

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT TOPINDO LUCKY SPORTS**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Strata Satu

Faiz Malida

64231472

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Sarana Informatika
Jakarta
2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM SARJANA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Faiz Malida
Nim : 64231472
Jenjang : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat dengan judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Topindo Lucky Sports**", adalah asli (orisinil) atau tidak pelagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga, apabila dikemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa tertentu, saya siap diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari Universitas Bina Sarana Informatika dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 31 Agustus 2024
Yang menyatakan,



Faiz Malida

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMISI

Yang bertandatangan di bawah ini, Penulis:

Nama : Faiz Malida
NIM : 64231472
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa data dan atau informasi yang saya gunakan dalam penulisan karya ilmiah penulis dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Topindo Lucky Sports."** merupakan data dan atau informasi yang saya peroleh berdasarkan hasil Riset pada :

Nama Perusahaan : PT Topindo Lucky Sports
Alamat : Belleza Shopping Arcade, Jl. Permata Hijau RT. 04/02 Jakarta Selatan
Waktu : 8 Juli 2024 – 9 Agustus 2024

Penulis menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Bina Sarana Informatika untuk mendokumentasikan karya ilmiah saya tersebut secara internal dan terbatas, serta tidak untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika.

Penulis bersedia untuk bertanggung jawab secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Bina Sarana Informatika, atas materi/isi karya ilmiah tersebut, termasuk bertanggung jawab atas dampak atau kerugian yang timbul dalam bentuk akibat tindakan yang berkaitan dengan data dan atau informasi yang terdapat pada karya ilmiah saya ini. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 31 Agustus 2024
Yang menyatakan,



Faiz Malida

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Faiz Malida
NIM : 64231472
Jenjang : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Topindo Lucky Sports.

Untuk dipertahankan pada periode 2024-1 di hadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh sarjana (S.M) pada program sarjana program studi manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 5 September 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Dosen Pembimbing : Ety Nurhayaty, SE, MM

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Wiwik Widiyanti, SP, MM

Penguji II : Rosento, S.Sos, MM

PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Topindo Lucky Sports**”, adalah hasil karya tulis asli Faiz Malida dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku dilingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik Sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi mengutip atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera dibawah ini:

Nama	: Faiz Malida
Alamat	: Jl. Assofa 4 RT. 009/001 Jakarta Barat
No. Telp	: 089601486206
E-mail	: Faizaiueo@gmail.com

UNIVERSITAS

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
	UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64231472
 Nama : Faiz Malida
 Dosen Pembimbing : Ety Nurhayaty, SE, M.M
 Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Topindo Lucky Sports.

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1	4 April 2024	Bimbingan pertama lewat zoom	
2	12 Juni 2024	Bimbingan bab I	
3	26 Juni 2024	Revisi bab I	
4	29 Juni 2024	Bimbingan bab II	
5	2 Juli 2024	Revisi bab II	
6	13 Agustus 2024	Bimbingan bab III	
7	21 Agustus 2024	Revisi bab III, bimbingan bab IV dan bab V	
8	31 Agustus 2024	Perapihan penulisan dan perlengkapan skripsi	

Catatan untuk Dosen Pembimbing
 Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 4 April 2024
 Diakhiri pada tanggal : 31 Agustus 2024
 Jumlah pertemuan bimbingan : 8

Disetujui oleh,
 Dosen Pembimbing I



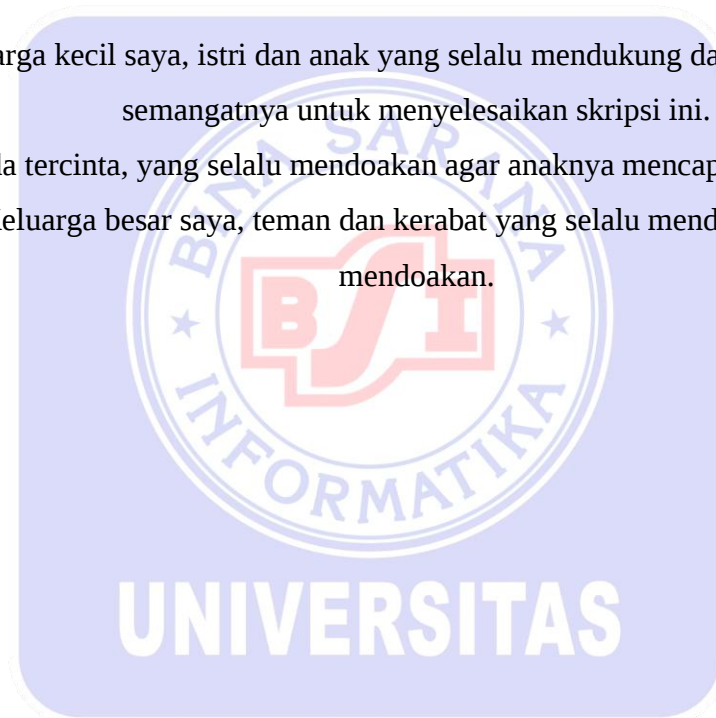
(Ety Nurhayaty, SE, MM)

PERSEMBAHAN

Sebaik-baiknya manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain.
(HR Thabrani)

Dengan mengucap puji dan syukur kepada Allah, skripsi ini saya persembahkan
untuk:

1. Keluarga kecil saya, istri dan anak yang selalu mendukung dan memberikan semangatnya untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibunda tercinta, yang selalu mendoakan agar anaknya mencapai kesuksesan.
3. Keluarga besar saya, teman dan kerabat yang selalu mendukung dan mendoakan.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT Sang Pencipta alam semesta, sumber ilmu pengetahuan, sumber segala kebenaran, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis yang atas izin-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Topindo Lucky Sports”. Shalawat serta salam selalu tercurah untuk junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing umatnya. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa telah banyak pihak yang memberikan bantuan secara langsung atau tidak langsung, bimbingan, semangat, saran dan doa dari orang-orang terkasih. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada :

1. Yang Maha Kuasa, Allah SWT. Terimakasih atas segala anugrah, rahmat karunia, memberikan saya kekuatan, kemudahan serta kelancaran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua, Terimakasih atas segala kasih sayang, dukungan serta doa yang tiada henti-hentinya di panjatkan untuk penulis. Semoga kalian selalu dalam perlindungan Allah SWT.
3. Istri tercinta, Terimakasih atas segala motivasi, dukungan, semangat, doa, kasih sayang, dan cinta yang telah kebersamai dan memberikan warna kepada penulis.

4. Arunika Dahayu Zayba anak tercinta dan tersayang. Terimakasih atas kasih sayang, cinta dan pengertiannya, semoga Ananda selalu di berikan Kesehatan, keceriaan dan perlindungan dari Allah SWT.
5. Anggota keluarga besar, Terimakasih atas segala bentuk dukungan yang telah di berikan kepada penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Ety Nurhayati selaku dosen pembimbing skripsi, Terimakasih yang sebesar-besarnya karena telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan saran, dan masukan yang membantu selama penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasannya.
8. PT Topindo Lucky Sports dan karyawan yang telah memberikan kepercayaannya kepada saya untuk melakukan riset. Semoga semakin sukses!
9. Terimakasih kepada teman-teman dan sahabat yang merangkul dalam penulisan skripsi ini.
10. Terimakasih kepada atasan dan teman-teman di tempat saya bekerja yang telah mendukung dan memberikan kemudahan dalam proses pembuatan skripsi ini.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dikarenakan keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk masukan baik berupa kritik dan saran yang dapat memotivasi penulis agar dapat lebih baik di masa yang akan datang.

Jakarta, 31 Agustus 2024

Faiz Malida

ABSTRAK

Faiz Malida (64231472), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Topindo Lucky Sports

Penelitian yang mendalam tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting untuk memahami faktor-faktor ini saling berhubungan dan dapat dioptimalkan. Dalam konteks organisasi tentu akan membantu pemimpin dan manajerial dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan bisnis yang ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh antar variabel, khususnya variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Teknik pengumpulan data dengan metode *nonprobability sampling*. Sebanyak 50 responden terlibat dalam penelitian. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Secara simultan, variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 45,4% menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bersama-sama mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 45,4% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

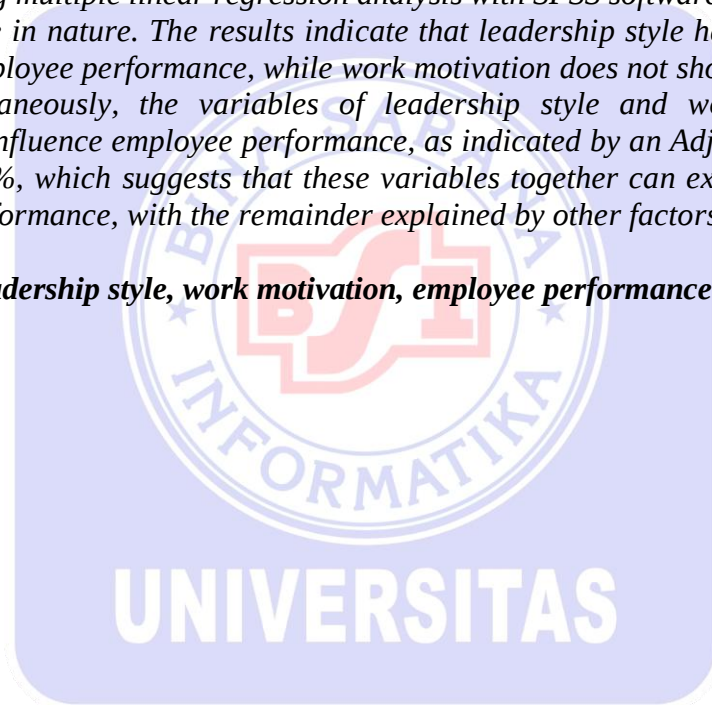
Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

Faiz Malida (64231472), The Impact of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT Topindo Lucky Sports

In-depth research on the influence of leadership styles and work motivation on employee performance is essential for understanding how these factors interact and can be optimized. In an organizational context, this understanding can assist leaders and management in improving employee performance and achieving established business objectives. This study aims to identify and analyze the relationships between variables, specifically those affecting employee performance, leadership styles, and work motivation. Data collection was conducted using a non-probability sampling method, involving 50 respondents. Data was gathered through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with SPSS software. This research is quantitative in nature. The results indicate that leadership style has a significant impact on employee performance, while work motivation does not show a significant effect. Simultaneously, the variables of leadership style and work motivation significantly influence employee performance, as indicated by an Adjusted R Square value of 45.4%, which suggests that these variables together can explain 45.4% of employee performance, with the remainder explained by other factors.

Keywords: leadership style, work motivation, employee performance.



