-39	5	14%
40-43	6	16%
44-47	8	22%
48-51	6	16%
Total	37	100%

Sumber: data diolah dari hasil penelitian,2023

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan pada bagian usaha paling banyak berada rentang usia 44-47 karena pada rentang usia tersebut karyawan memiliki sikap yang lebih bertanggung jawab dan berpengalaman dibandingkan dengan karyawan pada usia dibawahnya.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Lulus

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir lulus dapat dilihat dalam tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Lulus

Pendidikan Terakhir Lulus	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/SMK	23	62%
S1	14	38%
Total	37	100%

Sumber: data diolah dari hasil penelitian, 2023

Tabel 4.3 menunjukkan pendidikan terakhir lulus karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan pada bagian usaha sebagian besar adalah SMA/SMK dan sisanya pendidikan terakhir lulus S1. Pekerjaan yang dilakukan pada bagian usaha tidak mengharuskan karyawan memiliki latar belakang pendidikan terakhir lulus diploma atau sarjana karena perusahaan mengutamakan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja memberikan hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 1 tahun	0	0%
1-3 tahun	0	0%
>3 tahun	37	100%
Total	37	100%

Sumber: data diolah dari hasil penelitian, 2023

Tabel 4.4 menunjukkan semua karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan bagian usaha memiliki masa kerja >3 tahun. Hasil ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki loyalitas dalam bekerja yang didukung dengan pengalaman dan kemampuan yang kompeten dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian

Karakteristik responden berdasarkan bagian pekerjaan dapat ditinjau pada tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian

Bagian	Jumlah Responden	Persentase (%)
Usaha	37	100%
Total	37	100%

Sumber: data diolah dari hasil penelitian, 2023

Tabel 4.5 menunjukkan responden penelitian ini adalah seluruh karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan bagian usaha. Karyawan bagian usaha dijadikan sebagai responden penelitian karena tupoksi pekerjaannya berfokus pada kegiatan yang menghasilkan keuntungan.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

1) Uji validitas

Berikut hasil uji validitas atas kuesioner yang telah dibagikan kepada responden:

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)			
X1.1	0,873	0,355	Valid
X1.2	0,876	0,355	Valid
X1.3	0,721	0,355	Valid
X1.4	0,748	0,355	Valid
X1.5	0,829	0,355	Valid
X1.6	0,791	0,355	Valid
X1.7	0,793	0,355	Valid
X1.8	0,799	0,355	Valid
X1.9	0,742	0,355	Valid
X1.10	0,801	0,355	Valid
Motivasi Kerja (X2)			
X2.1	0,874	0,355	Valid
X2.2	0,792	0,355	Valid
X2.3	0,908	0,355	Valid
X2.4	0,725	0,355	Valid
X2.5	0,823	0,355	Valid
X2.6	0,765	0,355	Valid
X2.7	0,916	0,355	Valid
X2.8	0,711	0,355	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,668	0,355	Valid
Y.2	0,868	0,355	Valid
Y.3	0,788	0,355	Valid
Y.4	0,789	0,355	Valid
Y.5	0,787	0,355	Valid
Y.6	0,790	0,355	Valid
Y.7	0,812	0,355	Valid
Y.8	0,745	0,355	Valid
Y.9	0,838	0,355	Valid
Y.10	0,755	0,355	Valid

Sumber: data diolah dari hasil SPSS 26, 2023

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan valid karena nilai r hitung > r tabel. Oleh karena itu, item kuesioner dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

2) Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden pada pernyataan tidak berubah-ubah. Kriteria penilaian uji reliabilitas apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka pernyataan dikatakan reliabel dan sebaliknya. Hasil untuk setiap variabel yang telah diuji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Hitung Cronbach Alpha	N of Items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,926	10	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,922	8	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,930	10	Reliabel

Sumber: data diolah dari hasil SPSS 26, 2023

Tabel 4.7 menunjukkan nilai Cronbach Alpha semua variabel penelitian ini menunjukkan hasil > 0,60, sehingga variabel kuesioner dikatakan reliabel yang artinya kuesioner penelitian ini telah memenuhi persyaratan.

4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian berguna untuk menjelaskan jawaban responden yang kemudian dianalisis terhadap jawaban melalui pernyataan kuesioner yang telah dibagikan pada responden.

1) Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan pada penelitian ini memiliki 10 item kuesioner. Hasil jawaban responden terhadap variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat dalam tabel 4.16 lampiran 5 dengan rata-rata jawabannya sangat setuju dan setuju. Jawaban tertinggi di pilihan setuju pada item pimpinan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dengan nilai 70,3% dan nilai terendah 27% pada item pimpinan memberikan support kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini terdapat 8 item kuesioner. Hasil jawaban responden pada variabel motivasi kerja dapat dilihat dalam tabel 4.17 lampiran 5 dengan rata-rata jawaban sangat setuju dan setuju. Jawaban tertinggi 54,1% berada di pilihan setuju pada item gaji yang diberikan sesuai standar perusahaan yang berlaku dan jawaban terendah 40,5% terletak pada item gaji diberikan tepat waktu.

3) Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini memiliki 10 item pernyataan kuesioner. Hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat dalam tabel 4.18 lampiran 5 dengan rata-rata jawaban sangat setuju dan setuju. Jawaban tertinggi 59,5% berada di pilihan setuju pada item karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan jawaban terendah 29,7% terletak pada item karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

4.5 Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

4.5.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan penjabaran yang menggambarkan data mencakup banyaknya data, *minimum*, *maximum*, *mean*, serta standar deviasi. Hasil pengujian statistik terdapat dalam tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan (X1)	37	26	50	41.68	5.754
Motivasi Kerja (X2)	37	24	40	35.32	4.295
Kinerja Karyawan (Y)	37	35	50	43.68	5.028
Valid N (listwise)	37				

Sumber: data diolah dari hasil SPSS 26, 2023

Tabel 4.8 hasil jawaban dari 37 responden variabel gaya kepemimpinan dengan rata-rata 41.68, nilai minimal 26, nilai maksimal 50, dan standar deviasi 5.754%. Variabel motivasi kerja dengan rata-rata 35.32, nilai minimal 24, nilai

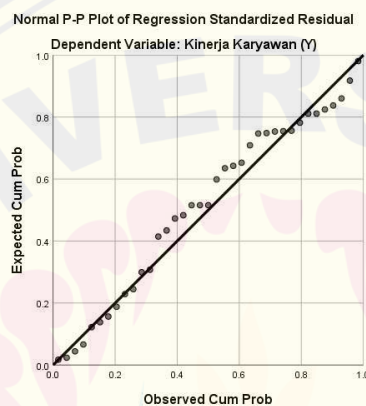
maksimal 40, dan standar deviasi 4.295%. Variabel kinerja karyawan dengan rata-rata 43.68, nilai minimal 35, nilai maksimal 50, dan standar deviasi 5.028%.

