

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KEGAIRAHAN KERJAKARYAWAN DI KANTOR BALAI  
WILAYAH SUNGAI SUMATERA II MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**RANI JUITA BANGUN**

**NPM : 138320066**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2017**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KEGAIRAHAN KERJA KARYAWAN DI KANTOR BALAI  
WILAYAH SUNGAI SUMATERA II MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**

**Oleh :**

**RANI JUITA BANGUN**

**138320066**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2017**

**Judul Skripsi** : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap  
Kegairahan Kerja Karyawan Di Kantor Balai Wilayah Sungai  
Sumatera II Medan

**Nama Mahasiswa** : Rani Juita Bangun

**No.Stambuk** : 138320066

**Program Studi** : Manajemen

Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(H. Amrin Mulia U Nasution, SE,MM)

Pembimbing II



(Adelina Lubis, SE, M.Si)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Adelina Lubis, SE, M.Si)

Dekan



(Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si)

Tahun Lulus  
2017

## ABSTRAK

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kegairahan Kerja Karyawan di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kegairahan Kerja Karyawan di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan. Karyawan berjumlah 300 orang . Dan dengan menggunakan teknik sampel slovin, maka jumlah sampel diambil dari populasi dalam penelitian ini berjumlah 75 karyawan, yaitu seluruh karyawan di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 5,838 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,666 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kegairahan Kerja. Nilai  $t_{hitung}$  Motivasi Kerja sebesar 2,176 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,666 dengan tingkat sig 0,033 lebih kecil dari batasan signifikan sebesar 0,05, maka variabel Motivasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kegairahan Kerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 30,829 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,12 dengan sig 0,00 < 0,05, menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kegairahan Kerja.

Nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,446. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinan (KD) =  $R^2 \times 100\%$ , sehingga diperoleh KD = 44,6%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 44,6% Kegairahan Kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Sisanya sebesar 53,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**KATA KUNCI :** *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kegairahan Kerja*

## ABSTRACT

*The purpose of the study is to identify the impact of leadership style and motivation towards the employees' performances at Regional Office II of Sumatera River Basin Medan. The method used in this study is the associative research which proposing the relationship between two variables. The population of the study are all of the employees of Regional Office II of Sumatera River Basin Medan which are 300 respondents. Then by utilizing the slovin sampling method, 75 respondents participate partially of the total population. After conducting the t test, it can be seen that leadership style variable shows  $t_{value}(5.838) > t_{table}(1.666)$  with the t probability of significance value  $0.000 < 0.05$ . This indicates that leadership style variable has a positive and significant impact toward employees' performances variable. Then, motivation shows that  $t_{value}(2.176) > t_{table}(1.666)$  with sig. level 0.033 is lower than significance limitation is 0.05, thus, it partially has a positive and significant impact toward employees' performances variable also. Furthermore, the F-test reveals that  $F_{value}(30.829) > F_{table}(3.12)$  with sig.  $0.000 < 0.05$ , it showed that  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted. Thus, both leadership style and motivation variables simultaneously have a positive and significant impacts towards employees' performances variable. Adjusted R Square value is 0.446. To find out the impact of free variable to bound variable was by using determination coefficient (KD) =  $R^2 \times 100\%$ , so it gained KD = 44.6%. Thus, the value showed that as much 44.6% of employees' performances (bound variable) can be explained by leadership style and motivation. Nevertheless, a total 53.6% other factors were not included in the study.*

**Keywords: Motivation, Work Discipline, Employees' Performances.**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kegairahan Kerja Karyawan di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibunda tercinta atas dukungan, do'a dalam penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. Dan kepada Kakak, Abang-abangku serta Keluargaku semuanya yang telah mendukung dan memberi doa'a untuk sayadalam penyusunan skripsi ini kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syarial, SE, MSi selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak H. Amrin Mulia U Nasution, SE, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi / Manajemen Universitas Medan area dan selaku Dosen Pembimbing II

yang telah Meluangkan waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

6. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan, SE, M.Si selaku Dosen Sekretaris Pembimbing yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam hal kuliah.
7. Bapak Baru Panjaitan, ST. MT selaku Kepala Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan yang telah membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
10. Teristimewa Ayahanda Drs. H. Pasti Bangun dan Ibunda Siti syahrums br Ginting,BA tersayang yang selalu memberikan doa, semangat, serta pengorbanan moril maupun material demi keberhasilan ananda.
11. Abang Mhd. Riza Bangun SP, Erivai Bangun SH, Edy Syahpurta Bangun SE, Nanda Zuari Bangun SE yang selalu memberikan dukungan,terima kasih untuk kalian.
12. Sahabat-sahabatku Yudha Pranata, Rizky Adrianty, Mentari Putri, Novi Harianti, Messi Astuti yang selalu menghibur dan memberikan semangat selama penulisan skripsi ini.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, Juni 2017

Rani Juita Bangun

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Uraian Teoritis	
1. Gaya Kepemimpinan .....	7
1.1. Pengertian Kepemimpinan .....	7
1.2. Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	8
1.3. Jenis Gaya Kepemimpinan dan Unsur-Unsur Gaya Kepemimpinan .....	9
1.4. Indikator Gaya Kepemimpinan .....	11
2. Motivasi .....	12
2.1. Pengertian Motivasi .....	12
2.2. Teori Motivasi .....	13
2.3. Faktor-Faktor Motivasi .....	14

2.4. Indikator Motivasi .....	15
3. Kegairahan Kerja Karyawan .....	16
3.1. Pengertian Kegairahan Kerja .....	16
3.2. Cara Membangkitkan Kegairahan Kerja .....	17
3.3. Indikator Kegairahan Kerja .....	17
B. Penelitian Terdahulu .....	18
C. Kerangka Konseptual .....	20
D. Hipotesis .....	21
<b>BAB III : METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	23
1. Jenis Penelitian .....	23
2. Lokasi Penelitian .....	23
3. Waktu Penelitian .....	23
B. Populasi dan Sampel Penelitian .....	24
1. Populasi .....	24
2. Sampel .....	25
C. Defenisi Operasional Variabel .....	26
D. Jenis dan Sumber Data .....	27
E. Teknik Pengumpulan Data .....	27
F. Teknik Analisis Data .....	29
1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	29
2. Uji Asumsi Klasik .....	29