DAFTAR ISI

	Halaman
Lembar Judul.....	i
Lembar Surat Pernyataan Keaslian Skripsi.....	ii
Lembar Surat Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah.....	iii
Lembar Persetujuan dan Pengesahan Skripsi.....	iv
Lembar Pedoman Penggunaan Hak Cipta.....	v
Lembar Konsultasi Skripsi.....	vi
Lembar Persembahan.....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Abstrak	x
Daftar Isi	xii
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	5
1.6. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Deskripsi Konseptual.....	7
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2. Gaya Kepemimpinan	10
2.1.3. Motivasi Kerja	14
2.1.4. Kinerja Karyawan.....	20
2.2. Penelitian Yang Relevan	24
2.3. Kerangka Berpikir	27
2.4. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1. Desain Penelitian	30
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	30
3.2.1. Populasi Penelitian	30
3.2.2. Sampel Penelitian	31
3.3. Definisi Operasional Variabel	31
3.3.1. Definisi Variabel Gaya Kepemimpinan (X ₁).....	31
3.3.2. Definisi Variabel Motivasi Kerja (X ₂).....	33
3.3.3. Variabel Kinerja (Y).....	33
3.4. Teknik Pengumpulan Data	34
3.4.1. Metode Observasi	34
3.4.2. Metode Kuesioner.....	34
3.4.3. Metode Dokumentasi.....	35
3.5. Teknik Analisis Data	35
3.5.1. Uji Kualitas data	36
3.5.2. Uji Asumsi Klasik	37

	3.5.3. Uji Hipotesis	40
	3.5.4. Analisis Koefisien Determinasi	41
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
	4.1. Hasil Penelitian.....	42
	4.1.1. Karakteristik Responden.....	42
	4.1.2. Deskripsi Hasil Penelitian	46
	4.2. Uji Kualitas Data	50
	4.2.1. Uji Validitas.....	50
	4.2.2. Uji Reliabilitas.....	53
	4.3. Uji Asumsi Klasik	54
	4.3.1. Uji Normalitas	54
	4.3.2. Uji Heteroskedastisitas	56
	4.3.3. Uji Multikolinieritas	57
	4.3.4. Analisis Regresi Linear Berganda	58
	4.4. Pengujian Hipotesis	59
	4.4.1. Hasil Uji Parsial (Uji T).....	59
	4.4.2. Hasil Uji Simultan (Uji F)	60
	4.5. Uji Koefisien Determinasi	61
	4.6. Pembahasan Hasil Penelitian.....	61
	4.6.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja	62
	4.6.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja	62
	4.6.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	62
	4.7. Implikasi Penelitian	63
	4.7.1. Implikasi Teoritis.....	63
	4.7.2. Implikasi Praktis	63
	4.8. Keterbatasan Penelitian	64
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
	5.1. Kesimpulan.....	65
	5.2. Saran	66
	DAFTAR PUSTAKA	67
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	69
	SURAT KETERANGAN RISET	70
	BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME	71
	LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II. 1 Penelitian Yang Relevan	24
Tabel III. 1 Operasional Variabel X1.....	32
Tabel III. 2 Operasional Variabel X2.....	33
Tabel III. 3 Operasional Variabel Y.....	34
Tabel III. 4 Skala likert	35
Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja	44
Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
Tabel IV. 5 Hasil Kuisisioner Responden Variabel X1.....	46
Tabel IV. 6 Hasil Kuisisioner Responden Variabel X2.....	48
Tabel IV. 7 Hasil Kuisisioner Responden Variabel Y.....	50
Tabel IV. 8 Uji Validitas X1	51
Tabel IV. 9 Uji Validitas X2	52
Tabel IV. 10 Uji Validitas Y	52
Tabel IV. 11 Uji Reliabilitas	53
Tabel IV. 12 Kolmogorov-Smirnov Test.....	56
Tabel IV. 13 Heteroskedastisitas.....	57
Tabel IV. 14 Multikolinieritas	57
Tabel IV. 15 Analisis Regresi Linear Berganda	58
Tabel IV. 16 Uji Parsial (Uji T)	59
Tabel IV. 17 Uji Simultan (Uji F).....	60
Tabel IV. 18 Koefisien Determinasi	61

UNIVERSITAS

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I. 1 <i>Attendance Record</i> dalam menit tahun 2023 PT Topindo Lucky Sports.....	3
Gambar II. 1 Kerangka Berpikir	27
Gambar IV. 1 Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Gambar IV. 2 Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Gambar IV. 3 Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
Gambar IV. 4 Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Gambar IV. 5 Uji Normalitas P-Plot.....	55



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Gform.....	72
Lampiran 2. Kuisisioner Gform.....	73
Lampiran 3. Kuisisioner Gform.....	74
Lampiran 4. Kuisisioner Gform	75
Lampiran 5. Hasil data kuisisioner (ordinal) Gaya Kepemimpinan	766
Lampiran 6. Hasil data kuisisioner (ordinal) Motivasi Kerja	777
Lampiran 7. Hasil data kuisisioner (ordinal) Kinerja Karyawan.....	788
Lampiran 8. Hasil Proses MSI (data interval) Gaya Kepemimpinan.....	79
Lampiran 9. Hasil Proses MSI (data interval) Motivasi Kerja.....	800
Lampiran 10. Hasil Proses MSI (data interval) Kinerja Karyawan	81
Lampiran 11. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1).....	822
Lampiran 12. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)	83
Lampiran 13. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	84
Lampiran 14. Tabel Uji T.....	85
Lampiran 15. Tabel Uji F.....	856



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting dalam sebuah perusahaan, fokus utamanya adalah orang atau karyawan yang bekerja didalamnya. Masalah utama dalam manajemen sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri.

Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dalam konteks lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan dinamis, kinerja karyawan menjadi faktor kritis dalam kesuksesan suatu organisasi sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja adalah dua faktor yang secara signifikan memengaruhi kinerja individu dalam sebuah tim atau organisasi.

Gaya kepemimpinan menjadi suatu alat untuk menciptakan kondisi kerja yang nyaman sehingga akan berdampak baik bagi kinerja karyawan. Karena seorang pemimpin harus mengetahui tentang karakteristik setiap anggotanya agar dapat memberikan contoh serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jadi gaya kepemimpinan yang senantiasa memperhatikan para bawahannya, maka kinerja mereka akan mengalami peningkatan dalam memperoleh keuntungan.

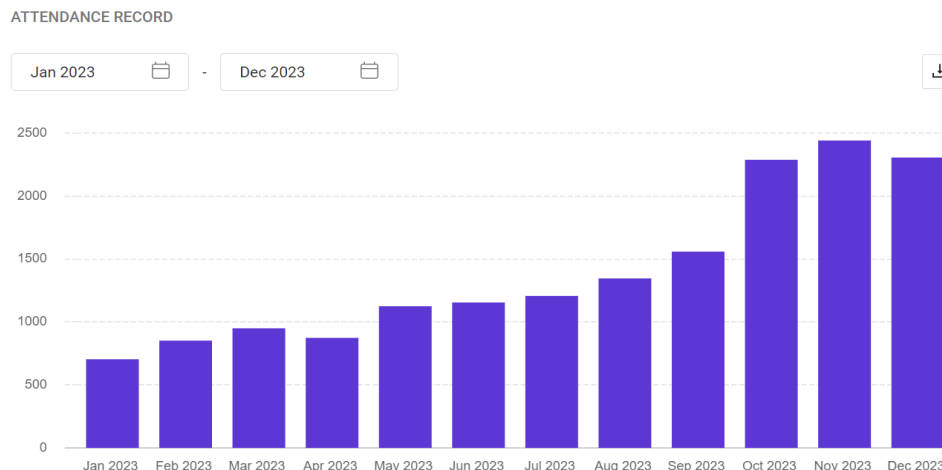
Menurut Thoha gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin yang dipakai kepada seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Prasinta et al., 2023).

Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dan efektif mulai dari keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan di PT Topindo Lucky Sports di rasa belum optimal untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Karyawan merasa bahwa gaya kepemimpinan dinilai terlalu otoriter, sedangkan gaya kepemimpinan tersebut pada era sekarang ini selalu mendapat tantangan karena tidak sesuai dengan ideologi yang berlaku di beberapa perusahaan. Namun karyawan juga menilai positif karena dalam pengambilan keputusan pada gaya kepemimpinan ini relatif cepat sehingga dapat segera dilaksanakan.

Faktor kedua yang menjadi dasar bagi kemajuan perusahaan adalah motivasi kerja. Emron menjelaskan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan (Khaeruman et al., 2021).

Motivasi kerja kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan, dengan adanya motivasi yang kuat dalam diri seorang karyawan untuk ikut serta dalam memberikan pengaruhnya untuk memajukan perusahaan serta karyawan akan dengan semangat memberikan segalanya karena terdapat rasa nyaman dan bahagia dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilandasi oleh motivasi kerja yang dimilikinya.

Diantara motivasi karyawan yang berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan adalah datang tepat pada waktunya, karyawan yang datang tepat waktu membantu menciptakan lingkungan kerja yang efisien. Mereka siap untuk memulai pekerjaan pada waktu yang ditentukan, mengurangi waktu tunggu dan meningkatkan produktivitas tim secara keseluruhan.



Sumber: PT Topindo Lucky Sport

Gambar I. 1

Attendance Record dalam menit tahun 2023 PT Topindo Lucky Sports

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa tingginya tingkat keterlambatan (dalam menit) karyawan tahun 2023 di PT Topindo Lucky Sports. Hal ini membuktikan bahwa kurangnya motivasi dan kesadaran pada karyawan untuk datang tepat waktu. Selain itu juga karyawan PT Topindo Lucky Sports merasa bahwa motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan masih kurang, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan kurang maksimal.

Dalam konteks ini, penelitian yang mendalam tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting. Memahami bagaimana faktor-faktor ini saling berhubungan dan bagaimana mereka dapat dioptimalkan dalam konteks organisasi tertentu akan membantu pemimpin dan manajerial dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnis yang ditetapkan. Pada penelitian ini, subjek penelitian yang akan penulis teliti adalah PT Topindo Lucky Sports di DKI Jakarta. Atas dasar pertimbangan tersebut, maka penulis memilih judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Topindo Lucky Sports”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas, maka pokok masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Topindo Lucky Sports?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Topindo Lucky Sports?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Topindo Lucky Sports?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Topindo Lucky Sports.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Topindo Lucky Sports.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Topindo Lucky Sports.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, yaitu:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu, wawasan, dan pengetahuan serta dapat menerapkan pada organisasi nyata yang dihadapinya

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan memperkaya sudut pandang keilmuan dalam bidang sumber daya manusia, sehingga dapat dimanfaatkan bagi peneliti yang akan datang membahas hal yang sama terkait penelitian ini, baik untuk referensi atau menambah sumber wawasan.

3. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dalam mengelola sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan dalam menerapkan dan mengevaluasi kembali hal-hal yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja khususnya pada PT. Topindo Lucky Sports.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada PT Topindo Lucky Sports yang beralamat di Jl Permata Hijau RT. 04/02 Jakarta Selatan. dengan karyawan sebagai responden. Penelitian ini berlangsung dari tanggal 8 Juli sampai 9 Agustus 2024. Penelitian ini berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Topindo Lucky Sports. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif statistik menggunakan model analisis regresi linier berganda, dengan mengolah data primer melalui kuesioner yang diberikan kepada responden.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah melihat dan mengetahui pembahasan yang ada pada skripsi ini secara menyeluruh, maka perlu dikemukakan sistematika yang merupakan kerangka dan pedoman penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah ,tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan deskripsi konseptual berupa landasan teori yang mendukung perumusan masalah penelitian, penelitian yang relevan, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, desain dan definisi operasional variabel, uji validitas dan reabilitas instrument, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas analisis pengolahan data.

BAB V PENUTUP DAN SARAN

Dalam bab ini menjelaskan sebagai informasi dari berbagai pihak yang berkepentingan. Bab ini menyajikan kesimpulan serta saran berdasarkan hasil yang dicapai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual merupakan bagian dari laporan yang memuat berbagai konsep teori yang relevan dengan tema penelitian. Isi dari deskripsi konseptual adalah kajian dari berbagai teori yang relevan dengan variabel penelitian baik variabel bebas maupun variabel terikat. Untuk penelitian ini, deskripsi konseptual meliputi manajemen sumber daya manusia, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan Masyarakat (Suryani & FoEh, 2019).

Menurut (Hasmin & Nurung, 2021) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan orang atau pegawai, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara SDM yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi ditentukan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Sinambela, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi atau yang telah ditetapkan dapat terwujud dengan baik

Kaehler & Grundei menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang dirancang untuk menyediakan organisasi atau personel

yang sesuai keinginan sehingga mereka dapat ditempatkan pada posisi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya (Hasmin & Nurung, 2021).

Dari beberapa pengertian atau definisi mengenai manajemen sumber daya manusia, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja yang dimaksudkan agar dapat mampu memberikan kontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mahapatro (Suryani & FoEh, 2019) manajemen sumber daya manusia memiliki dua tujuan penting yaitu tujuan utama dan tujuan khusus. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang berkompeten dan bertanggung jawab untuk mendukung jalannya usaha perusahaan atau organisasi. Sedangkan tujuan khusus dari manajemen sumber daya manusia terdiri atas empat hal, yaitu

- a. Tujuan sosial (*societal objectives*)
- b. Tujuan organisasi (*organizational objectives*)
- c. Tujuan fungsional (*functional objectives*)
- d. Tujuan pribadi (*personal objectives*)

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan elemen krusial dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Untuk menjalankan manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien, penting untuk melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik. Menurut Koontz (Hasmin & Nurung, 2021), terdapat lima fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses awal untuk menyusun ide dan langkah-langkah yang akan dilakukan di masa depan. Ini melibatkan penggunaan berbagai alat untuk memprediksi perkembangan, situasi, dan kondisi yang akan datang. Penentuan alternatif tindakan memerlukan analisis yang matang untuk menyusun perencanaan berdasarkan prediksi masa depan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian melibatkan kegiatan yang merangkum dan mendetailkan fungsi serta aktivitas di setiap unit pekerjaan dalam kerangka struktural. Organisasi bertindak sebagai wadah untuk mengelola struktur administrasi dan memastikan fungsi serta kegiatan yang dilakukan tidak tumpang tindih, menghindari konflik, dan mengurangi dampak spesialisasi yang berlebihan.

c. Pengadaan Pegawai (*Staffing*)

Pengadaan pegawai berfokus pada penyediaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Ini termasuk memastikan kualifikasi yang sesuai untuk posisi tertentu dan memberikan kesempatan yang sama bagi pegawai untuk pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan.

d. Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan melibatkan penerapan rencana dengan memperhatikan situasi dan kondisi yang berubah-ubah. Ini memerlukan perhatian pada pengalokasian waktu, dana, peralatan, dan tenaga kerja dengan tepat, serta komunikasi yang baik untuk memastikan koordinasi dan pencapaian tujuan organisasi. Kesalahan harus diperbaiki segera agar tidak mengarah pada kegagalan.

e. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah aktivitas yang memastikan bahwa pelaksanaan sesuai dengan rencana dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Pengawasan berfungsi untuk memonitor dan mengevaluasi semua kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia agar sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat.