4.5.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk mengetahui data yang diteliti terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan P-plot dan *kolmogorov-smirnov*.

a. Kurva P-plot



Gambar 4.2 P-plot

Gambar 4.2 kurva normal P-plot menunjukkan bahwa titik-titik terdistribusi disekitar garis mengikuti garis lurus tidak menyebar terlalu luas, artinya kurva normal P-plot berdistribusi normal, sehingga datanya dikatakan berdistribusi normal.

b. *Kolmogorov-Smirnov*

Pengujian statistik *kolmogorov-smirnov* dilakukan karena hasil pengujian ini lebih akurat daripada normalitas grafik karena pada uji normalitas grafik, data yang tidak akurat dapat terlihat normal (Ghozali, 2018). Tingkat signifikansi *kolmogorov-smirnov* > 0.05 , sehingga residual berdistribusi normal. Pengujian normalitas menggunakan *kolmogorov-smirnov* menunjukkan hasil yang dipaparkan dalam tabel 4.9 dibawah ini:

**Tabel 4.9 Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.32429060
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.079
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data diolah dari hasil SPSS 26, 2023

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa hasil pengujian normalitas dengan *one-sample kolmogorov-smirnov* menghasilkan signifikansi $0,200 > 0,05$ yang artinya residual terdistribusi normal dan model regresi ini cocok untuk memprediksi variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

2) Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas dilaksanakan guna memperkirakan apakah model regresi telah menemukan hubungan antarvariabel independen. Kriteria pengujiannya apabila nilai VIF $< 10,00$ dan nilai tolerance $> 0,10$ berarti tidak terjadi multikoleniaritas. Uji multikoleniaritas menghasilkan nilai VIF dan tolerance dalam tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikoleniaritas

No.	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,965	1,036	Tidak terjadi multikoleniaritas
2	Motivasi Kerja	0,965	1,036	Tidak terjadi multikoleniaritas

Sumber: data diolah dari hasil SPSS 26, 2023

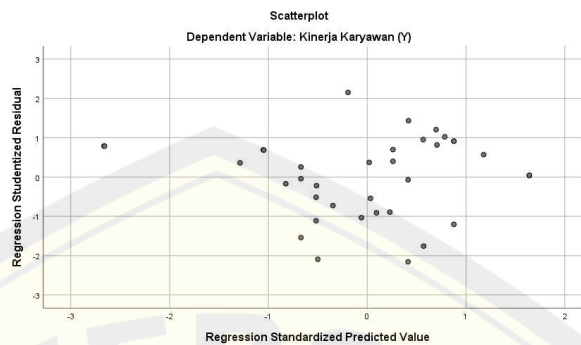
Tabel 4.10 menunjukkan nilai VIF variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi kerja adalah 1,0536 artinya VIF $< 10,00$ dan nilai tolerance value $0,965 > 0,10$ yang artinya tidak terjadi multikoleniaritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan mengetahui terdapat heteroskedastisitas atau tidak dengan melihat pola yang terbentuk.

a. Uji Heteroskedastisitas secara Grafik

Uji Heteroskedastisitas dari grafik scatterplot dapat dilihat dalam gambar 4.3 dibawah ini:



Gambar 4.3 Scatterplot

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik bersifat acak dan menyebar di atas ataupun di bawah angka 0 dalam sumbu Y dan tidak terbentuk pola khusus, sehingga dapat dikatakan pada model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Uji Heteroskedastisitas secara Statistik

Pengujian heteroskedastisitas ditegaskan ulang dengan uji glejser agar dihasilkan angka akurat yang menyatakan bahwa data tersebut mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Pengujian heteroskedastisitas ditunjukkan dalam tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas Glejser

No.	Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,445	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	Motivasi Kerja (X2)	0,246	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data diolah dari hasil SPSS 26, 2023

Tabel 4.11 menunjukkan nilai signifikansi kedua variabel bebas $> 0,05$ nilai signifikansi dengan gaya kepemimpinan 0,445 dan nilai signifikansi motivasi kerja 0,246. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa data penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda menunjukkan ke arah mana dan sebesar apa variabel independen memengaruhi variabel dependen. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan dalam tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 4.12 Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Coefficients B	t hitung	t tabel	Sig.
Constant	9.141	1.585	2.032	0.122
Gaya Kepemimpinan	0.577	5.722	2.032	0.000
Motivasi Kerja	0.297	2.198	2.032	0.035

Sumber: data diolah dari hasil penelitian, 2023

Tabel 4.12 terlihat nilai konstanta (α) sejumlah 8.965 sementara nilai gaya kepemimpinan (b_1) senilai 0,577 dan nilai motivasi kerja (b_2) sebesar 0,297, sehingga persamaan regresinya antara lain:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 9,141 + 0,577 X_1 + 0,297 X_2 + e$$

Persamaan itu bisa dijelaskan dibawah ini:

a. Nilai konstanta sejumlah 9,141

Nilai konstanta bernilai positif sejumlah 9,141 memiliki arti apabila variabel gaya kepemimpinan serta motivasi kerja adalah 0, maka kinerja karyawan menghasilkan nilai 9,141 dengan dugaan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dianggap tetap.

b. Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan sebesar 0,577

Nilai koefisiensi regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,577 artinya variabel gaya kepemimpinan yang bertambah sebesar satu satuan, dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan.

c. Nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,297

Nilai koefisiensi regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,297 artinya setiap variabel motivasi kerja bertambah satu satuan, kinerja karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan dapat meningkat.