## **BAB IV :HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data Perusahaan.....	33
1. Gambaran Umum Perusahaan .....	33
2. Visi dan Misi Perusahaan Balai Wilayah Sungai Sumatera .....	36
3. Struktur Organisasi .....	38
B. PEMBAHASAN.....	40
1. Deskriptif hasil penelitian.....	40
2. Deskriptif karakteristik responden.....	40
3. Deskriptif jawaban responden.....	41
4. Uji validitas dan reliabilitas.....	48
5. Uji asumsi klasik.....	50
6. Uji statistik.....	56
7. Uji hopotesis.....	58
8. Pembahasan hasil penelitian.....	61

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	63
B. Saran .....	64

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	19
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian .....	24
Tabel III.2	Defenisi Operasional .....	26
Tabel III.3	Instrumen Skala Likert .....	28
Tabel III.4	Interval Koefisien Determinasi .....	32
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	40
Tabel IV.3	Distribusi jawaban responden mengenai pimpinan selalu memberi aspirasi dan semangat kerja kepada karyawan.....	41
Tabel IV.4	Distribusi jawaban responden mengenai Pimpinan selalu menentukan apa yang perlu dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan.....	41
Tabel IV.5	Distribusi jawaban responden mengenai Pimpinan selalu memperhatikan karyawan dalam tugas-tugas penting .....	42
Tabel IV.6	Distribusi jawaban responden mengenai Pimpinan selalu memotivasi karyawan dalam bekerja.....	42
Tabel IV.7	Distribusi jawaban responden mengenai Terjalinya kerja sama yang baik bawahan dan atasan membuat suasana harmonis.....	43
Tabel IV.8	Distribusi jawaban responden mengenai Fasilitas yang memadai dapat menunjang suasana kerja yang diharapkan karyawan.....	44
Tabel IV.9	Distribusi jawaban responden mengenai Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap penilaian pengetahuan karyawan.....	44

Tabel IV.10 Distribusi jawaban responden mengenai Perusahaan memberikan tunjangan yang layak bagi karyawan.....	45
Tabel IV.11 Distribusi jawaban responden mengenai Kegairan kerja karyawan dinilai dari tinggi rendahnya produktivitas kerja.....	45
Tabel IV.12 Distribusi jawaban responden mengenai Kegairahan kerja karyawan dinilai dari tingkat absensi.....	46
Tabel IV.13 Distribusi jawaban responden mengenai Kegairahan kerja karyawan dinilai dari lama karyawan bekerja.....	46
Tabel IV.14 Distribusi jawaban responden mengenai Kegairahan kerja karyawan dinilai dari peralatan yang rusak.....	47
Tabel IV.15 Estimasi Uji Validitas.....	48
Tabel IV.16 Hasil Uji Realibitas Variabel X1, X2, Y .....	49
Tabel IV.17 Hasil Uji Normalitas.....	50
Tabel IV.18 Hasil Uji Normalitas.....	55
Tabel IV.19 Hasil Uji Regresi Berganda.....	56
Tabel IV.20 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	58
Tabel IV.21 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	59
Tabel IV. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1	Struktur Organisasi .....	37
Gambar IV.2	Grafik Historgam.....	51
Gambar IV.3	Kurva P-Plots.....	52
Gambar IV.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	53



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Dalam mengelola sumber daya alam tersebut perusahaan harus ditunjang dengan sumber daya manusia yang potensial dan professional di bidangnya dan disini perusahaan betul-betul bersifat selektif dalam menilai pofensi manusia tersebut yakni dari segi intelejensi, intregritas dan kopetensinya sebagai imbalan bagi potensi manusia tersebut, maka perusahaan memberikan balas jasa berupa gaji.

Bagi pihak intern, misalnya manajemen informasi keungan diperlukan dalam mengambil dan mengawasi keputusan untuk menjalankan perusahaan. Oleh karena pentingnya informasi inilah maka dirasa perlu untuk melaksanakan pengendalian yang baik atas perhitungan dan pembayaran gaji intern karyawan. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama.

Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan. Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dengan keadaan seperti itu pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri. Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin adalah panutan dalam organisasi, oleh karena itu perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu

pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Arep & Tanjung (2002:235) menerangkan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu”. Jadi seorang pemimpin harus mampu memengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus bisa memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu mempunyai tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam memahami segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai masalah yang dihadapi oleh individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan serta dapat meningkatkan kegairahan kerja dengan lebih efektif.

Motivasi kerja bagi para karyawan pun tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai harapan perusahaan. Seperti pada

penelitian Kunti Aprilia Lisanti (2012) tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja yang hasilnya bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena meskipun perusahaan telah memiliki karyawan yang berkemampuan yang baik namun jika perusahaan tidak bisa mengarahkan potensi mereka berkinerja tinggi dengan baik maka hasil kinerja perusahaan akan sulit dicapai secara maksimal. Motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (Sopiah, 2008:170).

Motivasi yang akan diberikan perusahaan hendaknya mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua para karyawan, sehingga betul-betul terjadi keselarasan motif antara perusahaan dengan karyawannya tentang bagaimana bekerja sama membawa perusahaan kepada kegairahan yang maksimal. Sehingga kedua belah pihak dapat bekerja secara efektif, maksimal dan terintegrasi segala daya potensinya untuk pengembangan perusahaan kedepannya.

Gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kegairahan kerja yang akan membawa dampak pada penurunan kegairahan kerja perusahaan.

Permasalahan yang ada pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan adalah kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan atau pimpinan pada bawhaannya, hal itu dapat menyebabkan tingkat absensi karyawan yang akan meningkat. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan yang dapat menimbulkan motivasi karyawan sangat diperlukan agar semangat kerja karyawan terus meningkat. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kegairahan Kerja Karyawan Di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan”**.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kegairahan kerja karyawan di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan ?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kegairahan kerja karyawan di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kegairahan kerja karyawan di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan ?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya Kepemimpinan terhadap Kegairahan kerja karyawan di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi kerja terhadap Kegairahan kerja karyawan di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kegairahan kerja karyawan di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan.

### **D. MANFAAT PENELITIAN**

1. Bagi akademisi diharapkan penelitian ini mampu menjadi tambahan informasi dan refensi bagi insane akademisi serta mampu member kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan.
2. Bagi penelitian sebagai aktualisasi ilmu di bangku kuliah terutama yang berkaitan dengan masalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada di dunia kerja.
3. Bagi perusahaan diharapkan akan dapat member masukan berupa informasi mengenai kepemimpinan dalam pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan sebagai pertimbangan dalam merancang suatu gaya kepemimpinan.

4. Bagi penelitian lain sebagai bahan referensi tambahan kajian, informasi tambahan dan perbandingan bagi penelitian selanjutnya serta di harapkan hasil peneliti ini dapat dijadikan bahan keperustakaan bagi Universitas Medan Area.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Gaya Kepemimpinan**

###### **1.1 Pengertian kepemimpinan**

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mengetahui betul fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan dan mencetuskan ide.