2.1.2. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Beberapa ahli menjelaskan definisi gaya kepemimpinan (Khaeruman et al., 2021) di antaranya:

- a. Menurut Kartini Kartono, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.
- b. Menurut Tampubolon, mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.
- c. Menurut Miftah Thoha, mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Menurut (Hasmin & Nurung, 2021) gaya kepemimpinan identik dengan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, bawahan, atau pengikut untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin.

Menurut (Dumadi et al., 2020) kepemimpinan merupakan cara orang untuk mengarahkan dan mempengaruhi tingkah laku oranglain,atau bawahan atau

kelompok, dengan kemampuan khusus yang di miliki dalam bidang yang di inginkan kelompoknya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan mengendalikan orang lain untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan.

2. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Edy menjelaskan ada beberapa macam gaya kepemimpinan (Khaeruman et al., 2021) di antaranya yaitu:

a. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya ini sering disebut sebagai kepemimpinan yang terpusat pada pemimpin atau gaya direktif. Ditandai dengan banyaknya instruksi yang datang dari pemimpin dan sangat sedikitnya, atau bahkan tidak adanya, keterlibatan bawahan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Pemimpin secara sepihak menentukan tugas dan cara pelaksanaannya. Gaya ini menekankan pada pemberian perintah, dengan pemimpin otokratis mengendalikan situasi dengan memberikan hadiah atau hukuman. Kepemimpinan otokratis adalah cara mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan yang ditentukan sepenuhnya oleh pemimpin.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini melibatkan pemimpin yang mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan melalui keputusan yang dibuat secara bersama antara pimpinan dan bawahan. Juga dikenal sebagai kepemimpinan partisipatif atau konsultatif, gaya ini menekankan konsultasi dengan bawahan dalam merumuskan keputusan.

c. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Gaya ini dicirikan oleh minimnya arahan dari pemimpin, dengan keputusan diserahkan kepada bawahan dan diharapkan anggota organisasi dapat menyelesaikan masalahnya sendiri. Kepemimpinan delegatif cocok untuk situasi di mana staf memiliki kemampuan dan motivasi tinggi, memungkinkan pemimpin untuk memberikan lebih banyak dukungan daripada instruksi langsung.

d. Gaya Kepemimpinan Birokratis

Gaya ini dikenal dengan pendekatan "memimpin berdasarkan peraturan". Pemimpin yang birokratis cenderung menerapkan prosedur secara ketat dan membuat keputusan berdasarkan aturan yang ada tanpa fleksibilitas. Semua kegiatan cenderung terpusat pada pimpinan dengan sedikit ruang bagi bawahan untuk berkreasi atau bertindak di luar ketentuan yang ada.

e. Gaya Kepemimpinan Karismatis

Gaya kepemimpinan ini memiliki kekuatan untuk menarik orang dengan pesona dan cara berbicara yang memotivasi. Pemimpin karismatis biasanya visioner, menyukai perubahan, dan tantangan. Namun, kelemahan utama dari gaya ini bisa dibandingkan dengan peribahasa "Tong Kosong Nyaring Bunyinya", di mana pemimpin mampu menarik perhatian namun mungkin mengecewakan ketika tidak konsisten antara kata dan tindakan, sering kali memberikan alasan atau janji tanpa pemenuhan nyata.

3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Edison gaya kepemimpinan memiliki beberapa indikator (Tanjung et al., 2021) diantaranya:

- a. Memiliki strategi yang jelas dan di komunikasikan dengan baik dengan anggota.
- b. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan kerja.
- c. Mengajak anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi.
- d. Menjaga kekompakan tim
- e. Menghargai perbedaan dan keyakinan

4. Tugas Pemimpin

Seorang pemimpin memiliki peranan penting dalam perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin diharapkan dapat melaksanakan beberapa tugas kepemimpinannya. Menurut (Kartono, 2019) tugas seorang pemimpin dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Membentuk struktur kelompok, memastikan kerja sama yang efisien, dan memfasilitasi pelaksanaan tugas.
- b. Menyelaraskan ideologi, pemikiran, dan minat anggota kelompok dengan tujuan dan keinginan pemimpin.
- c. Memberikan rasa aman dan status yang jelas kepada anggota kelompok sesuai dengan harapan pemimpin.
- d. Memenuhi harapan dan kebutuhan anggota, serta membantu mereka menyesuaikan diri dengan tuntutan eksternal di masyarakat. Selain itu, pemimpin juga harus mendorong kelompok untuk menyelesaikan tantangan sehari-hari secara mandiri.
- e. Mengoptimalkan kemampuan, bakat, dan produktivitas setiap anggota kelompok agar dapat mencapai hasil yang maksimal.

- f. Menegakkan aturan, disiplin, dan norma-norma kelompok untuk mencapai keteraturan, mengurangi konflik, dan meminimalisir perbedaan di dalam kelompok.

2.1.3. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Menurut (Purwatiningsih et al., 2022) Motivasi adalah suatu dorongan terhadap diri kita agar kita melakukan sesuatu hal. Dorongan yang kita dapat itu bisa bersumber dari mana saja, entah itu dari diri kita sendiri atau pun dari suatu hal atau orang lain.

Menurut (Khaeruman et al., 2021) motivasi merupakan kemampuan mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, sehingga mampu mencapai dan mewujudkan tujuan instansi atau perusahaan yang telah ditentukan.

Menurut Mankunegara motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan (Khaeruman et al., 2021).

Menurut Asim (Rizal et al., 2022) semakin kurang motivasi maka kinerja perusahaan akan semakin menurun. Sedangkan jika tingkat motivasi meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat diambil disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu faktor atau keadaan yang dapat mendorong seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai suatu tujuan.

2. Terori Motivasi

(Sinambela & Sinambela, 2019) meyebutkan ada beberapa teori motivasi, diantaranya:

A. Teori Hierarki Abraham H. Maslow

Pada dasarnya, manusia merupakan makhluk yang memiliki keinginan tak terbatas. Dalam teori ini kebutuhan dan kepuasan pegawai berkaitan dengan kebutuhan biologis dan psikologis. Berikut teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh A.H. Maslow:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk bertahan hidup, seperti kebutuhan makan, minum, pakaian, dan kebutuhan jasmani lainnya.
- 2) Kebutuhan keamaan dan keselamatan (*Safety and security needs*), yaitu kebutuhan akan keamanan dari ancaman, seperti kecelakaan dan keselamatan kerja.
- 3) Kebutuhan sosial (*Social needs*), yaiyu mencakup rasa kasih sayang, diterima dengan baik, dicintai dan mencintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan diri (*Esteem or status needs*), yaitu kebutuhan akan penghargaan diri seperti pengakuan dan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, potensi yang dimiliki, keterampilan untuk mencapai prestasi kerja.

B. Teori Motivasi Dua Faktor Frederick Herzberg

1) Faktor “*Motivator*”

Faktor motivator ini dapat mendorong individu untuk bekerja lebih baik. Yang termasuk kategori dalam faktor ini adalah: pengakuan dari orang lain, kesempatan agar berprestasi, tantangan serta tanggung jawab.

2) Faktor “*Hygiene*”

Faktor ini dapat membantu atau menghambat kepuasan individu dalam melakukan pekerjaannya. Yang termasuk kategori faktor ini antara lain: supervisor teknik, hubungan antar pribadi, gaji, kondisi kerja, status dan kebijakan.

C. Teori Motivasi Prestasi David Mc Clelland

Teori ini dikenal juga sebagai teori prestasi secara maksimal. Dalam memotivasi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan, terdapat tiga faktor dasar yang dapat digunakan, antara lain:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi (*Need for achievement*) yaitu kebutuhan untuk dapat mencapai kesuksesan, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri pribadi.
- 2) Kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*Need for affiliation*) yaitu suatu kebutuhan akan kehangatan dan dukungan dalam menjalani hubungan dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*Need for power*) yaitu suatu kebutuhan agar dapat menguasai dan memengaruhi orang lain.

3. Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa Faktor. Faktor - faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan (Purwatiningsih et al., 2022).

A. Faktor Internal

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup mencakup memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan tetap, dan kondisi kerja yang nyaman dan aman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki sebuah benda dapat membuat seorang individu akan mau melakukan apa saja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang akan mengeluarkan segala usaha untuk dapat memperoleh status sosial yang lebih tinggi.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Dapat mencakup adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang kompak dan harmonis, pimpinan yang bersikap adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa dalam sebuah perusahaan akan membuat individu tersebut bekerja dan berusaha untuk dapat menggapainya.

B. Faktor Eksternal

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sarana dan prasarana maupun kondisi kerja yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi seorang pegawai untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan ialah mengarahkan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat mengerjakan tugasnya dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Adanya jaminan pekerjaan dalam sebuah perusahaan akan membuat seorang pegawai akan bekerja sebaik mungkin.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan jabatan tertentu merupakan keinginan setiap pegawai dalam bekerja. Pegawai tidak hanya mengharapkan kompensasi, melainkan juga ingin mendapatkan kesempatan menduduki jabatan tertentu dalam suatu perusahaan.

6) Peraturan yang fleksibel

Sistem dan prosedur kerja dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan berfungsi untuk mengatur dan melindungi para pegawai.

4. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja

(Hamali, 2018) menyebutkan prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Prinsip Partisipasi: Karyawan sebaiknya diberikan kesempatan untuk terlibat dalam penentuan tujuan yang ingin dicapai oleh pemimpin perusahaan, sehingga mereka merasa lebih termotivasi.
- b. Prinsip Komunikasi: Pemimpin harus menyampaikan informasi yang jelas mengenai usaha pencapaian tugas, agar karyawan dapat lebih memahami dan termotivasi dalam pekerjaannya.
- c. Prinsip Pengakuan Kontribusi: Mengakui kontribusi bawahan dapat meningkatkan motivasi kerja mereka, karena mereka merasa dihargai atas usaha dan hasil kerja mereka.
- d. Prinsip Pendelegasian Wewenang: Dengan memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk membuat keputusan terkait pekerjaan mereka, pemimpin dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
- e. Prinsip Memberi Perhatian: Memberikan perhatian pada keinginan dan kebutuhan karyawan dapat memotivasi mereka untuk bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

5. Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini, menggunakan indikator dari teori hierarki kebutuhan Maslow dalam (Sinambela & Sinambela, 2019) yang dikategorikan menjadi lima bagian, yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis atau Fisik

Kebutuhan yang paling mendasar yang meliputi pemberian gaji, pemberian fasilitas, pemberian fasilitas kerja, dan lain-lain.

b. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan akan perlindungan diri dari suatu ancaman, bahaya, pertentangan atau konflik. Ditunjukkan dengan adanya pensiun, asuransi kesehatan, dan keamanan kerja.

c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial atau rasa ingin memiliki yakni hubungan untuk diterima dalam kelompok unit kerja. Seperti pertemanan, komunikasi, kekeluargaan, serta rasa saling memiliki

d. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan meliputi faktor penghormatan seperti harga diri, otonomi, prestasi, status, pengakuan, dan perhatian.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian kritis, dan berprestasi.

2.1.4. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut Sinambela (Sinambela, 2016) Kinerja diartikan sebagai sebuah kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Mangkunegara mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Purwatiningsih et al., 2022).