4.5.4 Uji Hipotesis

1) Uji t

Uji t menunjukkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) secara parsial. Ketentuan penilaiannya jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dan sebaliknya. Nilai t tabel dapat dicari pada tabel distribusi t dengan rumus: $T \text{ tabel} = t (\alpha/2; n-k-1)$ $T \text{ tabel} = (0,05/2; 37-2-1)$ $T \text{ tabel} = t (0,025; 34) = 2,032$. Hasil pengujian untuk mencari thitung ditunjukkan pada tabel 4.13 dibawah ini:

Tabel 4.13 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Variabel Bebas	T	Signifikansi
Gaya Kepemimpinan (X1)	5.722	0.000
Motivasi Kerja (X2)	2.198	0.035

Sumber: data diolah dari hasil SPSS 26, 2023

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan hasil bahwa pengaruh X1 terhadap Y memiliki nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $5.722 > t$ tabel 2.032 artinya H1 diterima, sehingga variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan. Hasil thitung yang positif menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

b. Variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan hasil bahwa pengaruh X2 terhadap Y memiliki nilai sig sebesar $0,035 < 0,05$ dan nilai thitung $2.198 > 2.032$ artinya H2 diterima, sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan. Hasil thitung yang positif menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan motivasi kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

2) Uji F

Uji F mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan melihat nilai F hitung dan F tabel. Penelitian ini

menggunakan taraf nyata 5% (0,05) dengan ketentuan dalam penerimaan pengujian, jika nilai sig < 0,05 atau F hitung > F tabel, artinya variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat dan sebaliknya. Nilai F tabel dihasilkan dari perhitungan rumus sebagai berikut: F tabel = (signifikansi; N1; N2) = (Signifikansi; k-1; n-k) = (0,05; 3-1 ; 37-3) F tabel = (0,05; 2; 34) F tabel = 3,28

Tabel 4.14 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	512.275	2	256.138	21.890	.000 ^b
	Residual	397.833	34	11.701		
	Total	910.108	36			

Sumber: data diolah dari hasil SPSS 26, 2023

Tabel 4.14 menunjukkan hasil uji signifikan simultan memperoleh signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $21,890 > F$ tabel 3,28. Dengan demikian, disimpulkan H3 diterima berarti variabel bebas gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan mengetahui berapa persen variabel X1 dan X2 berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y. Besarnya persentase gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan dapat dilihat dari nilai R Square (R²). Hasil koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel 4.15 dibawah ini:

Tabel 4.15 Nilai R. Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750	.563	.537	3.421

Sumber: data diolah dari hasil SPSS 26, 2023

Tabel 4.15 menunjukkan nilai R square sebesar 0,563 atau 56,3%, berarti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dengan kontribusi 56,3% terhadap kinerja karyawan. Sementara kekurangannya 43,7% dilatarbelakangi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. R merupakan ukuran untuk memperhitungkan korelasi antara variabel bebas dan

variabel terikat. Nilai R (0,750) merupakan korelasi hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4.6 Hasil dan Pembahasan

Observasi penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner dalam mengumpulkan data yang kemudian dianalisis dengan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 26. Penjabaran apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan dapat dilihat dibawah ini:

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan

Gaya kepemimpinan diukur menggunakan indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan kemampuan mengendalikan emosi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan. Berdasarkan hasil analisis, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,577 atau 57,7% yang menggambarkan bahwa semakin tinggi kondisi gaya kepemimpinan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $t_{hitung} 5.722 > t_{tabel} 2,032$, dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 diterima artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan. Hasil penelitian ini dapat menambah informasi bagi perusahaan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan, sehingga kedepannya perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan. Hal tersebut berdampak pada keberlangsungan hidup perusahaan karena semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan

Motivasi kerja diukur menggunakan indikator gaji, pekerjaan itu sendiri, kemajuan, dan tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan. Hasil analisis menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,297 atau 29,7%. Pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2,198 > t_{tabel} 2,032$ dengan signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$, sehingga H_2 diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan. Hasil penelitian ini dapat menambah informasi bagi perusahaan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan, sehingga kedepannya perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kinerja karyawan dapat meningkat apabila karyawan memiliki motivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan

Gaya kepemimpinan pada penelitian ini diukur dengan indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan kemampuan mengendalikan emosi. Sementara, motivasi kerja pada penelitian ini diukur dengan gaji, pekerjaan itu sendiri, kemajuan, dan tanggung jawab. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,890 dan nilai F_{tabel} 3,28. Pengujian ini juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota

Pasuruan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 56,3%, yang berarti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dengan kontribusi sebesar 56,3% terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini tidak merujuk pada macam-macam gaya kepemimpinan manapun, karena penelitian ini menganalisis gaya kepemimpinan secara umum yang ditunjukkan melalui penggunaan indikator dan penyajian item kuesioner dalam penelitian. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan gaya kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik karena mereka terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan agar tercapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat melalui deskripsi jawaban responden yang menunjukkan secara statistik mayoritas responden menjawab pada pilihan jawaban sangat setuju dan setuju, yang berarti Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan memiliki kinerja karyawan yang baik.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan antara lain:

- a. Gaya kepemimpinan merupakan kecakapan pemimpin mengarahkan dan mengembangkan model perilaku dalam mengatur bawahannya guna mencapai tujuan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka akan semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil pengujian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Motivasi kerja sebagai dorongan yang mampu menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dalam rangka mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan mendorong peningkatan pada kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian pekerjaan karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai kesepakatan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik didukung dengan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan pemberian motivasi kerja terhadap karyawan. Hasil pengujian menunjukkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan.

5.2 Saran

Saran yang dapat disampaikan oleh peneliti terhadap perusahaan merujuk pada penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan, perusahaan diharapkan memperhatikan pemberian support terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan memaparkan tugas secara jelas, dan menempatkan karyawan dengan pembagian tugas yang jelas karena semakin baik gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- b. Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pengaplikasian pengetahuan dan teknologi yang didukung dengan pelatihan supaya tidak salah persepsi.
- c. Berdasarkan hasil penelitian kinerja karyawan, perusahaan diharapkan mampu memperhatikan karyawan dalam meminimalkan kesalahan saat bekerja dengan memberikan arahan yang tepat disertai pemberian motivasi kerja, sehingga kinerja karyawan dan kinerja perusahaan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dalimunthe, Hasbiana. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 54-62.
- Edison, Emron. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutahaean, Wendy Sepmady. (2018). *Filfasat dan Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Kartono, Kartini. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Maesaroh., dan Bella, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kulit Murni Asia Tenggara. *The Asia Pasific Journal of Management*, 6(3), 145-156.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mudiartha, Utama Wayan. (2011). *Buku Ajar Sumber Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT Universitas Udayana.