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk dipimpin dan memimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Arep & Tanjung( 2002:235) menerangkan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-

beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu “. Robbins (2006:432) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kartono (2005:153) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan.

## **1.2 Pengertian gaya kepemimpinan**

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Seseorang pemimpin harus mengetahui betul fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajk, mengarahkan dan mencetuskan ide.

Menurut prasetyo (2008:171), gaya kepemimpinan adalah bentuk perilaku yang dapat dibuat mengintegrasikan tujuan dengan tujuan individu, maka gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang yang dipergunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya. Selanjutnya menurut Miftah Thoha (2010:303) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Berdasarkan beberapa pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam

mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

### 1.3 Jenis gaya kepemimpinan dan Unsur-unsur gaya kepemimpinan

Menurut umam (2010:278), ada lima jenis gaya kepemimpinan yaitu gaya autokratis, gaya birokratik, gaya diplomatis, gaya partisipasif dan gaya *free rein leader*

#### a) Gaya kepemimpinan autokratis

Pemimpinan yang autokratis adalah pemimpin yang memiliki wewenang (*authority*) dari suatu sumber, pengetahuan, kekuatan atau kekuasaan untuk memberikan pengarahan ataupun memnghukum. Ia menggunakan authority ini sebagai pegangan atau hanya sebagai alat atau metode agar sesuatunya dapat dijalankan serta diselesaikan. “Apa yang dilakukan pemimpin dengan gaya ini hanyalah memberitahukan tugas seseorang serta menuntut kepatuhan orang secara penuh tanpa bertanya-tanya”.

#### b) Gaya kepemimpinan birokratik.

Gaya kepemimpinan yang dijalankan dengan menginformasikan kepada para anggota atau bawahannya apa dan bagaimana sesuatu itu harus dilaksanakan. Akan tetapi, dasar-dasar dari perintah gaya kepemimpinan ini hampir sepenuhnya menyangkut kebijakan kebijakan, prosedur-prosedur dan peraturan-peraturan yang terkandung, dalam organisasi.

c) Gaya kepemimpinan diplomatis

Pada gaya ini dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin yang diplomat adalah juga seorang seniman, yang melalui seninya memiliki wewenang atau kekuasaan yang jelas, ia kurang suka mempergunakan kekuasaannya itu, ia lebih cenderung memilih cara menjual sesuatu (memotivasi) kepada bawahannya dan mereka menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik.

d) Gaya kepemimpinan partisipatif

Pemimpinan dengan gaya partisipatif adalah kepemimpinan yang selalu mengajak secara terbuka, kepada bawahannya untuk berpartisipasi atau mengambil bagian secara aktif, baik secara luas atau dalam batas-batas tertentu dalam pengambilan keputusan, pengumuman kebijakan dan metode-metode operasioanalnya. Jenis-jenis pemimpin ini dapat berupa seorang pemimpin yang benar-benar demokratis.

e) Gaya kepemimpinan *free rein leader*

Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin seakan-akan menunggang kuda yang melepaskan kedua kendali keduanya. Walaupun demikian, kepemimpinan dalam gaya ini bukanlah seorang pemimpin yang benar-benar memberikan kebebasan kepada anggota atau bawahannya untuk bekerja tanpa pengawasan sama sekali. Hal yang dilakukan pemimpin tersebut adalah menetapkan tujuan yang harus dicapai oleh anggota atau bawahannya untuk bebas bekerja dan bertindak tanpa pengarahn atau kontrol lebih lanjut, kecuali apabila mereka memintanya.

Menurut umam (2010:271), unsur-unsur dari kepemimpinan adalah :

- a) Seseorang atau lebih yang berfungsi memimpin, disebut pemimpin (*leader*).
- b) Adanya orang lain yang dipimpin.
- c) Adanya kegiatan menggerakn orang lain yang dilakukan dengan mempengaruhi dan mengarahkan perasaan, pikiran dan tingkah lakunya.
- d) Adanya tujuan yang hendak dicapai yang merumuskan secara sistematis.
- e) Berlangsung berupa proses didalam institusi, organisasi atau kelompok.

#### **1.4 Indikator gaya kepemimpinan**

Menurut Tunggal (2002 : 308), indikator gaya kepemimpinan diantaranya adalah :

- a) Kepemimpinan transformal

Gaya kepemimpinan yang melalui visi dan energi pribadi mereka, memberi aspirasi kepada pengikutnya dan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap organisasi.

- b) Kepemimpinan transaksional

Gaya kepemimpinan yang menentukan apa yang bawahan perlu lakukan untuk mencapai tujuan, menggolongkan persyaratan tersebut dan membantu bawahan menjadi percaya diri sehingga mereka dapat mencapai tujuan.

c) Kepemimpinan menuntut

Gaya kepemimpinan yang efektif dengan kekuatan berpusat pada suatu atau beberapa individual penting, pemimpin yang otokratis secara tipikal berfokus pada tugas-tugas, melakukan sentralisasi kekuatan pribadi, dan mempunyai perhatian yang rendah terhadap manusia.

d) Kepemimpinan pendukung

Gaya kepemimpinan yang mendorong karyawan melalui teknik motivasi dan aksepsi.

## 2. Motivasi Kerja

### 2.1 Pengertian Motivasi

Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda untuk bekerja dengan baik, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa berhasil atau tidaknya operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah ditentukan oleh kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin didalam memberikan motivasi kepada karyawannya. Motivasi berperan penting didalam suatu perusahaan, sehingga motivasi dapat diartikan berbeda oleh setiap individu sesuai dengan tempat dan keadaan dari masing-masing individu. Untuk lebih jelasnya dibawah ini akan penulis kutipan beberapa pendapat mengenai pengertian motivasi.

Menurut Hasibuan (2012:141) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti ‘dorongan atau daya penggerak’. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya

mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Rivai dan Sagala,2009:837).

Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012:313) motivasi adalah suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan suatu tugas sebagai manajer untuk memengaruhi orang lain atau karyawan dalam suatu perusahaan.

Dari beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan mengenai motivasi adalah suatu faktor pendorong yang ada didalam diri manusia untuk melakukan atau tidak melakukan suatu aktivitas tertentu. Jika keinginan, kebutuhan dan harapan kerja seseorang bekerja dengan giat dan berprestasi, agar ada apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan dapat dicapai.