Dessler menjelaskan bahwa kinerja merupakan proses mengaktualisasikan penetapan tujuan, evaluasi, dan tindak lanjut kinerja ke dalam sebuah sistem dan memastikan pegawai menuju tujuan strategis organisasi (Hasmin & Nurung, 2021).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas, target, atau kriteria yang telah disepakati terlebih dahulu secara bersama.

2. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (Khaeruman et al., 2021) adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas

Kuantitas merujuk pada jumlah output yang dihasilkan, yang dapat diukur dalam hal jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Dalam konteks pegawai atau karyawan, kuantitas diukur berdasarkan jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan.

b. Kualitas

Kualitas mencakup kepatuhan terhadap prosedur, disiplin, dan dedikasi. Ini merujuk pada sejauh mana hasil pekerjaan memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Kualitas kerja diukur berdasarkan tingkat kualitas output yang dihasilkan oleh pegawai/karyawan serta kesempurnaan penyelesaian tugas dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.

c. Kerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang pegawai/karyawan untuk berkolaborasi dengan rekan-rekannya dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan, sehingga dapat mencapai hasil dan efisiensi yang optimal.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam (Khaeruman et al., 2021) menyebutkan ada 2 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang sehat secara mental adalah seseorang yang menunjukkan integritas tinggi antara fungsi psikis (mental) dan fisik (jasmani). Integritas yang tinggi antara kedua fungsi ini memungkinkan individu untuk memiliki konsentrasi yang baik. Konsentrasi yang baik ini menjadi dasar penting untuk mengelola dan memanfaatkan potensi diri secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari, serta dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Lingkungan

Lingkungan kerja organisasi memainkan peran penting dalam mendukung individu untuk mencapai prestasi kerja. Faktor-faktor lingkungan organisasi tersebut meliputi uraian jabatan yang jelas, wewenang yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang penuh penghargaan dan dinamis, serta peluang karier dan fasilitas kerja yang memadai.

4. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Mondy mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal untuk memastikan dan mengevaluasi tugas dan tanggung jawab pegawai, baik individu maupun tim (Hasmin & Nurung, 2021).

Menurut Hasibuan Kinerja dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa unsur (Khaeruman et al., 2021), yaitu :

a. Kesetiaan

Kesetiaan merujuk pada komitmen dan kesediaan pegawai atau karyawan untuk mematuhi, melaksanakan, dan menerapkan kebijakan atau aturan yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Seorang pegawai atau karyawan dianggap setia jika ia menjalankan tugasnya dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan oleh organisasi.

b. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Prestasi ini biasanya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan pegawai atau karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

c. Kreativitas

Kreativitas merujuk pada kemampuan pegawai atau karyawan untuk mengembangkan ide-ide baru dan memanfaatkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

d. Kerja Sama

Kerja sama diukur dari kesiapan pegawai atau karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan rekan-rekannya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hasil kerja secara keseluruhan.

e. Kecakapan

Kecakapan merujuk pada kemampuan pegawai atau karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, dan merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja.

f. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan pegawai atau karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan sebaik mungkin dan tepat waktu, serta memiliki keberanian untuk mempertanggungjawabkan hasil kerja dan pekerjaannya.

2.2. Penelitian Yang Relevan

Dalam penelitian ini, penulis mengacu pada penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilaksanakan saat ini. Berikut ini adalah beberapa hasil penelitian yang relevan yang dijadikan bahan telaah bagi peneliti.

Tabel II. 1
Penelitian Yang Relevan

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	(Palinggi & Dju, 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Upt Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara	1. Sampel Jenuh 2. Variabel Motivasi Kerja 3. Variabel Kinerja	1. Variabel lingkungan kerja 2. Jumlah sampel 3. Objek penelitian	1. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja 3. Secara simultan

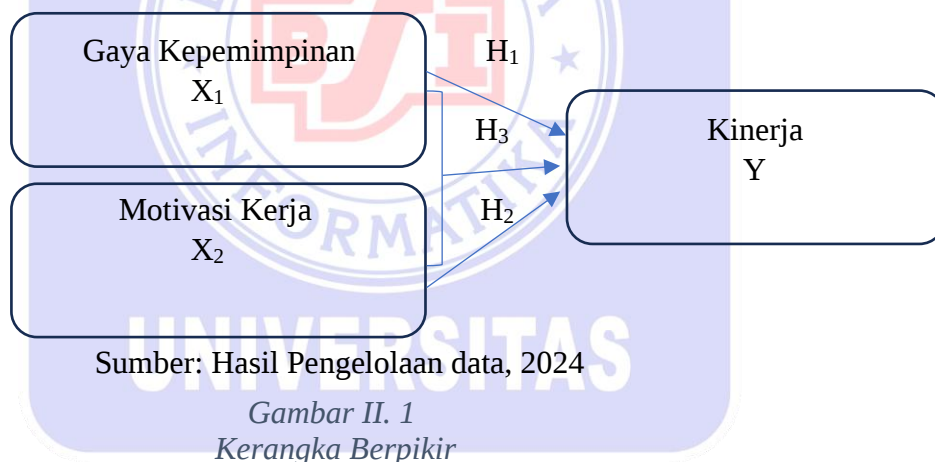
					motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2	(Yulianti ni & Santoso, 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat Fatmawati).	1. Variabel Motivasi Kerja 2. Sampel jenuh	1. Variabel lingkungan kerja 2. Variabel disiplin kerja 3. Variabel kepuasan kerja 4. Metode analisis data <i>Partial Least Square</i>	Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kata
3	(Yughi et al., 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kiat Pangan Persada	1. Variabel Motivasi Kerja 2. Variabel Kinerja 3. Uji Analisis regresi linear berganda 4. Sampling jenuh	1. Variabel Disiplin Kerja 2. Objek Penelitian	1. Disiplin kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Wahyuni, 2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Enrekang	1. Variabel gaya kepemimpinan 2. Variabel kinerja 3. Uji Analisis regresi linear	1. Variabel kepuasan kerja 2. Objek penelitian 3. Jumlah sampel	Secara simultan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

			berganda		
5	(Mathori et al., 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Upt Pengelolaan Kawasan Cagar Budaya Dinas Kebudayaan (Kundha Kabudayan) Kota Yogyakarta	1. Variabel gaya kepemimpinan 2. Variabel motivasi kerja 3. Variabel kinerja	1. Kepuasan Kerja 2. Metode analisis data <i>Partial Least Square</i> 3. Jumlah sampel 4. Objek penelitian	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai 4. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai 5. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
6	(Herawati & Ermawati, 2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Produksi PT Tae Jong Indonesia)	1. Variabel gaya kepemimpinan 2. Variabel motivasi kerja 3. Variabel kinerja	1. Jumlah sampel 2. Objek Penelitian	1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan 2. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan 3. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tae Jong Indonesia

2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka pemikiran ini memiliki kegunaan untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas.

Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti. Peningkatan kinerja karyawan merupakan pondasi bagi suatu perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka variabel yang terkait dalam penelitian ini dapat dirumuskan melalui suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:



Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh atau sebab akibat dari variabel independent. Variabel dependen dalam hal ini adalah Kinerja. Selanjutnya disebut sebagai (Y) dalam penelitian ini.

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan munculnya variabel dependen, atau disebut juga dengan variabel bebas. Selanjutnya disebut sebagai (X₁) Gaya Kepemimpinan, (X₂) Motivasi Kerja)

2.4. Hipotesis

Hipotesis dimaksudkan sebagai suatu pernyataan atau dugaan sementara terhadap permasalahan yang ada, yang akan diuji dan dibuktikan kebenarannya dalam suatu penelitian. Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh (Herawati & Ermawati, 2020) bahwa variabel gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₀: Diduga tidak terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Topindo Lucky Sport.
- H₁: Diduga terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Topindo Lucky Sport. Hal ini berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mathori et al., 2022) bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H₀: Diduga tidak terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Topindo Lucky Sports.
- H₂: Diduga terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pada PT Topindo Lucky Sports. Hal ini berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Yughi et al., 2022) bahwa variabel motivasi kerja, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₀: Diduga tidak terdapat terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Topindo Lucky Sports.
- H₃: Diduga terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pada PT Topindo Lucky. Hal ini

berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan (Herawati & Ermawati, 2020) bahwa variabel gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Meneurut Surya Dharma desain penelitian merupakan rencana totalitas yang berkaitan dengan aspek desain lengkap dari tipe riset, pendekatan pengumpulan informasi, desain eksperimental, serta pendekatan statistik buat ilustrasi informasi (Fauzi et al., 2022)

Dalam hal ini, desain penelitian merupakan tahapan awal yang sangat penting dalam proses penelitian, karena akan memadu penelitian dalam mengumpulkan dan menganalisis data secara sistematis dan obyektif sesuai dengan tujuan penelitian.

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan di analisis menggunakan pengolahan angka secara statistik (Abdullah et al., 2022). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Survei merupakan metode riset yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu dan menggunakan kuesioner sebagai alat penggalan data (Khaeruman et al., 2021).

Tujuan dari metode ini yaitu untuk memperoleh informasi mengenai hal yang akan diteliti kepada sejumlah responden yang dianggap mewakili suatu populasi.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Polpulasi Penelitian

(Ghozali, 2018) mengemukakan definisi populasi adalah wilayah degeneralisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Adapun dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah pegawai PT Topindo Lucky Sport sebanyak 50 orang.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian terkecil dari suatu populasi yang akan diteliti. Sampel tersebut sebagai perwakilan, harus mempunyai sifat- sifat atau ciri-ciri yang terdapat pada populasi. Menurut (Ghozali, 2018), sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*, teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Khaeruman et al., 2021). Selanjutnya, teknik sampling jenuh digunakan dalam penelitian karena teknik ini merupakan teknik penentuan sampel yang mana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel (Khaeruman et al., 2021). yang diambil dari seluruh pegawai PT Topindo Lucky Sport sebanyak 50 orang.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel dimaksudkan untuk mengenali berbagai variabel mungkin relevan dan mempengaruhi faktor lainnya. Mendefinisikan variabel memberi petunjuk kepada peneliti tentang prosedur mengukur variabel. Penelitian ini memiliki tiga variabel, yaitu variabel independen (X_1) Gaya Kepemimpinan, (X_2) Motivasi Kerja dan Variabel dependen (Y) adalah Kinerja.

3.3.1. Definisi Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Variabel X_1 atau Gaya Kepemimpinan adalah (Hasmin & Nurung2022) gaya kepemimpinan identik dengan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain,

bawahan, atau pengikut untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin

Tabel III. 1
Operasional Variabel X1

Variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Skala
Gaya Kepemimpinan (X ₁) Edison (Tanjung et al., 2021)	1. Memiliki strategi yang jelas dan di komunikasikan dengan baik	1. Memilih strategi bisnis yang jelas 2. Strategi bisnis dikomunikasikan dengan bahasa yang jelas dan mudah dimengerti	Likert
	2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan	3. Memeberi perhatian dan semangat 4. Memperhatikan lingkungan kerja kantor	Likert
	3. Memotivasi anggota	5. Mengajak anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian 6. Mengajak seluruh anggota untuk berorientasi pada kualitas	Likert
	4. Menjaga kekompakan tim	7. Mengajak anggota untuk bekerja dengan tim yang solid 8. Menyelesaikan konflik antar anggotaa dengan baik	Likert
	5. Menghargai perbedaan dan keyakinan	9. Menghargai setiap perbedaan pendapat 10. Mengajak karyawan untuk menghormati perbedaan dan keyakinan	Likert

3.3.2. Definisi Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Variabel X_2 atau Motivasi Kerja adalah suatu faktor atau keadaan yang dapat mendorong seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai suatu tujuan Maslow (Sinambela & Sinambela, 2019).

Tabel III. 2
Operasional Variabel X_2

Variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Skala
Motivasi Kerja (X_2) Maslow (Sinambela & Sinambela, 2019)	1. Kebutuhan Fisiologis	1. Pemberian gaji yang sesuai dengan yang diharapkan 2. Tingkat kebutuhan hidup terpenuhi	Likert
	2. Kebutuhan akan rasa aman	3. Jaminan kesehatan dan keselamatan 4. Tingkat kenyamanan lingkungan kerja	Likert
	3. Kebutuhan sosial	5. Hubungan dengan atasan yang harmonis 6. Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis	Likert
	4. Kebutuhan akan Penghargaan	7. Pemberian penghargaan atau reward terhadap prestasi kerja	Likert
	5. Kebutuhan aktualisasi diri	8. Pemberian dukungan dan kesempatan kepada pegawai	Likert

3.3.3. Variabel Kinerja (Y)

Variabel Y atau Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama Robert L. Mathis dan John H. Jackson (Khaeruman et al., 2021).