Naa'imah., dan Farida. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. United Motors Centre Basuki Rahmat Surabaya. *Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial, dan Politik*, 1(2), 159-169.

Nugroho, Arief Teguh. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139-150.

Oktavianur, Moh. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 216-234.

Panjaitan, D.H. (2021). The Effect of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT Alpha EMS Medan Branch. *Journal of Management Science*, 4(1), 6-12.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutikno, Sobry. (2021). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*. Lombok: Holitisca.

Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Absensi Karyawan

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan P3GI Kota Pasuruan Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	124	26	3.244	2	0.061%
Februari	124	24	2.976	0	0%
Maret	124	27	3.348	4	0,11%
April	124	26	3.244	9	0.27%
Mei	124	26	3.244	7	0.21%
Juni	124	26	3.244	1	0.03%
Juli	124	27	3.348	2	0.06%
Agustus	124	26	3.244	0	0%
September	124	26	3.244	0	0%
Oktober	124	26	3.244	6	0.18%
November	124	26	3.244	8	0.24%
Desember	124	26	3.244	6	0. 18%

Sumber: Data P3GI Kota Pasuruan diolah, 2022

Lampiran 2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil
Oktavianur (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung.	Motivasi Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	-Menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif. -Menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
Dalimunthe (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam CV. Karya Pertiwi Medan.	Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	-Menggunakan pendekatan kuantitatif. -Menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan dan tingginya motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
Maesaroh (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Kulit Murni Asia Tenggara Banten.	Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	-Menggunakan pendekatan kuantitatif. -Menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin baik tingkat gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, maka kinerja karyawan PT. Kulit Murni Asia Tenggara Banten akan semakin baik.
Panjaitan	The Effect of Leadership	Gaya Kepemimpinan (X_1),	-Menggunakan	Hasil penelitian yang telah dilakukan

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil
(2021)	Style and Work Motivation on Employee Performance at PT Alpha EMS Medan Branch	Motivasi Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	pendekatan asosiatif. -Menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.	menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alpha EMS Medan Branch dengan variabel yang dominan adalah gaya kepemimpinan.
Naa'imah (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT United Motors Centre Basuki Rahmat Surabaya.	Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	-Menggunakan pendekatan kuantitatif. -Menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Jurnal Penelitian diolah, 2022

Lampiran 3. Data Jumlah Karyawan dan Definisi Operasional Variabel**Tabel 3.1 Data Jumlah Karyawan P3GI Kota Pasuruan**

No.	Bagian	Jumlah Karyawan	Populasi
Manajer			
1.	Kepala Pusat Penelitian	1	-
2.	Kepala Bagian Penelitian	1	-
3.	Kepala Bagian SDM dan Umum	1	-
4.	Kepala Bagian Usaha	1	-
Non Manajer			
1.	Karyawan Bagian Penelitian	36	-
2.	Karyawan Bagian SDM dan Umum	47	-
3.	Karyawan Bagian Usaha	37	37
Total		124	37

Sumber: Data P3GI Kota Pasuruan diolah, 2022

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Gaya kepemimpinan (X_1) (Kartono, 2016)	Gaya kepemimpinan adalah kecakapan pemimpin mengarahkan dan mengembangkan model perilaku dalam mengatur bawahannya guna mencapai tujuan.	Kemampuan Mengambil Keputusan	Pimpinan Perusahaan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan
			Pimpinan Perusahaan mengambil keputusan yang tepat
		Kemampuan Memotivasi	Pimpinan Perusahaan memberikan support kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
			Pimpinan Perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan agar semangat dalam bekerja
		Kemampuan Komunikasi	Pimpinan Perusahaan memaparkan tugas dengan jelas
			Pimpinan Perusahaan menanggapi keluhan karyawan mengenai pekerjaan
Kemampuan Mengendalikan Bawahan	Pimpinan Perusahaan menempatkan karyawan dengan pembagian tugas yang jelas		
	Pimpinan Perusahaan mampu mengatur karyawan		
	Pimpinan Perusahaan mampu mengatur emosinya		
Kemampuan Mengendalikan Emosi	Pimpinan Perusahaan meminta maaf setelah melakukan kesalahan		
	Gaji	Gaji yang diberikan sesuai standar yang berlaku	
		Gaji yang diberikan tepat waktu	
Motivasi Kerja (X_2) (Hasibuan, 2017)	Motivasi kerja adalah dorongan yang mampu menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dalam rangka mencapai suatu tujuan.	Pekerjaan Itu Sendiri	Pekerjaan yang diberikan sesuai <i>job description</i>

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Kinerja Karyawan (Y) (Bangun, 2015)	Kinerja karyawan adalah hasil pencapaian pekerjaan karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai kesepakatan yang telah ditetapkan.	Kemajuan	Pekerjaan yang diberikan sesuai kemampuan
			Karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan
		Tanggung Jawab	Karyawan diberikan kesempatan untuk memperoleh pendidikan
			Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional perusahaan
		Jumlah Pekerjaan	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai <i>job description</i>
			Karyawan mampu memenuhi standar kerja yang berlaku
		Kualitas Pekerjaan	Karyawan mampu memenuhi target
			Karyawan memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan perusahaan
		Ketepatan Waktu	Karyawan mampu meminimalkan kesalahan dalam bekerja
			Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
Kehadiran	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat		
	Karyawan datang bekerja sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan		
Kemampuan Kerja Sama	Karyawan memberitahukan izin dengan jelas ketika tidak hadir bekerja		
	Karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lain secara baik		
			Karyawan berkontribusi dalam melaksanakan pekerjaan bersama-sama

Sumber: data diolah, 2022

Lampiran 4. Kuesioner**Kepada****Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I Responden****Di Tempat****Dengan hormat,**

Sebelumnya Perkenalkan saya Nanda Isnaini Putri Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember yang sedang melakukan penelitian di Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan. Sehubungan dengan penyusunan skripsi guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata Satu/ S1 pada Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember, peneliti meminta bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara/i semua meluangkan waktunya sejenak untuk mengisi dan memberikan jawaban dengan mengisi pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam kuesioner penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan).” Jawaban dan identitas yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan hanya digunakan untuk penelitian ini saja dan peneliti menjamin rahasia pribadi Bapak/Ibu/Saudara/i dalam memberikan kebenaran data kepada peneliti. Peneliti mengucapkan terima kasih atas bantuan dan ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/I karena telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini dan mohon maaf apabila terdapat kata yang kurang berkenan.