## **2.2 Teori Motivasi**

Pengelompokan atau pengklasifikasikan teori-teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow dalam Rivai dan Sagala (2009:840), bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari lima kebutuhan, yaitu :

- a) Kebutuhan psikologi, yaitu kebutuhan dasar manusia agar tetap bertahan hidup, seperti kebutuhan terendah.
- b) Rasa aman, antara lain kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan social, antara lain kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan disintai.
- d) Penghargaan diri, antara lain kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.
- e) Aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yang dirasakan oleh seseorang dengan menggunakan kemampuan, keahlian dan potensi dirinya secara maksimal.

### **2.3 Faktor-faktor Motivasi**

Ada berbagai macam alasan mengapa manusia bekerja. Apabila kita menerima pandangan yang menyatakan bahwa orang bekerja untuk mendapatkan “imbalan” yang dirumuskan secara luas, maka imbalan tersebut dapat kita uraikan menjadi dua macam kelas yang bersifat sangat umum. Motivasi melibatkan faktor-faktor individu (internal) dan faktor-faktor organisasional (eksternal).

Menurut Edy Sutrisno (2007:124-129), faktor-faktor motivasi di kelompokkan kedalam dua kelompok yaitu, faktor eksternal (karakteristik organisasi) yaitu : kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerja, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel. Faktor internak (karakteristik internal) yaitu : keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan

untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa, kelelahan dan kebosanan.

### **2.3 Indikator Motivasi**

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan teori dari Herzberg dalam Slamet (2007: 137) yaitu:

a) Hubungan dengan rekan kerja dan atasan

Suasana harmonis antar pegawai terjalin di tempat kerja dan selalu terjalin kerjasama bawahan dengan atasan maupun dengan rekan kerja.

b) Lingkungan kerja

Terdapat fasilitas penunjang pekerjaan yang memadai sesuai dengan kebutuhan kerja dan suasana kerja yang sesuai dengan yang di harapkan.

c) Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan

Perusahaan/organisasi selalu memberikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya.

d) Pemberian tunjangan

Perusahaan / organisasi telah memberikan tunjangan yang layak bagi karyawannya.

### **3. Kegairahan Kerja Karyawan**

#### **3.1 Pengertian kegairahan kerja**

Karyawan yang mempunyai gairah yang tinggi mempunyai loyalitas yang tinggi juga terhadap atasan dan pekerjaannya dan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang diberlakukan dan dalam skala waktu yang telah ditentukan. Gairah kerja yang tinggi hanya akan muncul ketika semua orang memiliki pengetahuan dan arah tujuan yang jelas dan sederhana. Merupakan tugas penting dari pemimpin untuk menjadi pembimbing dan penunjuk arah bagi perjalanan para karyawan dalam mencapai hasil kerja terbaik. Tanpa campur tangan pemimpin maka dapat dipastikan para karyawan hanya akan sibuk dengan pola kebiasaan dan penurunan gairah kerja secara drastic. Pemimpin harus memiliki kesadaran tentang pentingnya seorang pemimpin ditengah-tengah karyawannya sebagai petunjuk arah dan sekaligus sebagai motivator dalam upaya menjaga keutuhan gairah kerja untuk mencapai semua misi dan visi organisasi.

Pengertian gairah kerja menurut para ahli :

- a) Menurut Nitisemito (1991:96) “ Gairah kerja adalah suatu kondisi rohani atau perilaku individu tenaga kerja dalam perusahaan dan hal tersebut mempunyai kecepatan maupun arah reaksi tenaga kerja terhadap berbagai macam kegiatan.
- b) Menurut Hasibuan (1998:158) bahwa “ Kegairahan kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan”.

### 3.2 Cara membangkitkan gairahan kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan gairah kerja para karyawan semaksimal mungkin. Ada beberapa cara untuk membangkitkan gairah kerja karyawan :

- a) Gaji yang cukup, dengan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan para karyawan.
- b) Pemberian fasilitas yang lengkap dan menunjang akan meningkatkan mutu dan kualitas kerja.
- c) Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.
- d) Member kesempatan pada karyawan untuk maju.
- e) Mengusahakan karyawan pada posisi yang tepat
- f) Harga diri perlu diperhatikan
- g) Memperhatikan rasa aman untuk menghadapi masa depan
- h) Sesekali perlu menciptakan suasana santai.

### 3.3 Indikator gairah kerja

Menurut Nitisemito yang dikutip oleh (Tohardi, 2002: 431), indikasi-indikasi kegairahan kerja karyawan antara lain sebagai berikut :

- a. Rendahnya produktivitas kerja

Menurutnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan kegairahan kerja.

b. Tingkat absensi yang naik dan tinggi

Pada umumnya, bila kegairahan kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

c. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidak nyamanan saat mereka bekerja, sehingga berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai.

d. Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya.

**B. Penelitian Terdahulu**

Pada penelitian ini, penulis mencantumkan beberapa penelitian yang telah dilakukan pihak lain sebagai bahan rujukan dalam mengembangkan penelitian yang dibuat penulis. Beberapa penelitian yang memiliki hubungan dengan penelitian ini adalah :

**Tabel II.1 Penelitian Terdahulu**

Nama dan Tahun penelitian	Judul	Variabel yang digunakan	Hasil yang diperoleh
Wijaya (2007)	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan kantor PNPM Mandiri perdesaan di provinsi Jawa Tengah	Motivasi ( $X_1$ ) dan Kinerja ( $Y$ )	Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PNPM Mandiri perdesaan di provinsi Jawa Tengah
Nurwening (2005)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sampoerna Medan	Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ).	Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara persial dan simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Suprayetno (2008)	Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi pada PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia	Motivasi kerja ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $Y$ )	Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan.
Fauzi (2011)	Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kegairahan kerja karyawan pada unit SKT Brak BL. 52 PT.Djarum Kudus	Kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan kegairahan kerja ( $Y$ )	Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif, signifikan kepemimpinan dan motivasi terhadap kegairahan kerja karyawan baik secara persial maupun sumultan.