Tabel III. 3
Operasional Variabel Y

Variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Skala
Kinerja (Y) Robert L. Mathis dan John H. Jackson (Khaeruman et al., 2021)	1. Kuantitas	1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Pencapaian target yang telah ditentukan	Likert
	2. Kualitas	3. Melakukan pekerjaan dengan rapi 4. Melakukan pekerjaann dengan penuh ketelitian	Likert
	3. Kerjasama	5. Melakukan Kerjasama dengan tim	Likert

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Metode Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan, meliputi kondisi gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja yang didukung dengan adanya wawancara dan kuesioner.

3.4.2. Metode Kuesioner

Kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban. Dalam penelitian ini kuesioner diukur

dengan menggunakan skala likert. Kuesioner penelitian ini diberikan kepada pegawai PT Topindo Lucky Sport.

Dalam menjawab skala likert, responden memilih jawaban yang menurutnya sesuai dengan apa yang dia rasakan sesuai dengan pertanyaan yang diajukan.

Terdapat lima kategori pembobotan dalam skala likert sebagai berikut:

Tabel III. 4
Skala likert

Kode	Keterangan	Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Fauzi et al., 2022

3.4.3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan salah satu metode pengumpulan data yang di gunakan dalam metodologi penelitian sosial. Pada intinya metode dokumenter di gunakan untuk menelusuri data historis. Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

3.5. Teknik Analisis Data

Analisis data dengan pendekatan kuantitatif sering diterapkan dalam penelitian ilmiah eksakta, di mana penggunaan teknik analisis statistik menjadi solusi untuk menarik kesimpulan. Penelitian yang memanfaatkan kuesioner untuk mengumpulkan data biasanya menggunakan pertanyaan dengan jawaban berskala ordinal. Salah satu teknik analisis data dalam statistika adalah analisis regresi, yang digunakan untuk

peramalan serta menilai hubungan antara variabel. Dalam analisis regresi linier, data yang digunakan seharusnya berskala interval atau rasio. Namun, jika data yang digunakan berskala ordinal dipaksakan untuk analisis regresi linier, hasilnya mungkin menunjukkan koefisien korelasi yang rendah dan tidak memenuhi syarat model regresi yang diinginkan, yang dapat menyebabkan kesalahan dalam interpretasi.

Untuk mengatasi masalah ini, ada dua solusi yang dapat dipertimbangkan: pertama, tetap menggunakan data ordinal dengan mengganti teknik analisis, atau kedua, mentransformasi data ordinal menjadi data interval agar analisis regresi linier dapat diterapkan. Dalam penelitian ini, digunakan metode transformasi data ordinal menjadi interval, yaitu metode suksesif interval.

Metode suksesif interval (MSI) adalah proses untuk mengubah data ordinal menjadi data interval. Dalam statistika, skala data dibagi menjadi empat kategori: nominal, ordinal, interval, dan rasio (Ningsih & Dukalang, 2019). Skala data merupakan faktor penting dalam analisis data karena setiap metode analisis memerlukan jenis data tertentu. Misalnya, analisis regresi linier berganda mensyaratkan data berskala interval atau rasio. Hal ini menjadi tantangan jika data yang tersedia adalah skala ordinal namun metode yang digunakan adalah regresi linier berganda.

3.5.1. Uji Kualitas data

Uji kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji realibilitas.

A. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah kuesioner yang digunakan sah dan sesuai untuk tujuan pengukuran. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaan atau pernyataan di dalamnya dapat mengungkapkan aspek yang ingin diukur. Menurut

(Ghozali, 2018) uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel berdasarkan *degree of freedom* (df) = $n-2$, di mana “ n ” adalah jumlah sampel dengan *alpha* 0,05. Apabila nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel, maka item pertanyaan atau indikator dianggap valid.

Kriteria untuk menilai validitas indikator adalah sebagai berikut:

1. Jika r hitung positif dan lebih besar dari r tabel, maka indikator tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung tidak positif dan lebih kecil dari r tabel, maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Menurut (Ghozali, 2018) Jika jawaban seseorang terhadap pernyataan kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel atau handal. Fasilitas untuk pengukuran reliabilitas disediakan dengan uji statistic Cronbach's Alpha (α). Apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka suatu variabel dapat dikatakan reliabel.

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat diketahui dengan melihat kurva probability plot, melihat penyebaran data yang berbentuk titik pada sumbu diagonal grafik. Menurut (Ghozali, 2018) jika data (titik) tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, ini menunjukkan bahwa distribusi data bersifat normal, yang berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Sebaliknya, jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, hal ini menandakan bahwa distribusi data tidak normal, yang menunjukkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu (Ghozali, 2018) menyatakan bahwa uji normalitas data juga dapat dilakukan dengan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* atau uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- 2) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

B. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat perbedaan variansi residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika variansi residual konsisten di seluruh pengamatan, kondisi tersebut disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika variansi residual bervariasi, maka kondisi tersebut disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah model yang menunjukkan homoskedastisitas, yaitu tidak adanya heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan memeriksa grafik plot (*scatterplot*) yang menunjukkan hubungan antara nilai prediksi variabel dependen dan residual. Jika grafik menunjukkan pola titik yang bergelombang, melebar, atau menyempit, maka kemungkinan terdapat heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar secara merata di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka heteroskedastisitas tidak terjadi.

C. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Model

regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dalam model regresi, dapat dilakukan dengan memeriksa nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 atau VIF kurang dari 10,00, maka dianggap tidak ada multikolinearitas.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

(Ghozali, 2018) mengatakan analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam analisis regresi linier berganda, variabel dependen juga dikenal sebagai variabel respon atau variabel terikat, yaitu variabel yang ingin diprediksi atau dijelaskan oleh variabel independen. Sementara itu variabel independen juga dikenal sebagai variabel prediktor atau variabel bebas, yaitu variabel yang digunakan untuk memprediksi atau menjelaskan variabel dependen.

Dalam penelitian ini, persamaan analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

$\beta_1 \beta_2$: Koefisien Regresi

X_1 : Gaya Kepemimpinan

X_2 : Motivasi Kerja

e : Standar Error

Analisis regresi linier berganda melibatkan estimasi koefisien regresi menggunakan metode kuadrat terkecil, dimana tujuan adalah untuk menemukan nilai-nilai koefisien yang memberikan kesalahan prediksi paling kecil. Setelah estimasi

koefisien diperoleh dapat menginterpretasikan koefisien tersebut untuk mengetahui sejauh mana variabel independent mempengaruhi variabel dependen.

Analisis regresi linier berganda sangat berguna dalam penelitian dan analisis data untuk memahami hubungan antara variabel-variabel yang saling berhubungan dan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independent yang diketahui.

3.5.3. Uji Hipotesis

A. Uji T atau Parsial

(Ghozali, 2018) menjelaskan bahwa uji statistik menunjukkan tingkat pengaruh suatu variabel variabel bebas dalam menjelaskan perubahan variabel terikat. Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas atau independent memiliki pengaruh terhadap variabel terikat atau dependen secara signifikan.

Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

B. Uji F atau Simultan

Pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam menguji hipotesis ini dijelaskan (Ghozali, 2018) yaitu:

- a. Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai probability F lebih besar dari alpha 0,05, maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak memiliki pengaruh simultan.

Sebaliknya, jika nilai probability F kurang dari alpha 0,05, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Jika F hitung lebih besar daripada F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika F hitung lebih kecil daripada F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.5.4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Menurut interpretasi koefisien determinasi, nilainya berkisar antara nol hingga satu. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang rendah menunjukkan bahwa variabel-variabel dependen hanya dapat dijelaskan dengan sangat terbatas oleh model. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen hampir sepenuhnya menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mendapat hasil besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dan secara simultan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Karakteristik Responden

Dalam mendapatkan gambaran mengenai karakteristik responden, berikut akan diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama berkerja dan pendidikan terakhir. Pengumpulan data yang digunakan sebagai bahan analisis merupakan bagian yang diperlukan untuk melakukan analisis data pada penelitian ini maka pengambilan sampel ini ditunjuk kepada 50 responden sebagai sampel, dengan memberikan beberapa item pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solutions* seri atau SPSS sebagai alat dan metode perhitungan statistik.

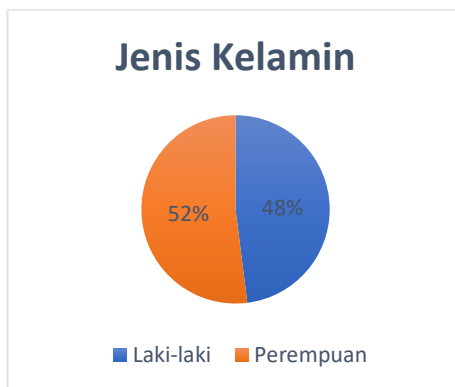
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Tabel IV. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	24	48%
2	Perempuan	26	52%
3	Jumlah	50	100%

Sumber: Hasil Pengelolaan data, 2024



Sumber: Hasil Pengelolaan data, 2024

Gambar IV. 1

Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar diatas menunjukan bahwa responden di PT Topindo Lucky Sports terdiri atas 24 orang dengan jenis kelamin laki – laki atau 48% responden laki – laki, dan 26 orang dengan jenis kelamin perempuan atau 52% responden perempuan. Hal ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai dalam PT Topindo Lucky Sports didominasi oleh pegawai perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

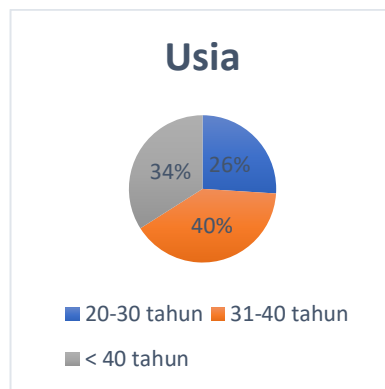
Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Tabel IV. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-30 tahun	13	26%
2	31-40 tahun	20	40%
3	< 40 tahun	17	34%
4	Jumlah	50	100%

Sumber: Hasil Pengelolaan data, 2024



Sumber: Hasil Pengelolaan data, 2024

Gambar IV. 2
Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar diatas, menunjukan bahwa responden PT Topindo Lucky Sports yang berusia 20-30 tahun berjumlah 13 orang atau 26%, pegawai berusia 31-40 tahun berjumlah 20 orang atau 40%, dan usia lebih dari 40 tahun terdapat 17 orang atau 34%. Hal ini menunjukan bahwa responden dalam PT Topindo Lucky Sports mayoritas berusia 31-40 tahun.

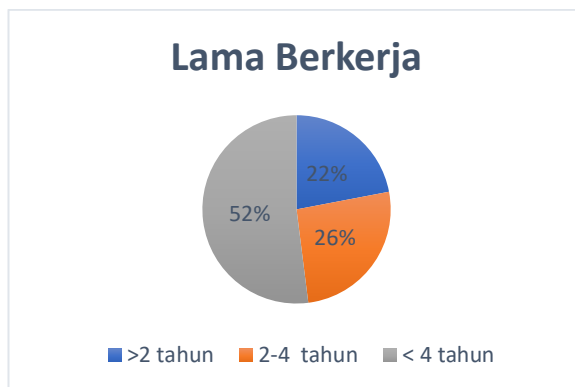
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja

Karakteristik responden berdasarkan lama berkerja dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Tabel IV. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja

No	Lama bekerja	Jumlah	Persentase
1	>2 tahun	11	22%
2	2-4 tahun	13	26%
3	< 4 tahun	26	52%
4	Jumlah	50	100%

Sumber: Hasil Pengelolaan data, 2024



Sumber: Hasil Pengelolaan data, 2024

Gambar IV. 3

Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan gambar diatas, menjelaskan bahwa sebanyak 11 atau 22% responden dengan masa kerja di bawah 2 tahun, lalu responden dengan masa kerja 2 – 4 tahun sebanyak 13 atau 26% responden, kemudian sebanyak 26 atau 52% responden dengan masa kerja lebih dari 4 tahun.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

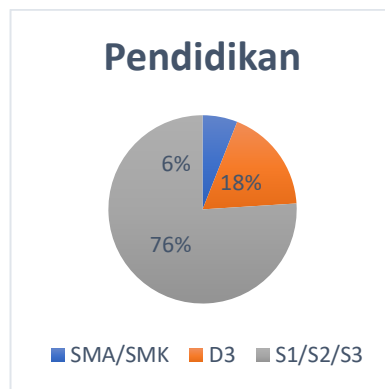
Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Tabel IV. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	3	6%
2	D3	9	18%
3	S1/S2/S3	38	76%
4	Jumlah	50	100%

Sumber: Hasil Pengelolaan data, 2024



Sumber: Hasil Pengelolaan data, 2024

Gambar IV. 4

Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan gambar diatas, menjelaskan bahwa sebanyak 3 atau 6% responden dengan pendidiakan terkahir SMA/SMK, lalu responden dengan pendidikan D3 atau Diploma sebanyak 9 atau 18% responden, kemudian sebanyak 38 atau 76% responden dengan Pendidikan S1-S3.