Hormat Saya,

Nanda Isnaini Putri
NIM 190910202068

LEMBAR KUESIONER**A. Identitas Responden**

- Nama :
- Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
- Usia (tahun) :
- Pendidikan Terakhir Lulus : SMP
 SMA/SMK
Diploma 1 2 3 4
 S1
 S2
 S3
 Lainnya...
- Masa Kerja (tahun) : <1 tahun
 1-3 tahun
 >3 tahun
- Bagian :

B. Petunjuk Pengisian

1. Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling benar sesuai dengan keadaan, pendapat, perasaan Bapak/Ibu/Saudara/i
2. Setiap pernyataan membutuhkan satu jawaban saja
3. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini memiliki lima alternatif jawaban sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RG : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Daftar Pernyataan Kuesioner**Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Kemampuan Mengambil Keputusan

1. Pimpinan Perusahaan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Pimpinan Perusahaan mengambil keputusan yang tepat
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

Kemampuan Memotivasi

3. Pimpinan Perusahaan memberikan support kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
4. Pimpinan Perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan agar semangat dalam bekerja
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

Kemampuan Komunikasi

5. Pimpinan Perusahaan memaparkan tugas dengan jelas
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

6. Pimpinan Perusahaan menanggapi keluhan karyawan mengenai pekerjaan
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | d. Tidak Setuju |
| b. Setuju | e. Sangat Tidak Setuju |
| c. Ragu-Ragu | |

Kemampuan Mengendalikan Bawahan

7. Pimpinan Perusahaan menempatkan karyawan dengan pembagian tugas yang jelas
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | d. Tidak Setuju |
| b. Setuju | e. Sangat Tidak Setuju |
| c. Ragu-Ragu | |
8. Pimpinan Perusahaan mampu mengatur karyawan
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | d. Tidak Setuju |
| b. Setuju | e. Sangat Tidak Setuju |
| c. Ragu-Ragu | |

Kemampuan Mengendalikan Emosi

9. Pimpinan Perusahaan mampu mengatur emosinya
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | d. Tidak Setuju |
| b. Setuju | e. Sangat Tidak Setuju |
| c. Ragu-Ragu | |
10. Pimpinan Perusahaan meminta maaf setelah melakukan kesalahan
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | d. Tidak Setuju |
| b. Setuju | e. Sangat Tidak Setuju |
| c. Ragu-Ragu | |

Variabel Motivasi Kerja (X2)

Gaji

11. Gaji yang diberikan sesuai standar perusahaan yang berlaku
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | d. Tidak Setuju |
| b. Setuju | e. Sangat Tidak Setuju |
| c. Ragu-Ragu | |

12. Gaji yang diberikan tepat waktu

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-Ragu
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

Pekerjaan Itu Sendiri

13. Pekerjaan yang diberikan sesuai *job description*

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-Ragu
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

14. Pekerjaan yang diberikan sesuai kemampuan

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-Ragu
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

Kemajuan

15. Karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-Ragu
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

16. Karyawan diberikan kesempatan untuk memperoleh pendidikan

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-Ragu
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

Tanggung Jawab

17. Saudara menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional perusahaan

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-Ragu
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

18. Saudara menyelesaikan pekerjaan sesuai *job description*

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-Ragu
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Jumlah Pekerjaan

19. Saudara mampu memenuhi standar kerja yang berlaku
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | d. Tidak Setuju |
| b. Setuju | e. Sangat Tidak Setuju |
| c. Ragu-Ragu | |
20. Saudara mampu memenuhi target
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | d. Tidak Setuju |
| b. Setuju | e. Sangat Tidak Setuju |
| c. Ragu-Ragu | |

Kualitas Pekerjaan

21. Saudara memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan perusahaan
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | d. Tidak Setuju |
| b. Setuju | e. Sangat Tidak Setuju |
| c. Ragu-Ragu | |
22. Saudara mampu meminimalkan kesalahan dalam bekerja
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | d. Tidak Setuju |
| b. Setuju | e. Sangat Tidak Setuju |
| c. Ragu-Ragu | |

Ketepatan Waktu

23. Saudara menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | d. Tidak Setuju |
| b. Setuju | e. Sangat Tidak Setuju |
| c. Ragu-Ragu | |
24. Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | d. Tidak Setuju |
| b. Setuju | e. Sangat Tidak Setuju |
| c. Ragu-Ragu | |

Kehadiran

25. Saudara datang bekerja sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
26. Saudara memberitahukan izin yang jelas ketika tidak hadir bekerja
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

Kemampuan Kerja Sama

27. Saudara mampu bekerja sama dengan karyawan lain secara baik
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
28. Saudara berkontribusi dalam melaksanakan pekerjaan bersama-sama
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

Lampiran 5. Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 4.16 Distribusi Jawaban Responden Pada Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah Jawaban
		SS	S	RG	TS	STS	
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)
Kemampuan Mengambil Keputusan							
1	Pimpinan Perusahaan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan	24,3%	70,3%	2,7%	2,7%	0%	37 (100%)
2	Pimpinan Perusahaan mengambil keputusan yang tepat	29,7%	56,8%	10,8%	2,7%	0%	37 (100%)
Kemampuan Memotivasi							
3	Pimpinan Perusahaan memberikan support kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	27%	59,5%	8,1%	5,4%	0%	37 (100%)
4	Pimpinan Perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan agar semangat dalam bekerja	48,6%	43,2%	5,4%	2,7%	0%	37 (100%)
Kemampuan Komunikasi							
5	Pimpinan Perusahaan memaparkan tugas dengan jelas	27%	51,4%	13,5%	5,4%	2,7%	37 (100%)
6	Pimpinan Perusahaan menanggapi keluhan karyawan mengenai pekerjaan	48,6%	43,2%	8,1%	0%	0%	37 (100%)
Kemampuan Mengendalikan Bawahan							
7	Pimpinan Perusahaan menempatkan karyawan dengan pembagian tugas yang jelas	35,1%	51,4%	8,1%	5,4%	0%	37 (100%)
8	Pimpinan Perusahaan mampu mengatur karyawan	35,1%	37,8%	16,2%	10,8%	0%	37 (100%)
Kemampuan Mengendalikan Emosi							
9	Pimpinan Perusahaan mampu mengatur emosinya	29,7%	51,4%	8,1%	10,8%	0%	37 (100%)
10	Pimpinan Perusahaan meminta maaf setelah melakukan kesalahan	51,4%	43,2%	2,7%	2,7%	0%	37 (100%)