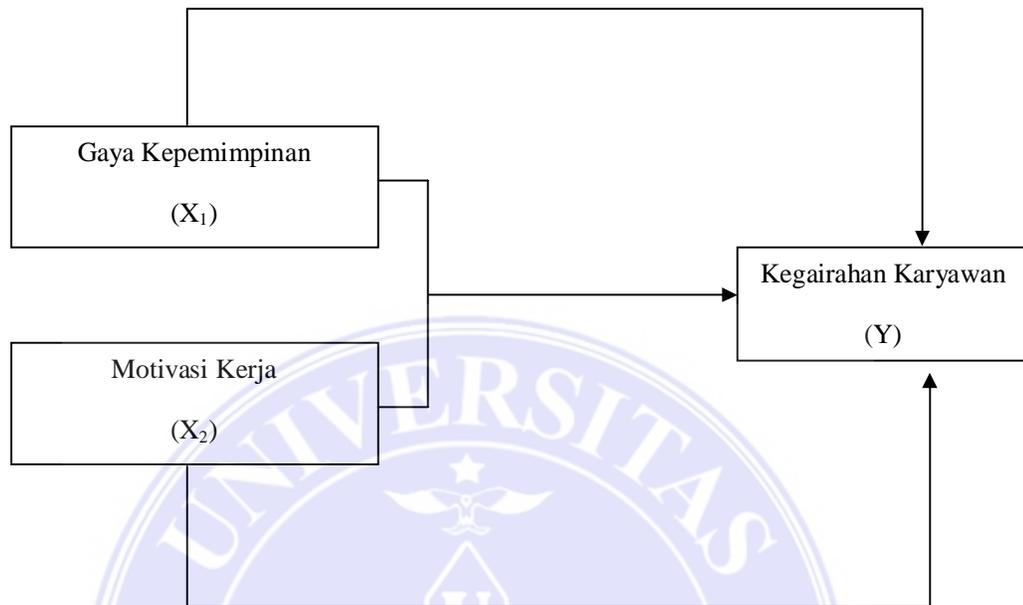
### **C. Kerangka Konseptual**

Dalam suatu perusahaan, kegairahan merupakan hal yang terpenting. Setiap karyawan dituntut untuk dapat menampilkan kegairah yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal. Kegairahan dipengaruhi oleh kondisi input dan proses sumber daya manusia, sebagai faktor pendukung dalam menjalankan tugas. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses bekerja. Dalam penelitian ini yang menjadi indikator kegairahan adalah tingkat absensi, tingkat kegelisahan, tingkat tuntutan karyawan.

Dalam hal ini, motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kegairahan karyawan, karena keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang lebih baik, harus di kerjakan dengan penuh rasa tanggung jawab serta ada niatnya dan daya pendorong untuk bekerja dengan baik, dari dalam diri individu maupun organisasi.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong dan mengajak orang lain bekerja sama dan mau bekerja secara produktif guna pencapaian tertentu.

**Gambar II.2 Kerangka Konseptual**



#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2008:64).

Sedangkan menurut Suharsimi (2006:71) hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum ada jawaban empiris.

Penolakan dan penerimaan hipotesis tergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta. Dengan demikian, hipotesis adalah suatu teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji.

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

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kegairahan kerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kegairahan kerja karyawan.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan simultan terhadap kegairahan kerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa erat pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu menurut Sugiyono (2007:37).

##### **2. Lokasi penelitian**

Lokasi penelitian ini berada di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II, Jl. Jend. Besar A.H Nasution No. 30 Pkl. Masyhur Medan.

##### **3. Waktu penelitian**

Penelitian direncanakan mulai bulan Oktober 2016 sampai dengan Mei 2017. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan tabel waktu penelitian.

**Tabel III.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	2016			2017				
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Pembuatan dan Bimbingan proposal								
2	Seminar proposal								
3	Pengumpulan Data								
4	Analisis data								
5	Penyusunan Skripsi								
6	Seminar Hasil								
7	Pengajuan Sidang Meja Hijau								
8	Sidang Meja Hijau								

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:72). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpilannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan berjumlah 300 karyawan.

## 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2004:91).

Bila Populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, Misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu (sugiyono 2004)". Dari jumlah populasi 300 orang ini maka digunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Keterangan:

n= Jumlah sampel

N= Jumlah populasi

e= Taraf kesalahan (standar error 10%)

Maka jumlah sampel yang diperoleh adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{300}{1 + 300(0,1)^2} \\ &= 75 \text{ responden} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 75 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling.

Menurut sugiyono (2004) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak. Sehingga data yang diperoleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten dibidangnya.

### C. Definisi Operasional Variabel

Defenisi Variabel akan menuntun penelitian untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Adapun batasan atau defenisi operasioanal variabel yang diteliti adalah:

**Tabel III.2**  
**Definisi Operasional**

Variabel	Definisi	Indikator	SkalaUkur
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Gaya Kepemimpinan adalah Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh para karyawan.	1.Kepeimpinan transformal 2.Kepemimpinan transaksional 3.Kepemimpinan menuntut 4.Kepemimpinan pendukung	Likert
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai	1. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan 2 .Lingkungan kerja 3. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan	Likert

	dengan tujuan individu.	keterampilan 4. Pemberian tunjangan	
Kegairahan kerja karyawan (Y)	Kegairahan kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.	1. Rendahnya produktivitas kerja 2. Tingkat absensi 3. Labour turn over 4. Tingkat kerusakan	Likert

#### D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Sumber data yang digunakan penulis adalah :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian yang masih harus di olah oleh penulis.
2. Data sekunder yaitu data yang di peroleh dari sumber lain dalam bentuk laporan dan publikasi, sering juga disebut data eksternal yang di dapat dari luar perusahaan seperti buku-buku dan media lainnya.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Wawancara (interview)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung dengan responden.

2. Studi dokumentasi

Mengumpulkan dan mempelajari informasi yang bersumber dari buku-buku, jurnal, majalah, dan internet untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu :

**Tabel III.3**  
**Instrumen Skala Likert**

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## F. Teknik Analisa Data

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1.1. Uji Validitas

Uji yang dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya alat ukur yang digunakan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23.0, dengan Kriteria sebagai berikut :

1. Jika *pearson corelation*  $> r_{\text{tabel}}$  (sig.0,05): instrumen valid
2. Jika *pearson corelation*  $< r_{\text{tabel}}$  (sig. 0,05): instrumen tidak valid.

#### 1.2. Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan suatu alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat di andalkan dan tetap konsistensi jika pengukuran tersebut di ulang. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23.0. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> r_{\text{tabel}}$ , maka instrumen reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< r_{\text{tabel}}$  maka instrumen tidak reliabel.

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### 2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2005:110) menyatakan “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data penelitian ini

menggunakan analisis grafik dan statistik. Analisis grafik untuk melihat normalitas dilakukan dengan melihat grafik histogram. Analisis statistik dilakukan dengan uji Kolmogrov-Smirnov.

## 2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variable independent adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variable independen disebut homoskedastisitas.