4.1.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil yang menjadi objek penelitian dalam hal ini merupakan Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Topindo Lucky Sports. Responden merupakan seluruh karyawan PT Topindo Lucky

Berikut merupakan hasil kuisioner responden:

Tabel IV. 5
Hasil Kuisioner Responden Variabel X_1

No	Variabel	Pernyataan						Total
			SS	S	N	TS	STS	
1	X1.1	Pimpinan memiliki strategi bisnis yang jelas untuk mencapai tujuan perusahaan	9	21	15	4	1	50

2	X1.2	Strategi bisnis dikomunikasikan pimpinan dengan bahasa yang jelas dan mudah dimengerti	9	19	10	5	7	50
3	X1.3	Pimpinan memeberikan perhatian dan semangat kepada bawahan	18	18	10	3	1	50
4	X1.4	Pimpinan memperhatikan lingkungan kerja kantor	12	15	14	5	4	50
5	X1.5	Pimpinan mengajak anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian	10	20	15	1	4	50
6	X1.6	Pimpinan mengajak seluruh anggota untuk berorientasi pada kualitas	19	17	12	1	1	50
7	X1.7	Pimpinan mengajak anggota untuk bekerja dengan tim yang solid	16	22	10	1	1	50
8	X1.8	Pimpinan membantu menyelesaikan konfliktik antar anggotaa dengan baik	15	23	11	1		50
9	X1.9	Pimpinan menghargai setiap perbedaan pendapat yang terjadi	12	23	10	4	1	50

10	X1.10	Pimpinan mengajak karyawan untuk menghormati perbedaan dan keyakinan	17	20	10	2	1	50
----	-------	--	----	----	----	---	---	----

Sumber: Hasil Pengelolaan data, 2024

Dari hasil jawaban responden diatas, yang perlu di apresiasi adalah Pimpinan mengajak seluruh anggota untuk berorientasi pada kualitas. Hal ini menggambarkan bahwa pimpinan selalu memastikan bahwa anggotanya bekerja dengan kualitas yang baik. Pernyataan yang perlu ditinjau yaitu strategi bisnis dikomunikasikan pimpinan dengan bahasa yang jelas dan mudah dimengerti. Hal ini menggambarkan bahwa pimpinan harus lebih bisa berkomunikasi dengan baik untuk mengatur strategi kepada anggota.

Tabel IV. 6
Hasil Kuisioner Responden Variabel X2

1	X2.1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan yang saya harapkan	30	15	3	2		50
2	X2.2	Saya merasa senang bekerja karena kebutuhan hidup dapat terpenuhi oleh perusahaan	18	30	1	1		50
3	X2.3	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada pegawai	17	25	7	1		50

4	X2.4	Saya termotivasi bekerja karena kondisi lingkungan kerja yang nyaman	16	26	6	2	1	50
5	X2.5	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan	12	25	10	2	1	50
6	X2.6	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja	15	23	8	4		50
7	X2.7	Perusahaan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi	21	12	10	6	1	50
8	X2.8	Perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya	3	25	14	4	4	50

Sumber: Hasil Pengelolaan data, 2024

Dari hasil jawaban responden diatas, yang perlu di apresiasi adalah Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan yang saya harapkan. Hal ini menggambarkan bahwa Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan para anggotanya. Sementara pernyataan yang perlu di tinjau adalah Perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Hal ini menggambarkan bahwa Perusahaan kurang memperhatikan pengembangan potensi yang dimiliki oleh karyawan.

Tabel IV. 7
Hasil Kuisisioner Responden Variabel Y

1	Y.1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	16	24	8	2		50
2	Y.2	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan	7	12	20	10	1	50
3	Y.3	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan rapi	12	25	12	1		50
4	Y.4	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh ketelitian	20	23	4	1	2	50
5	Y.5	Hasil kerja yang saya lakukan selalu optimal	14	26	10			50

Sumber: Hasil Pengelolaan data, 2024

Dari hasil jawaban responden diatas, yang perlu di apresiasi adalah pernyataan Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh ketelitian. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan selalu berkerja dengan penuh ketelitian. Sementara pernyataan yang perlu di tinjau adalah pernyataan Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan. Hal ini menunjukan bahwa karyawan masih belum mampu mencapai target yang telah ditentukan.

4.2. Uji Kualitas Data

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid bila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan mampu mengungkapkan data yang diteliti secara tepat (Ghozali, 2018). Tinggi

rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Hasil pengujian validitas dapat diketahui jika r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan valid, namun jika r hitung $<$ r tabel, maka data tersebut dinyatakan tidak valid.

1. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan X_1

Tabel IV. 8
Uji Validitas X_1

Item pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.492	0.278	Valid
X1.2	0.751	0.278	Valid
X1.3	0.554	0.278	Valid
X1.4	0.690	0.278	Valid
X1.5	0.665	0.278	Valid
X1.6	0.648	0.278	Valid
X1.7	0.622	0.278	Valid
X1.8	0.719	0.278	Valid
X1.9	0.650	0.278	Valid
X1.10	0.639	0.278	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan data, 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan mengenai variabel gaya kepemimpinan dapat dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan bahwa r hitung $>$ r tabel 0.278. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan mengenai variabel gaya kepemimpinan dapat diandalkan dan layak diajukan untuk penelitian.

2. Uji Validitas Motivasi Kerja X2

Tabel IV. 9
Uji Validitas X2

Item pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0.656	0.278	Valid
X2.2	0.631	0.278	Valid
X2.3	0.641	0.278	Valid
X2.4	0.672	0.278	Valid
X2.5	0.702	0.278	Valid
X2.6	0.434	0.278	Valid
X2.7	0.524	0.278	Valid
X2.8	0.279	0.278	Valid

Sumber: Sumber : Hasil Pengelolaan data, 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan mengenai variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan bahwa lebih banyak r hitung $>$ r tabel 0.278. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan mengenai variabel motivasi kerja dapat diandalkan dan layak untuk diajukan dalam penelitian.

3. Uji Validitas Kinerja Y

Tabel IV. 10
Uji Validitas Y

Item pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0.666	0.278	Valid
Y.2	0.475	0.278	Valid
Y.3	0.698	0.278	Valid

Y.4	0.744	0.278	Valid
Y.5	0.627	0.278	Valid

Sumber: Sumber : Hasil Pengelolaan data, 2024

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan mengenai kinerja dapat dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.278. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan mengenai variabel kinerja dapat diandalkan dan layak diajukan untuk penelitian.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digambarkan untuk mengukur kuesioner yang termasuk pada indikator dari variabel. Dengan menggunakan SPSS sebagai uji statistik *Cronbach Alpha*, dengan ditunjukkan jika nilai $> 0,60$ akan menunjukkan nilai instrumen yang reliabel. Kuesioner dinyatakan reliabel ketika suatu jawaban menunjukkan konsisten terhadap pertanyaan (Ghozali, 2018).

Tabel IV. 11
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.842	10	Reliabel
Motivasi Kerja	0.689	8	Reliabel
Kinerja	0.640	5	Reliabel

Sumber: Hasil Pengelolaan data, 2024

Berdasarkan tabel atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel independen yakni gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) memiliki nilai yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh pernyataan pada masing-

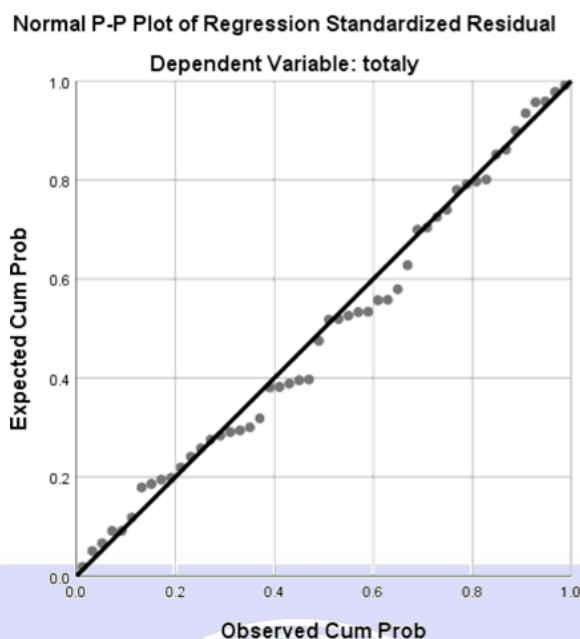
masing variabel dalam penelitian dapat dikatakan reliabel dan dapat diandalkan sehingga dapat digunakan dalam penelitian berikutnya.

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat diketahui dengan melihat kurva *probability plot*, melihat penyebaran data yang berbentuk titik pada sumbu diagonal grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka hal tersebut menunjukkan bahwa pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka hal tersebut tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2018)

Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan uji normalitas *P-Plot* dan *Kolmogorov-Smirnov Test*.



Sumber : Hasil Pengelolaan data, 2024

Gambar IV. 5 Uji Normalitas *P-Plot*

Gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar pada sekitaran garis diagonal serta mengikuti arah dari garis diagonal, maka hal tersebut menunjukkan pola distribusi normal sehingga dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu, uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov Test* dapat digunakan untuk menguji normalitas residual. Berikut hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*.

Tabel IV. 12
Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13988109
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.054
Test Statistic		.085
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.

Sumber: Hasil Pengelolaan data, 2024

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa pada uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh hasil nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

4.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan dalam variasi nilai residual dari satu periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan menggunakan uji Glejser. Keputusan diambil berdasarkan nilai signifikansi (Sig.): jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05, maka model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas; sebaliknya, jika nilai Sig. kurang dari 0,05, model regresi dianggap mengalami heteroskedastisitas. Hasil dari pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 13
Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.984	1.348		1.472	.148
	totalx1	.068	.040	.321	1.695	.097
	totalx2	-.085	.059	-.271	-1.429	.160

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Pengelolaan data, 2024

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah 0,148, variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,097. Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi dari seluruh variabel independen adalah lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi lolos dari masalah heteroskedastisitas.

4.3.3. Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat dari nilai *torelance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika terdapat nilai *torelance* > 0,10 atau VIF < 10,00 maka dikatakan tidak ada multikolinearitas.

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini:

Tabel IV. 14
Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.326	2.329		2.717	.009		
	totalx1	.260	.069	.531	3.749	.000	.556	1.799
	totalx2	.153	.103	.211	1.491	.143	.556	1.799

a. Dependent Variable: totaly

Sumber: Hasil Pengelolaan data, 2024

Hasil tabel diatas Menunjukkan nilai yang terlihat pada *tolerance* masing-masing variabel bebas X1 dan X2 > 0,10 dan nilai VIF menunjukkan < 10. Dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi multikolonieritas.

4.3.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil dari model regresi linear berganda:

Tabel IV. 15
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.326	2.329		2.717	.009
	totalx1	.260	.069	.531	3.749	.000
	totalx2	.153	.103	.211	1.491	.143

a. Dependent Variable: totaly

Sumber: Hasil Pengelolaan data, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,326 + 0,260X1 + 0,153X2 + e$$

Dari persamaan diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 6,326 mengandung arti bahwa nilai konsisten variable kinerja pegawai adalah 6,326.
2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,260 yang menyatakan bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel gaya kepemimpinan akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,260

3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,153 yang menyatakan bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel motivasi kerja akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,260

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat diuji pada tingkat yang signifikan 0,05.