Sumber: data diolah dari hasil penelitian,2023

Tabel 4.17 Distribusi Jawaban Responden Pada Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah Jawaban
		SS	S	RG	TS	STS	
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)
Gaji							
1	Gaji yang diberikan sesuai standar perusahaan yang berlaku	54,1%	40,5%	5,4%	0%	0%	37 (100%)
2	Gaji diberikan tepat waktu	40,5%	54,1%	2,7%	2,7%	0%	37 (100%)
Pekerjaan Itu Sendiri							
3	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan <i>job description</i>	51,4%	45,9%	2,7%	0%	0%	37 (100%)
4	Pekerjaan yang diberikan sesuai kemampuan	48,6%	45,9%	5,4%	0%	0%	37 (100%)
Kemajuan							
5	Karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan	45,9%	48,6%	5,4%	0%	0%	37 (100%)
6	Karyawan diberikan kesempatan untuk memperoleh pendidikan	43,2%	51,4%	5,4%	0%	0%	37 (100%)
Tanggung Jawab							
7	Saudara menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional perusahaan	48,6%	45,9%	2,7%	2,7%	0%	37 (100%)
8	Saudara menyelesaikan pekerjaan <i>job description</i>	48,6%	45,9%	5,4%	0%	0%	37 (100%)

Sumber: data diolah dari hasil penelitian, 2023

Tabel 4.18 Distribusi Jawaban Responden Pada Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah Jawaban
		SS	S	RG	TS	STS	
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)
Jumlah Pekerjaan							
1	Saudara mampu memenuhi standar kerja yang berlaku	48,6%	51,4%	0%	0%	0%	37 (100%)
2	Saudara mampu memenuhi target	35,1%	35,1%	18,9%	10,8%	0%	37 (100%)
Kualitas Pekerjaan							
3	Saudara memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan perusahaan	59,5%	40,5%	0%	0%	0%	37 (100%)
4	Saudara mampu meminimalkan kesalahan dalam bekerja	48,6%	45,9%	2,7%	2,7%	0%	37 (100%)
Ketepatan Waktu							
5	Saudara menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	40,5%	59,5%	0%	0%	0%	37 (100%)
6	Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	51,4%	29,7%	13,5%	5,4%	0%	37 (100%)
Kehadiran							
7	Saudara datang bekerja sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan	43,2%	54,1%	2,7%	0%	0%	37 (100%)
8	Saudara memberitahukan izin yang jelas ketika tidak hadir bekerja	40,5%	40,5%	16,2%	2,7%	0%	37 (100%)
Kemampuan Kerja Sama							
9	Saudara mampu bekerja sama dengan karyawan lain secara baik	45,9%	51,4%	2,7%	0%	0%	37 (100%)
10	Saudara berkontribusi dalam melaksanakan pekerjaan bersama-sama	54,1%	45,9%	0%	0%	0%	37 (100%)

Sumber: data diolah dari hasil penelitian,2023

Lampiran 6. Rekapitulasi Jawaban Responden

No.	Gaya Kepemimpinan (X1)										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	39
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
6	4	5	5	5	4	5	2	5	5	5	45
7	5	5	4	5	2	5	4	4	3	5	42
8	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
9	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
10	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43
11	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
15	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	43
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	4	2	4	1	4	2	2	2	2	27
18	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
19	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36
20	4	4	3	5	4	4	5	3	5	5	42
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
24	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	44
25	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
26	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	44
27	4	4	4	3	3	4	3	4	2	5	36
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
30	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	36
31	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
32	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	35
33	4	4	4	5	5	5	5	2	4	5	43
34	4	2	2	2	2	3	3	2	2	4	26
35	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

No.	Motivasi Kerja (X2)								Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	5	5	4	4	4	4	4	4	34
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	4	4	5	4	4	4	4	4	33
9	4	5	5	5	4	5	5	5	38
10	4	4	5	4	4	4	4	4	33
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	2	4	5	4	3	1	5	28
14	3	3	3	3	3	3	3	3	24
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	4	4	4	4	3	4	4	3	30
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	5	4	5	5	5	4	5	5	38
21	5	4	5	5	5	5	5	5	39
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	5	4	5	5	5	4	5	5	38
24	5	5	4	5	5	5	5	4	38
25	5	4	5	4	5	5	5	5	38
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	5	4	4	4	4	4	4	4	33
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	3	4	4	3	4	4	4	4	30
31	5	5	5	5	5	4	4	5	38
32	5	4	4	4	4	5	5	4	35
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40

No.	Kinerja Karyawan (Y)										Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47
10	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	4	2	5	5	5	2	4	5	5	5	42
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	2	4	4	4	2	5	3	4	4	36
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	35
20	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	46
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
22	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
23	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	38
24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
25	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	45
26	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	36
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	2	5	5	5	4	4	2	5	5	42
33	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	40
34	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	36
35	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
36	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Lampiran 7. Uji Validitas