## 2.3 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. (Ghozali, 2011:160).

## 3. Uji Hipotesis

### 3.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variable terikat dengan asumsi bahwa variable lain di anggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

Kriteria pengujian :

$T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$  ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$  diterima

### 3.2 Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95%

Kriteria pengujian :

$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$  ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$  diterima

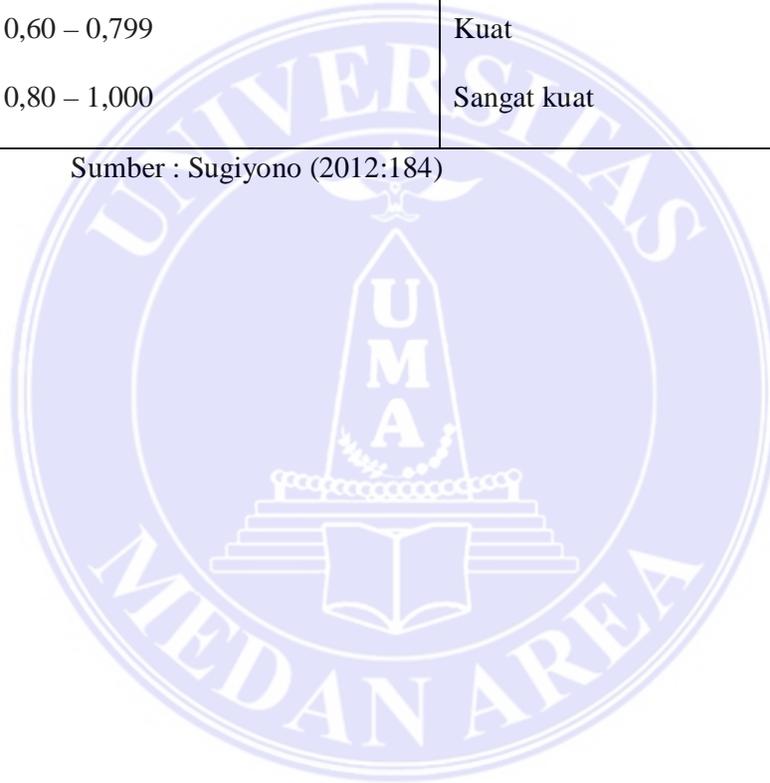
### 3.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan terhadap variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik. Kriteria pengambilan keputusan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) :

**Tabel III.4**  
**Interval Koefisien Determinasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,10 - 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2012:184)



## DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. “manajemen Sumber daya Manusia” . Jakarta : Universitas Trisakti, 2002
- Anoraga, Pandji. “Psikologi, Kepemimpinan”. Jakarta : Rineka Cipta, 2009
- Bangun, Wilson. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Bandung : Erlangga, 2012
- Fauzi, “Manajemen daya manusia dan Motivasi kerja”. Bandung : CV Mandar Maju, 2011
- Hasibuan, Sp Melayu. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Edisi ketiga. Jakarta : Bumi Aksara, 2012
- Handoko T. Hani. “Manajemen”. Yogyakarta BPFE, 2003
- Kartono, Kartini. “ pemimpin dan Kepemimpinan”. Jakarta : Rajawali, 2005
- Mathis, L.Robert dan Jackson, John H. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jilid 1. Jakarta : Salemba Empat, 2009
- Mathis, Robert L dan Jackson. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta : Salemba Empat, 2006
- Mangkunegara, Anwar P. “Manajemen Sumber Daya Perusahaan”. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2001
- Mangkunegara, Anwar Prabu. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Bandung : Rosdayakarya, 2010
- Nitisemito, alex. “Manajemen Personalia”. Jakarta : Ghalia, 1992
- Nurwening, “Manajemen Sumber daya Manusia”. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2005

- Robbins, Stehen P. “Kepemimpinan”. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia, 2006
- Slamet, Ahmad. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta : Bumi Aksara, 2007
- Sudarmanto. “Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM”. Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009
- Sutrisno, Edi. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Edisi pertama, Jakarta : Kencana Prenda Media Group, 2007
- Suprayetno, “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta : Pradnya paramita, 2008
- Sopiah. “Perilaku Organisasi”. Yogyakarta : Andi Offset, 2008
- Tunggal, Amin Widjaja. “Manajemen Suatu Pengantar”. Rineka Cipta, Jakarta, 2002
- Veithzal, Rivai dan Ella jau Vani Sagala. “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan”. Cetakan ke tiga, Jakarta : Rajawali Pers, 2010
- Veithzal, Rivai. “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan”. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2009
- Wijaya. “Motivasi Kerja”. Jakarta : Salemba Empat, 2007
- Wirawan. “Evaluasi Kinerja, Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian”. Jakarta : Salemba Empat, 2009
- Veithzal, Rivai dan Ella Jau Vani Sagala. “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan”. Cetakan ke tiga, Jakarta : Rajawali Pers, 2010
- Veithzal, Rivai. “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan”. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2009

## LAMPIRAN I

### KUISIONER

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap  
Kegairahan Kerja Karyawan di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II  
Medan”

No. Responden...

Dengan hormat

Saya Rani Juita Bangun, NPM 138320066 mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis program studi manajemen Universitas Medan Area dalam rangka menyelesaikan program S1 manajemen Universitas Medan Area melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kegairahan Kerja Karyawan di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan”.

Penelitian ini diharapkan memberikan hasil yang bermanfaat, Oleh karena itu dimohon kesediaan Bapak/Ibu mengisi atau menjawab kuisisioner ini dengan sebenarnya. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian skripsi ini.

Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuisisioner ini saya ucapkan terimakasih.

#### A. Petunjuk pengisian angket

1. Berikanlah jawaban singkatan pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu.
2. Berikanlah tanda checklist (✓) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap setuju dengan jawaban pada Bapak/Ibu. Adapun makna tersebut adalah
  - a. STS : sangat tidak setuju : skor 1
  - b. TS : tidak setuju : skor 2
  - c. R : ragu-ragu : skor 3
  - d. S : setuju : skor 4
  - e. SS : sangat setuju : skor 5