Berikut ini merupakan hasil uji parsial (uji t):

Tabel IV. 16
Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.326	2.329		2.717	.009
	totalx1	.260	.069	.531	3.749	.000
	totalx2	.153	.103	.211	1.491	.143

a. Dependent Variable: totaly

Sumber: Hasil Pengelolaan data, 2024

Berdasarkan Tabel diatas disimpulkan bahwa:

1. Hasil perhitungan variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.009 < 0.05$), dengan nilai t hitung $3,749 > t$ tabel 1,675. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_1 gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil perhitungan variabel motivasi kerja (X2) dengan nilai signifikansi sebesar 0,143 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0.05 ($0.143 > 0.05$),

dengan nilai t hitung $1,491 < t$ tabel $1,675$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian H_a ditolak dan H_0 diterima.

4.4.2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Dengan interpretasi ketika F hitung $>$ F tabel maka secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Tabel IV. 17
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.766	2	101.883	21.341	.000 ^b
	Residual	224.375	47	4.774		
	Total	428.141	49			

a. Dependent Variable: totaly
b. Predictors: (Constant), totalx2, totalx1

Sumber: Hasil Pengelolaan data, 2024

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa hasil uji simultan (uji F) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000$. Dengan menggunakan tingkat signifikansi $0,05$ maka nilai signifikansi sebesar $0,000$ menunjukkan lebih kecil dari $0,05$. Kemudian diperoleh nilai F hitung sebesar 21.341 yang berarti nilai F hitung $21.341 >$ F tabel $2,84$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga H_3 yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

4.5. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan dengan menganalisis nilai adjusted R square untuk menilai seberapa efektif variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai adjusted R square berkisar antara nol hingga satu. Semakin mendekati angka satu, semakin besar proporsi informasi yang diberikan oleh variabel-variabel bebas untuk memprediksi variabel terikat.

Berikut ini adalah hasil koefisien determinasi::

Tabel IV. 18
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.454	2.18494

a. Predictors: (Constant), totalx2, totalx1

Sumber: Hasil Pengelolaan data, 2024

Berdasarkan di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,454. Hasil tersebut menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan pengaruh secara bersama-sama sebesar 45,4% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 54,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Data yang diolah menggunakan SPSS dengan sampel 50 responden yang membahas tentang bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, terhadap kinerja PT Topindo Lucky Sports.

Dari hasil uji regresi yang telah di lakukan, maka diperoleh:

4.6.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil regresi yang telah dilakukan, maka hasil yang diperoleh yaitu nilai uji T yaitu 3,749 menunjukkan lebih besar dari nilai T tabel sebesar 1,675 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terbukti variabel gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semakin tinggi gaya kepemimpinan yang dimiliki atasan dapat menimbulkan kinerja karyawan yang semakin tinggi. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang lebih baik mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik, dan bahwa dalam suatu organisasi, keterampilan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan, terkait dengan kemampuan pengambilan keputusan kepemimpinan, dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaiknya karena keputusan dibuat secara akurat dan efektif.

Hal ini Selaras dengan penelitian (Herawati & Ermawati, 2020) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil regresi yang telah dilakukan, maka hasil yang diperoleh yaitu nilai uji T yaitu 1,491 menunjukkan lebih kecil dari nilai T tabel sebesar 1,675 dengan signifikansi sebesar 0,143 lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terbukti variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal ini Selaras dengan penelitian yang dilakukan (Palinggi & Djiu, 2022) bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil persamaan regresi berganda diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan

nilai F hitung sebesar $21,341 > F \text{ tabel } 2,84$ dan memiliki nilai Sig $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima. Artinya bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bersama-sama secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Topindo Lucky Sports.

Hal ini Selaras dengan penelitian yang dilakukan (Herawati & Ermawati, 2020) bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.7. Implikasi Penelitian

Implikasi dari suatu studi dapat dibagi menjadi dua aspek utama, yaitu implikasi teoritis dan implikasi praktis. Implikasi teoritis berkaitan dengan sumbangan pengembangan teori-teori tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, implikasi praktis melibatkan kontribusi penelitian dalam meningkatkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai guna memperbaiki kinerja mereka.

4.7.1. Implikasi Teoritis

1. Dari hasil analisis yang dilakukan menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada PT Topindo Lucky Sports berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. PT Topindo Lucky Sports harus lebih fokus pada pengembangan gaya kepemimpinan yang baik, karena gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan

4.7.2. Implikasi Praktis

1. Bagi Pemimpin Perusahaan

Untuk selalu menjaga dan mendisiplinkan pekerja, agar memiliki motivasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Seperti

memberikan pelatihan agar dapat meningkatkan kompetensi-kompetensi para karyawan.

2. Bagi Karyawan

Untuk terus menjaga motivasi kerja tetap optimal, diperlukan upaya terus menerus dalam meningkatkan kinerja agar tujuan bersama dapat tercapai. Seperti mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh PT Topindo Lucky Sports.

4.8. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti selama proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dan dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti di masa mendatang untuk menyempurnakan penelitian mereka. Penelitian ini memiliki beberapa kekurangan yang perlu diperbaiki dalam studi-studi selanjutnya. Adapun keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini antara lain:

1. Keterbatasan waktu yang dimiliki oleh penulis dalam pengerjaan skripsi ini. Dikarenakan periode penelitian yang terbatas dan sulitnya membagi waktu antara mengerjakan skripsi, menjangkau responden, bimbingan dan bekerja.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, pada subab ini peneliti akan menarik kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan yang sudah dilakukan oleh penulis. Penelitian ini menunjukkan beberapa hasil, sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Topindo Lucky Sports. Hal ini berdasarkan perhitungan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.009 < 0.05$), dengan nilai t hitung $3,749 > t$ tabel 1,675.
2. Variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Topindo Lucky Sports. Hal ini berdasarkan perhitungan variabel motivasi kerja (X_2) dengan nilai signifikansi sebesar 0,143 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0.05 ($0.143 > 0.05$), dengan nilai t hitung $1,491 < t$ tabel 1,675.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Topindo Lucky Sports yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,454. Hasil tersebut menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan pengaruh secara bersama-sama sebesar 45,4% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 54,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, terhadap beberapa saran yang peneliti bisa berikan untuk beberapa pihak yaitu sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan:

- a. Sebaiknya PT Topindo Lucky Sports perlu meningkatkan kemampuan dalam perencanaan dan tujuan bisnis perusahaan kedepannya, dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang meningkatkan keterampilan yang akan membantu pemimpin perusahaan mampu menyampaikan visi misi, memotivasi tim dan pengambilan keputusan kepada pekerja PT Topindo Lucky Sports.
- b. Sebaiknya PT Topindo Lucky Sports harus mendorong lebih banyak kolaborasi antara anggota tim. Dapat dilakukan dengan kegiatan-kegiatan pendukung seperti team-building dan penyelenggaraan diskusi terbuka untuk anggota tim untuk berbagi ide dan solusi untuk masalah yang terjadi di Perusahaan.
- c. Sebaiknya PT Topindo Lucky Sports perlu terus mengevaluasi apakah strategi bisnis yang di komunikasikan pimpinan sudah dengan bahasa yang jelas dan mudah dimengerti karena sebanyak 7 orang menjawab sangat tidak setuju.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti berikutnya di Perusahaan, isu mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja dapat menjadi fokus yang relevan untuk penelitian mendatang. Serta untuk mendukung kemajuan penelitian, penting untuk mengembangkan studi lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadila, Z., Taqwin, N., Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini
- Dumadi, Ayu Ainunnisa, Khojin, N., & Harini, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daehan Global. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 2(2), 64–77. di ambil dari <https://doi.org/10.46772/jecma.v1i01.227>
<https://jurnal.umus.ac.id/index.php/jecma/article/view/227/137>
- Fauzi, A., Nisa, B., Napitulu, D., Abdillah, F., Utama, AA Gde Satia, Zonyfar, C., Nuraini, R., Purnia, D. S., Setyawari, I., Evi, T., Permana, S. D. H., & Sumartiningsih, M. S. (2022). *Metodologi Penelitian*. Banyumas: CV. Pena Persada
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasmin, & Nurung, J. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Solok: Mitra Cendikia Media
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Produksi PT Tae Jong Indonesia). 16–33. <https://jurnal.uia.ac.id/Kinerja/article/view/922>
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*. Banten: CV. AA. Rizky
- Mathori, M., Ambara, E., & Kusumastuti, D. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Upt Pengelolaan Kawasan Cagar Budaya Dinas Kebudayaan (Kundha Kabudayan) Kota Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(4), 1263–1285. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i4.622>
<https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/622>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analsis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
<https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jjom/article/view/1742>
- Palinggi, Y., & Djiu, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Upt Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIMAP)*, 1(2), 85–92. <https://ejurnal.unikarta.ac.id/index.php/jimap/article/view/1119>
- Prasinta, D. J., Jarkawi, & Emanuel B. S. Kase. (2023). *Strategi Kepemimpinan*. Yogyakarta: Sulus Pustaka
- Purwatiningsih, Astiti, S., Sholihin, A., Zuhdi, A. I. A., & Putri, A. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pemalang: Tiga Cakra Wala

- Rizal, M., Basalamah, M., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *Jambura*, 5(2), 485–490. di ambil dari <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres
- Suryani, N. K., & FoEh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: Nilacakra
- Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jsm/article/view/10798/7470>
- Wahyuni, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Enrekang. 4, 1. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Yughi, S. A., Widodo, A. S., & Arsid, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kiat Pangan Persada. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 640–648. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.517> <https://ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/517>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44. <http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/1153/941>



UNIVERSITAS

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

Nim : 64231472

Nama Lengkap : Faiz Malida

Tempat/ Tanggal Lahir : Jakarta, 4 April 1994

Alamat Lengkap : Jl. Assofa 4 RT. 09/01 Sukabumi Utara, Kebon Jeruk,
Jakarta Barat

II. Pendidikan

1. SDI Al-Falah III Petang Jakarta Selatan, lulus tahun 2006
2. MTs Al-Falah Jakarta Selatan, lulus tahun 2009
3. MA Al-Falah Jakarta Barat, lulus tahun 2012
4. Bina Sarana Informatika D3 Jakarta, lulus tahun 2015

III. Riwayat Pengalaman Bekerja

1. Admin PT Tujuh Insan Madani, Juni – Oktober 2016
2. Quality Insurance PT Axa Finansial Indonesia, Februari 2017 – Sekarang

Jakarta, 31 Agustus

2024



Faiz Malida

SURAT KETERANGAN RISET

PT. Topindo Lucky Sports

Belleza Shopping Arcade, Jl. Permata Hijau Rt.4/Rw.2 Jakarta Selatan
Telp: (021) 25675590 | Email: info@topgolfsporting.com

Nomor : 545/SK-TG/VIII/13/2024

Perihal: Surat Keterangan Riset

Kepada Yth.
Faiz Malida
Jl. Assofa 4 No. 24 Kebon Jeruk
Jakarta, 11540

Dengan hormat,

Kami, PT Topindo Lucky Sports, yang beralamat di Belleza Shopping Arcade, Jl. Permata Hijau Rt.4/Rw.2 Jakarta Selatan, dengan ini menyatakan bahwa:

Nama	: Faiz Malida
NIM	: 64231472
Program Studi	: Manajemen
Universitas	: Universitas Bina Sarana Informatika

Telah melakukan kegiatan riset di perusahaan kami selama periode 8 Juli 2024 sampai 9 Agustus 2024. Selama masa riset, yang bersangkutan telah terlibat dalam riset Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan kami

Kami mengapresiasi kontribusi positif dalam proyek yang diikuti, dan berharap pengalaman yang didapat selama dilakukannya riset ini dapat bermanfaat untuk pengembangan kariernya di masa depan. Semua data dan informasi yang diperoleh selama riset sepenuhnya sesuai dengan standar etika penelitian yang berlaku di perusahaan kami.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,

Jakarta, 13 Agustus 2024

Hormat kami,



Laili Syifa Himaya
HRD

BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME

Faiz Malida Skripsi.pdf			
ORIGINALITY REPORT			
17%	12%	7%	12%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	Submitted to Universitas Negeri Padang	6%	
	Student Paper		
2	repository.uinjkt.ac.id	2%	
	Internet Source		
3	journal.cattleyadf.org	1%	
	Internet Source		
4	dspace.uui.ac.id	1%	
	Internet Source		
5	Submitted to Universitas Negeri Jakarta	1%	
	Student Paper		
6	repository.unhas.ac.id	1%	
	Internet Source		
7	Romatua Manurung, Achmad Tarmizi. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.GREEN GARDEN (Study khusus di PT. Green Garden)", Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2023	1%	
	Publication		
8	eprints.unpam.ac.id	1%	
	Internet Source		
9	Riza Khaerani Rikhad, Sri Hidayati, Bahrul Yaman. "Pengaruh Reward, Hubungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kreativitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan)", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024	1%	
	Publication		
10	Submitted to Universitas Respati Indonesia	1%	
	Student Paper		
11	repository.upstegal.ac.id	1%	
	Internet Source		
12	repository.nobel.ac.id	1%	
	Internet Source		
13	Setia Ningsih, Hendra H. Dukalang. "Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analsis Regresi Linier Berganda", Jambura Journal of Mathematics, 2019	1%	
	Publication		
14	conference.binadarma.ac.id	1%	
	Internet Source		