Gaya Kepemimpinan (X1) DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

		Correlations										
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	Gaya Kepemimpinan (X1)
X1_1	Pearson Correlation	1	.806**	.777**	.632**	.697**	.688**	.614**	.654**	.444*	.531**	.837**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.002	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_2	Pearson Correlation	.806**	1	.618**	.559**	.561**	.623**	.753**	.698**	.649**	.674**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_3	Pearson Correlation	.777**	.618**	1	.670**	.528**	.692**	.465**	.581**	.270	.390*	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.000	.008	.001	.142	.030	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_4	Pearson Correlation	.632**	.559**	.670**	1	.668**	.597**	.552**	.800**	.318	.409*	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.001	.000	.082	.022	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_5	Pearson Correlation	.697**	.561**	.528**	.668**	1	.717**	.554**	.681**	.565**	.675**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.000		.000	.001	.000	.001	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_6	Pearson Correlation	.688**	.623**	.692**	.597**	.717**	1	.650**	.682**	.357*	.508**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.049	.004	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_7	Pearson Correlation	.614**	.753**	.465**	.552**	.554**	.650**	1	.690**	.554**	.522**	.793**
	Sig. (2-tailed)											
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.001	.001	.000		.000	.001	.003	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_8	Pearson Correlation	.654**	.698**	.581**	.800**	.681**	.682**	.690**	1	.397*	.404*	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.027	.024	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_9	Pearson Correlation	.444*	.649**	.270	.318	.565**	.357*	.554**	.397*	1	.886**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.142	.082	.001	.049	.001	.027		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_10	Pearson Correlation	.531**	.674**	.390*	.409*	.675**	.508**	.522**	.404*	.886**	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.030	.022	.000	.004	.003	.024	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Gaya Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	.837**	.876**	.721**	.748**	.829**	.791**	.793**	.799**	.742**	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

Motivasi Kerja (X2)

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	Motivasi Kerja (X2)
X2_1	Pearson Correlation	1	.771**	.832**	.552**	.555**	.552**	.877**	.553**	.874**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.001	.001	.000	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2_2	Pearson Correlation	.771**	1	.760**	.540**	.514**	.393*	.684**	.397*	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.003	.029	.000	.027	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2_3	Pearson Correlation	.832**	.760**	1	.706**	.749**	.575**	.804**	.505**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.004	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2_4	Pearson Correlation	.552**	.540**	.706**	1	.707**	.472**	.469**	.367*	.725**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000		.000	.007	.008	.042	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2_5	Pearson Correlation	.555**	.514**	.749**	.707**	1	.662**	.654**	.541**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000	.000		.000	.000	.002	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

X2_6	Pearson Correlation	.552**	.393*	.575**	.472**	.662**	1	.729**	.586**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.001	.029	.001	.007	.000		.000	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2_7	Pearson Correlation	.877**	.684**	.804**	.469**	.654**	.729**	1	.735**	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.008	.000	.000		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2_8	Pearson Correlation	.553**	.397*	.505**	.367*	.541**	.586**	.735**	1	.711**
	Sig. (2-tailed)	.001	.027	.004	.042	.002	.001	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	.874**	.792**	.908**	.725**	.823**	.765**	.916**	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations										Kinerja Karyawan (Y)
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10	
Y_1	Pearson Correlation	1	.424*	.413*	.421*	.472**	.624**	.375*	.475**	.464**	.643**	.668**
	Sig. (2-tailed)		.018	.021	.018	.007	.000	.038	.007	.009	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y_2	Pearson Correlation	.424*	1	.594**	.684**	.770**	.686**	.760**	.462**	.660**	.722**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.018		.000	.000	.000	.000	.000	.009	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y_3	Pearson Correlation	.413*	.594**	1	.605**	.690**	.437*	.561**	.589**	.687**	.573**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000	.000	.014	.001	.000	.000	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y_4	Pearson Correlation	.421*	.684**	.605**	1	.585**	.575**	.570**	.618**	.598**	.537**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.000		.001	.001	.001	.000	.000	.002	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y_5	Pearson Correlation	.472**	.770**	.690**	.585**	1	.412*	.667**	.432*	.558**	.564**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.001		.021	.000	.015	.001	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y_6	Pearson Correlation	.624**	.686**	.437*	.575**	.412*	1	.584**	.572**	.745**	.557**	.790**
	Sig. (2-tailed)											
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014	.001	.021		.001	.001	.000	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y_7	Pearson Correlation	.375*	.760**	.561**	.570**	.667**	.584**	1	.645**	.699**	.495**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.038	.000	.001	.001	.000	.001		.000	.000	.005	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y_8	Pearson Correlation	.475**	.462**	.589**	.618**	.432*	.572**	.645**	1	.717**	.378*	.745**
	Sig. (2-tailed)	.007	.009	.000	.000	.015	.001	.000		.000	.036	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y_9	Pearson Correlation	.464**	.660**	.687**	.598**	.558**	.745**	.699**	.717**	1	.433*	.838**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.015	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y_10	Pearson Correlation	.643**	.722**	.573**	.537**	.564**	.557**	.495**	.378*	.433*	1	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.002	.001	.001	.005	.036	.015		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.668**	.868**	.788**	.789**	.787**	.790**	.812**	.745**	.838**	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 8. Uji Reliabilitas

Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	10

Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	8

Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

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

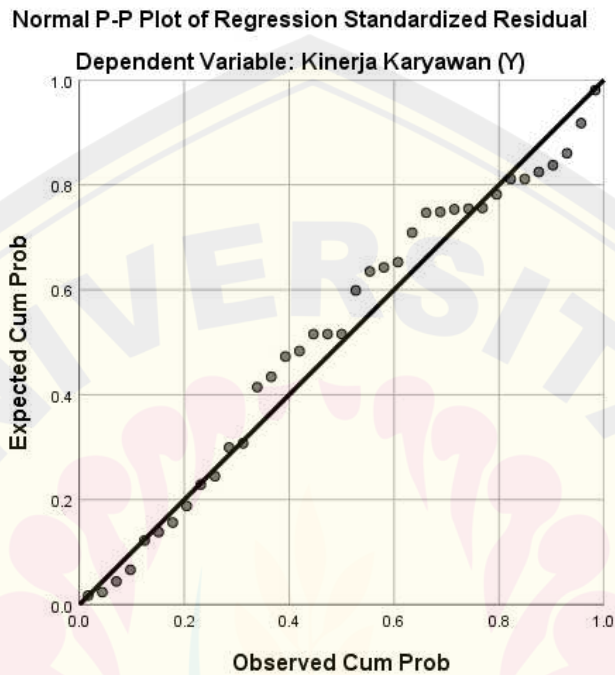
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	10

Lampiran 9. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

a. P-plot



b. Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.32429060
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.079
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Multikoleniaritas