#### B. Identitas Responden

1. Nama Lengkap : .....
2. Usia : .....
3. Jenis Kelamin : .....

## 1. GAYA KEPEMIMPINAN (X<sub>1</sub>)

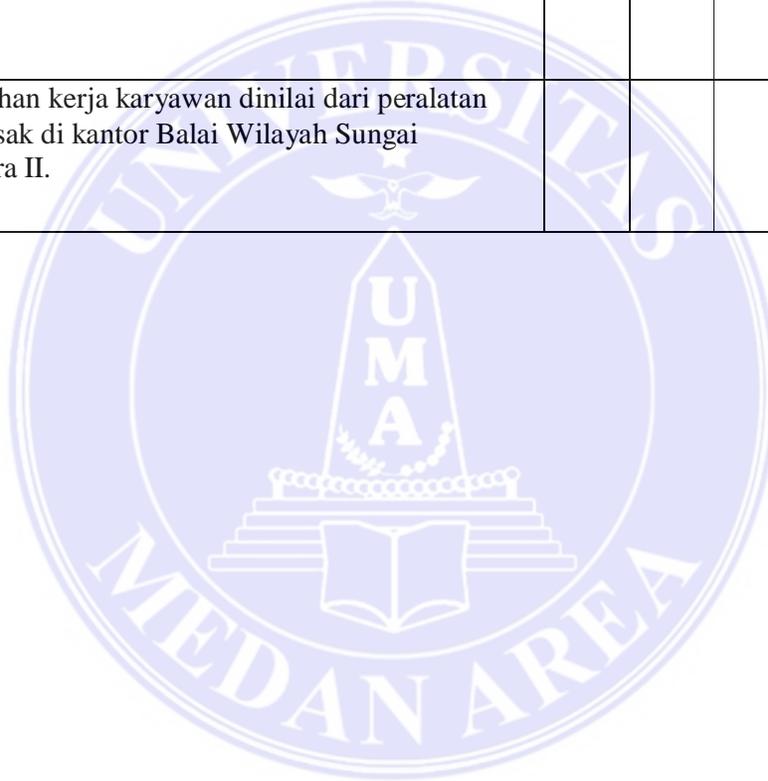
No	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
1	Pimpinan selalu memberi aspirasi dan semangat kerja kepada karyawan di kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II.					
2	Pimpinan selalu menentukan apa yang perlu dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan di kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II.					
3	Pimpinan selalu memperhatikan karyawan dalam tugas-tugas penting di kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II.					
4	Pimpinan selalu memotivasi karyawan dalam bekerja di kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II.					

## 2. MOTIVASI KERJA (X<sub>2</sub>)

NO	PERTANYAAN	SS	S	R	ST	STS
1	Terjalannya kerja sama yang baik bawahan dan atasan membuat suasana harmonis di kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II.					
2	Fasilitas yang memadai dapat memunjang suasana kerja yang diharapkan karyawan di kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II.					
3	Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap penilaian pengetahuan karyawan di kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II.					
4	Perusahaan memberikan tunjangan yang layak bagi karyawan di kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II.					

### 3. KEGAIRAHAN KERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	R	ST	STS
1	Kegairahan kerja karyawan dinilai dari tinggi rendahnya produktivitas di kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II.					
2	Kegairahan kerja karyawan dinilai dari tingkat absensi di kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II.					
3	Kegairahan kerja karyawan dinilai dari lama karyawan di kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II.					
4	Kegairahan kerja karyawan dinilai dari peralatan yang rusak di kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II.					



## LAMPIRAN II

### HASIL JAWABAN RESPONDEN

Gaya Kepemimpinan				Motivasi Kerja				Kegairahan Kerja			
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5
5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4
3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5
4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	2	5	4	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	2
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	5	5
5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5
5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2

4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	2	5
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2
5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	5
4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	2
5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	2	3	4	5	5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4
4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	2	5
4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5

**LAMPIRAN III**  
**HASIL UJI SPSS**

Frequency Table

**Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

**GayaKepemimpinan1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.7	2.7	2.7
	3.00	9	12.0	12.0	14.7
	4.00	39	52.0	52.0	66.7
	5.00	25	33.3	33.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**GayaKepemimpinan2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.7	6.7	6.7
	4.00	44	58.7	58.7	65.3
	5.00	26	34.7	34.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**GayaKepemimpinan3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	5	6.7	6.7	8.0
	4.00	34	45.3	45.3	53.3
	5.00	35	46.7	46.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**GayaKepemimpinan4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	6	8.0	8.0	9.3
	4.00	39	52.0	52.0	61.3
	5.00	29	38.7	38.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

### Variabel Motivasi Kerja (X2)

#### MotivasiKerja1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.3	5.3	5.3
	4.00	46	61.3	61.3	66.7
	5.00	25	33.3	33.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

#### MotivasiKerja2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	8.0	8.0	8.0
	4.00	35	46.7	46.7	54.7
	5.00	34	45.3	45.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

#### MotivasiKerja3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	8	10.7	10.7	12.0
	4.00	36	48.0	48.0	60.0
	5.00	30	40.0	40.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**MotivasiKerja4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.0	4.0	4.0
	3.00	2	2.7	2.7	6.7
	4.00	37	49.3	49.3	56.0
	5.00	33	44.0	44.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Variabel Kegairahan Kerja (Y)****Kegairahan1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.7	6.7	6.7
	4.00	42	56.0	56.0	62.7
	5.00	28	37.3	37.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Kegairahan2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	12.0	12.0	12.0
	4.00	40	53.3	53.3	65.3
	5.00	26	34.7	34.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Kegairahan3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.7	2.7	2.7
	3.00	2	2.7	2.7	5.3
	4.00	32	42.7	42.7	48.0
	5.00	39	52.0	52.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

#### Kegairahan4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	6.7	6.7	6.7
	3.00	2	2.7	2.7	9.3
	4.00	32	42.7	42.7	52.0
	5.00	36	48.0	48.0	100.0
Total		75	100.0	100.0	

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

#### Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

#### Correlations

		GK 1	GK 2	GK 3	GK 4	Total GK
GK 1	Pearson Correlation	1	.398**	.396**	.155	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.185	.000
	N	75	75	75	75	75
GK 2	Pearson Correlation	.398**	1	.488**	.247*	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.033	.000
	N	75	75	75	75	75
GK 3	Pearson Correlation	.396**	.488**	1	.335**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.000
	N	75	75	75	75	75
GK 4	Pearson Correlation	.155	.247*	.335**	1	.612**
	Sig. (2-tailed)	.185	.033	.003		.000
	N	75	75	75	75	75
Total GK	Pearson Correlation	.711**	.727**	.782**	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

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

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

## Variabel Motivasi Kerja (X2)

Correlations

		MK 1	MK 2	MK 3	MK 4	Total MK
MK 1	Pearson Correlation	1	.504**	.220	.134	.634**
	Sig. (2-tailed)		.000	.058	.253	.000
	N	75	75	75	75	75
MK 2	Pearson Correlation	.504**	1	.411**	.286*	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.013	.000
	N	75	75	75	75	75
MK 3	Pearson Correlation	.220	.411**	1	.168	.679**
	Sig. (2-tailed)	.058	.000		.149	.000
	N	75	75	75	75	75
MK 4	Pearson Correlation	.134	.286*	.168	1	.617**
	Sig. (2-tailed)	.253	.013	.149		.000
	N	75	75	75	75	75
Total MK	Pearson Correlation	.634**	.792**	.679**	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

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

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

## Variabel Kegairahan Kerja (Y)

### Correlations

		Kegairahan1	Kegairahan2	Kegairahan3	Kegairahan4	TotalKegairahan
Kegairahan1	Pearson Correlation	1	.450**	.197	.377**	.707**
	Sig. (2-tailed)		.000	.091	.001	.000
	N	75	75	75	75	75
Kegairahan2	Pearson Correlation	.450**	1	.229*	.393**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000		.048	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
Kegairahan3	Pearson Correlation	.197	.229*	1	.107	.551**
	Sig. (2-tailed)	.091	.048		.363	.000
	N	75	75	75	75	75
Kegairahan4	Pearson Correlation	.377**	.393**	.107	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.363		.000
	N	75	75	75	75	75
TotalKegairahan	Pearson Correlation	.707**	.742**	.551**	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

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

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

## Uji Reliabilitas

### Variabel Produk (X<sub>1</sub>)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.663	4

### Variabel Motivasi Kerja (X2)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.610	4

### Variabel Kegairahan Kerja (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.605	4

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.900	1.811		2.153	.035		
	TotalGayaKepemimpinan	.560	.096	.561	5.838	.000	.809	1.236
	TotalMotivasiKerja	.221	.102	.209	2.176	.033	.809	1.236

a. Dependent Variable: TotalKegairahan

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 <sup>a</sup>	.461	.446	1.39887

a. Predictors: (Constant), TotalMotivasiKerja, TotalGayaKepemimpinan

b. Dependent Variable: TotalKegairahan

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

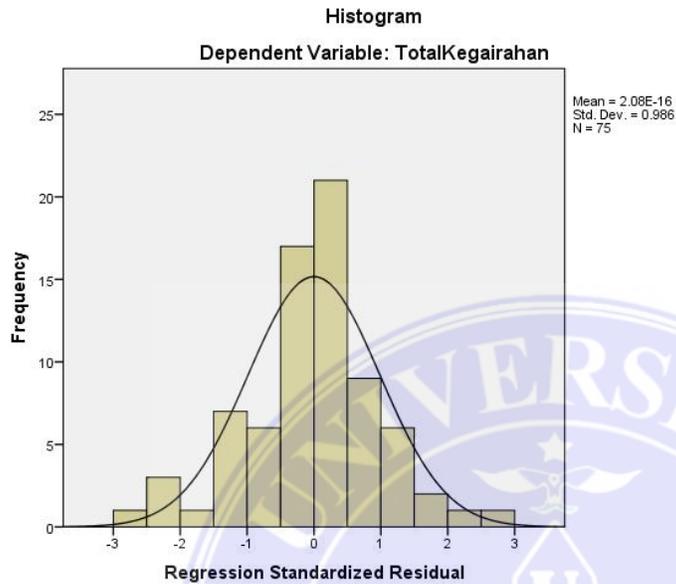
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.655	2	60.327	30.829	.000 <sup>b</sup>
	Residual	140.892	72	1.957		
	Total	261.547	74			

a. Dependent Variable: TotalKegairahan

b. Predictors: (Constant), TotalMotivasiKerja, TotalGayaKepemimpinan

## Uji Normalitas

### Histogram



### Res normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.37983475
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.054
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

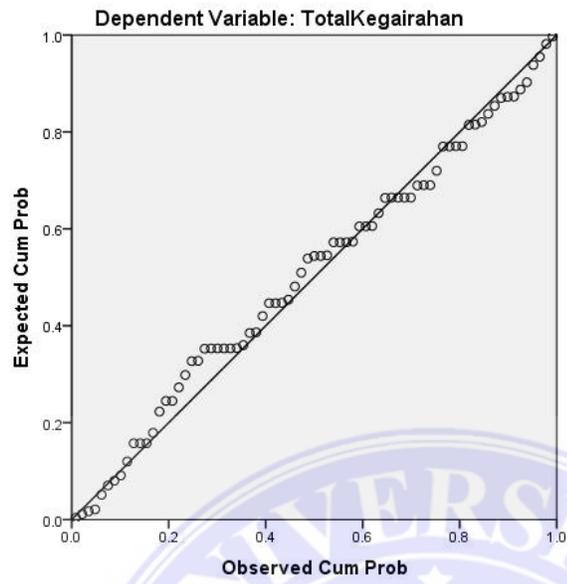
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

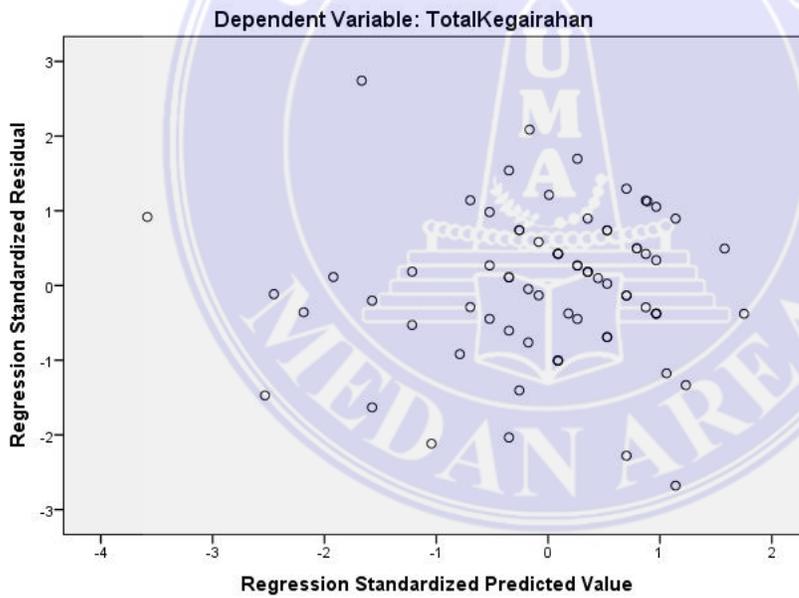
c. Lilliefors Significance Correction.

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



**Tabel r untuk df = 51 – 90**

df = (N-2)			Tingkat signifikansi untuk uji satu arah		
0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005	
Tingkat signifikansi untuk uji dua arah					
0.1	0.05	0.02	0.01	0.001	
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375

**Tabel t untuk df = 41 - 80**

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

**Tabel f untuk df = 46 - 80**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79