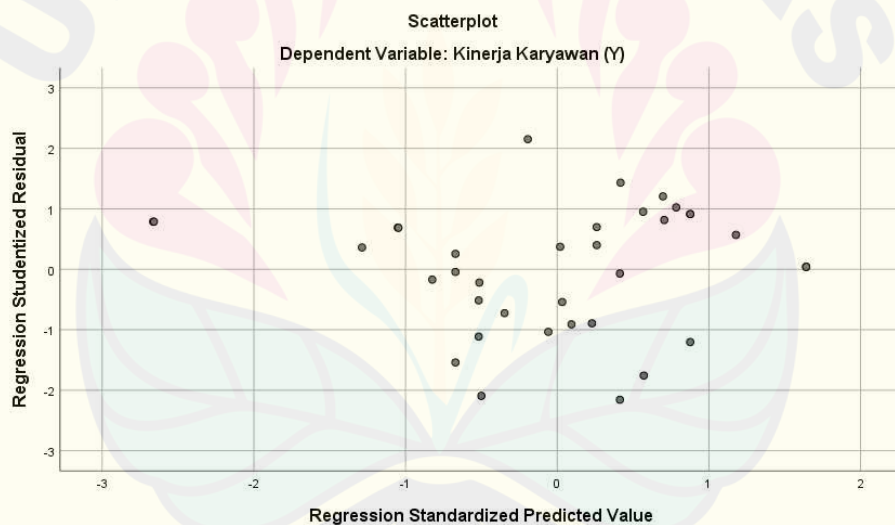
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.141	5.769		1.585	.122		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.577	.101	.660	5.722	.000	.965	1.036
	Motivasi Kerja (X2)	.297	.135	.254	2.198	.035	.965	1.036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

3. Uji Heteroskedastisitas

a. Uji Heteroskedastisitas secara grafik



b. Uji Heteroskedastisitas secara Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.310	3.281		.399	.692
	Gaya Kepemimpinan (X1)	-.044	.057	-.132	-.772	.445
	Motivasi Kerja (X2)	.091	.077	.201	1.179	.246

a. Dependent Variable: abs

Lampiran 10. Analisis Regresi Linear Berganda (Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan (X1)	37	26	50	41.68	5.754
Motivasi Kerja (X2)	37	24	40	35.32	4.295
Kinerja Karyawan (Y)	37	35	50	43.68	5.028
Valid N (listwise)	37				

Correlations				
		Kinerja Karyawan (Y)	Gaya Kepemimpinan (X1)	Motivasi Kerja (X2)
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan (Y)	1.000	.708	.377
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.708	1.000	.186
	Motivasi Kerja (X2)	.377	.186	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan (Y)	.	.000	.011
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.000	.	.135
	Motivasi Kerja (X2)	.011	.135	.
N	Kinerja Karyawan (Y)	37	37	37
	Gaya Kepemimpinan (X1)	37	37	37
	Motivasi Kerja (X2)	37	37	37

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Uji t

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	9.141	5.769		1.585	.122
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.577	.101	.660	5.722	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.297	.135	.254	2.198	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	512.275	2	256.138	21.890	.000 ^b
	Residual	397.833	34	11.701		
	Total	910.108	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Koefisien Determinasi

		Model Summary ^b			Std. Error of the Estimate
Model	R	R Square	Adjusted R Square		
1	.750 ^a	.563	.537	3.421	

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 11. r tabel

N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 12. Tabel t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708

Lampiran 13. Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 14. Surat Izin Melakukan Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Kalimantan 37 Jember, Telp (0331) 337818, 339385 Fax (0331) 337818
Laman : lp2m.unej.ac.id - Email : ijinpenelitian@gmail.com

Nomor : 2907 /UN25.3.1/LT/2023
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa

28 Maret 2023

Yth. **Pimpinan**
Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI)
Di
Pasuruan

Memperhatikan surat dari Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember nomor 3076/UN25.1.2/SP/2023 tanggal 21 Maret 2023 perihal Permohonan Ijin Penelitian,

Nama : Nanda Isnaini Putri
NIM : 190910202068
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi : Administrasi Bisnis
Alamat : Perum Keboncandi EF/49 Karangsantul, Gondang Wetan-Pasuruan
Judul Penelitian : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan)"
Lokasi Penelitian : Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Pasuruan
Pelaksanaan : Bulan Maret-April 2023

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul tersebut diatas.

Demikian atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.




a.n. Ketua
Sekretaris II,

Dr. Fendi Setyawan, S.H., M.H.
NIP. 197202171998021001


Tembusan Yth.
1. Dekan FISIP Universitas Jember;
2. Mahasiswa ybs;
3. Arsip.



Lampiran 15. Surat Selesai Melakukan Penelitian



**RISET
PERKEBUNAN
NUSANTARA**
INNOVATOR



PUSAT PENELITIAN PERKEBUNAN GULA INDONESIA
Indonesian Sugar Research Institute
Pasuruan, 8 Mei 2023

Nomor : INSIP/23.086/081
Lampiran : -
Perihal : Keterangan Selesai Penelitian

Kepada Yth.
Kepada Yth.
Ketua Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember
Jl. Kalimantan 37, Jember
Telp. 0331-337818; Fax. 0331-337818
Email: ijinpenelitian@gmail.com

Dengan hormat,


Sehubungan dengan pelaksanaan kegiatan Penelitian mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember di institusi kami, dengan ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Nanda Isnaini Putri
NIM : 190910202068
Program Studi : Administrasi Bisnis
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan)

Telah **SELESAI** melakukan kegiatan Penelitian di Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) sejak bulan Maret sampai dengan April 2023.

Bersama ini kami sampaikan pula berkas penilaian yang terkait dengan kegiatan magang di P3GI. Demikian surat keterangan ini untuk dipergunakan sebagaimana perlunya, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, kami ucapkan terima kasih.

PUSAT PENELITIAN
PERKEBUNAN GULA INDONESIA
Kepala



Risvan Praswanto. ST., M.MT.
Kepala Bagian Usaha

Semua korespondensi mohon ditujukan kepada Kepala Pusat Penelitian melalui alamat atau e-mail di bawah.
Please address all correspondence to the Head of Research Institute at the address or the e-mail below.