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Gform

KUISIONER PENELITIAN "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Topindo Lucky Sports"

Saya Faiz Malida, saat ini sedang melakukan penelitian sebagai salah satu syarat kelulusan pada Program Sarjana (S1) pada Universitas Bina Sarana Informatika Program studi Manajemen, dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Topindo Lucky Sports"**

Dalam hal ini, saya bermaksud untuk mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Hasil dari penelitian ini akan digunakan untuk tujuan akademis dan setiap jawaban yang diberikan saudara/i akan dijamin kerahasiaannya karena hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Jenis Kelamin :

- Pria
- Wanita

Usia :

- 20 - 30 Tahun
- 30 - 40 Tahun
- > 40 Tahun

Pendidikan :

- SMA / SMK
- D3
- S1/S2/S3

Lama Bekerja :

- > 2 Tahun
- 2 - 4Tahun
- > 4 Tahun



Pilihan jawaban yang disediakan sebagai berikut:

SS	SANGAT SETUJU	5
S	SETUJU	4
N	NETRAL	3
TS	TIDAK SETUJU	2
STS	SANGAT TIDAK SETUJU	1

Lampiran 2. Kuisiонер Gform

No	Variabel	Pernyataan						Total
			SS	S	N	TS	STS	
1	X1.1	Pimpinan memiliki strategi bisnis yang jelas untuk mencapai tujuan perusahaan						
2	X1.2	Strategi bisnis dikomunikasikan pimpinan dengan bahasa yang jelas dan mudah dimengerti						
3	X1.3	Pimpinan memeberikan perhatian dan semangat kepada bawahan						
4	X1.4	Pimpinan memperhatikan lingkungan kerja kantor						
5	X1.5	Pimpinan mengajak anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian						
6	X1.6	Pimpinan mengajak seluruh anggota untuk berorientasi pada kualitas						
7	X1.7	Pimpinan mengajak anggota untuk bekerja dengan tim yang solid						
8	X1.8	Pimpinan membantu menyelesaikan konflik antar anggotaa dengan baik						
9	X1.9	Pimpinan menghargai setiap perbedaan pendapat yang terjadi						
10	X1.10	Pimpinan mengajak karyawan untuk menghormati perbedaan dan keyakinan						

Lampiran 1. Kuisioner Gform

No	Variabel	Pernyataan						Total
			SS	S	N	TS	STS	
1	X2.1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan yang saya harapkan						
2	X2.2	Saya merasa senang bekerja karena kebutuhan hidup dapat terpenuhi oleh perusahaan						
3	X2.3	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada pegawai						
4	X2.4	Saya termotivasi bekerja karena kondisi lingkungan kerja yang nyaman						
5	X2.5	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja						
6	X2.6	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja						
7	X2.7	Perusahaan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi						
8	X2.8	Perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya						

Lampiran 4 Kuisisioner Gform

No	Variabel	Pernyataan						Total
			SS	S	N	TS	STS	
1	Y.1	Pimpinan memiliki strategi bisnis yang jelas untuk mencapai tujuan perusahaan						
2	Y.2	Strategi bisnis dikomunikasikan pimpinan dengan bahasa yang jelas dan mudah dimengerti						
3	Y.3	Pimpinan memeberikan perhatian dan semangat kepada bawahan						
4	Y.4	Pimpinan memperhatikan lingkungan kerja kantor						
5	Y.5	Pimpinan mengajak anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian						

Lampiran 5. Hasil data kuisioner (ordinal) Gaya Kepemimpinan

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
1	4	5	3	5	4	3	5	4	4	4	41
2	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	44
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	3	4	3	3	5	5	3	4	4	37
5	3	3	2	3	3	3	4	5	4	4	34
6	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	42
7	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
8	3	1	4	4	4	2	4	4	4	5	35
9	2	4	5	2	4	4	4	4	4	4	37
10	2	2	2	1	2	3	2	4	3	3	24
11	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	30
12	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
13	4	3	5	4	1	4	5	4	5	4	39
14	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
16	1	1	5	1	3	5	3	3	1	1	24
17	3	2	4	3	3	4	3	3	5	5	35
18	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	41
19	3	4	3	3	3	4	4	5	3	3	35
20	4	4	5	5	3	5	3	4	4	5	42
21	5	4	4	4	1	3	3	4	2	2	32
22	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	34
23	4	1	5	4	4	3	4	4	3	4	36
24	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47
25	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
26	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	29
27	3	3	5	3	3	5	5	4	4	4	39
28	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	2	1	3	2	3	3	4	3	4	5	30
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
34	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	34
35	4	5	5	5	1	5	4	4	5	5	43
36	4	1	4	4	4	1	4	3	4	3	32
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	43
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	1	1	3	4	5	5	4	5	5	37
41	2	5	3	3	5	5	5	5	4	5	42
42	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	45
43	4	2	3	2	4	3	3	3	4	2	30
44	4	2	2	2	1	4	4	3	4	3	29
45	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
46	5	4	3	1	4	4	4	4	4	4	37
47	5	4	4	2	3	4	4	4	2	5	37
48	3	3	5	3	4	4	4	5	2	5	38
49	4	3	4	4	3	4	4	4	2	5	37
50	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	41

Lampiran 6. Hasil data kuisioner (ordinal) Motivasi Kerja

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
1	5	5	5	5	4	3	4	4	35
2	5	4	5	5	5	3	5	3	35
3	5	5	5	5	5	5	5	2	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	5	4	4	5	4	4	3	4	33
7	3	4	4	5	5	3	5	4	33
8	4	4	4	4	4	5	1	4	30
9	5	5	4	2	5	5	2	3	31
10	4	4	4	4	3	3	3	3	28
11	5	4	3	4	4	4	5	3	32
12	5	5	4	4	5	4	5	4	36
13	4	4	3	3	4	4	2	3	27
14	5	5	4	4	4	4	5	3	34
15	3	5	3	3	3	3	4	4	28
16	5	4	4	1	1	5	5	4	29
17	5	5	3	4	4	4	3	3	31
18	5	4	4	3	4	4	3	3	30
19	3	3	5	5	3	4	4	4	31
20	5	4	3	4	3	3	5	4	31
21	5	4	4	5	3	4	3	3	31
22	2	5	5	4	3	3	5	1	28
23	4	4	3	4	4	4	3	2	28
24	4	4	4	4	4	4	4	1	29
25	5	5	4	5	5	5	5	1	35
26	4	4	4	3	3	4	3	1	26
27	5	4	4	4	2	4	5	2	30
28	5	5	5	5	5	5	5	3	38
29	5	4	4	4	4	4	4	4	33
30	4	4	3	4	4	4	2	4	29
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	5	5	5	5	5	5	5	4	39
33	5	5	5	4	4	3	2	4	32
34	4	4	4	3	4	4	4	5	32
35	5	4	4	4	4	5	5	4	35
36	4	4	5	4	3	5	3	3	31
37	5	5	4	4	5	4	4	4	35
38	4	4	4	3	4	5	5	4	33
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	5	5	5	5	4	4	5	5	38
41	5	4	5	5	5	5	5	3	37
42	5	5	5	5	5	4	3	4	36
43	2	2	2	2	2	2	2	4	18
44	5	5	5	4	3	5	2	3	32
45	5	5	4	5	4	4	4	3	34
46	5	4	4	4	4	5	5	4	35
47	5	4	4	4	3	5	4	2	31
48	5	4	5	4	4	2	5	4	33
49	4	4	5	4	4	2	5	4	32
50	4	4	5	4	4	2	3	4	30

Lampiran 7. Hasil data kuisioner (ordinal) Kinerja Karyawan

No	Y3.1	Y3.2	Y3.3	Y3.4	Y3.5	Total
1	4	5	4	4	4	21
2	4	4	4	5	5	22
3	5	3	4	5	5	22
4	3	5	3	4	4	19
5	4	2	4	4	4	18
6	5	3	5	4	4	21
7	5	3	5	5	3	21
8	4	2	3	4	4	17
9	4	3	2	4	4	17
10	2	2	4	4	4	16
11	3	4	3	4	4	18
12	5	2	5	5	5	22
13	4	4	3	5	3	19
14	4	3	3	4	4	18
15	4	3	3	3	3	16
16	3	3	3	3	3	15
17	4	3	5	4	4	20
18	4	4	4	4	5	21
19	4	3	4	3	4	18
20	3	3	3	4	4	17
21	3	3	3	4	4	17
22	4	4	4	4	4	20
23	5	4	4	5	5	23
24	5	3	4	5	5	22
25	5	2	4	5	4	20
26	3	3	3	4	3	16
27	4	5	5	5	4	23
28	5	3	4	5	5	22
29	3	3	3	4	3	16
30	4	3	4	4	3	18
31	4	4	5	5	5	23
32	5	5	5	5	5	25
33	4	4	3	4	4	19
34	4	4	4	4	3	19
35	5	5	5	5	5	25
36	4	2	4	3	5	18
37	5	2	4	4	4	19
38	4	3	4	1	5	17
39	4	2	4	4	4	18
40	5	2	4	5	3	19
41	5	3	5	5	4	22
42	2	3	4	5	5	19
43	3	2	4	1	3	13
44	5	1	5	2	4	17
45	4	5	4	4	4	21
46	5	3	4	4	5	21
47	4	4	4	5	4	21
48	5	4	5	5	4	23
49	4	5	4	5	4	22
50	4	4	5	5	4	22

Lampiran 8. Hasil Proses MSI (data interval) Gaya Kepemimpinan

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
1	3.716	4.048	2.481	4.154	3.124	2.377	4.538	4.341	3.501	3.316	35.596
2	3.716	2.937	4.460	1.000	4.258	4.423	4.538	5.580	4.716	4.499	40.128
3	4.879	4.048	4.460	4.154	4.258	4.423	4.538	5.580	4.716	4.499	45.554
4	2.718	2.172	3.317	2.378	2.156	4.423	4.538	3.228	3.501	3.316	31.746
5	2.718	2.172	1.750	2.378	2.156	2.377	3.315	5.580	3.501	3.316	29.262
6	3.716	2.937	4.460	3.145	3.124	3.291	4.538	5.580	3.501	2.395	36.688
7	4.879	2.172	2.481	2.378	2.156	2.377	2.297	3.228	2.560	2.395	26.923
8	2.718	1.000	3.317	3.145	3.124	1.533	3.315	4.341	3.501	4.499	30.493
9	1.832	2.937	4.460	1.721	3.124	3.291	3.315	4.341	3.501	3.316	31.838
10	1.832	1.707	1.750	1.000	1.517	2.377	1.533	4.341	2.560	2.395	21.012
11	2.718	1.707	3.317	2.378	2.156	3.291	2.297	2.000	2.560	2.395	24.818
12	3.716	2.937	3.317	4.154	3.124	3.291	3.315	4.341	3.501	3.316	35.011
13	3.716	2.172	4.460	3.145	1.000	3.291	4.538	4.341	4.716	3.316	34.696
14	3.716	2.937	4.460	4.154	3.124	4.423	3.315	4.341	3.501	3.316	37.286
15	2.718	2.172	2.481	2.378	2.156	2.377	2.297	3.228	2.560	2.395	24.762
16	1.000	1.000	4.460	1.000	2.156	4.423	2.297	3.228	1.000	1.000	21.564
17	2.718	1.707	3.317	2.378	2.156	3.291	2.297	3.228	4.716	4.499	30.306
18	3.716	2.937	4.460	3.145	4.258	4.423	3.315	4.341	2.560	2.395	35.550
19	2.718	2.937	2.481	2.378	2.156	3.291	3.315	5.580	2.560	2.395	29.810
20	3.716	2.937	4.460	4.154	2.156	4.423	2.297	4.341	3.501	4.499	36.483
21	4.879	2.937	3.317	3.145	1.000	2.377	2.297	4.341	1.832	1.653	27.779
22	2.718	2.172	3.317	2.378	2.156	3.291	2.297	3.228	3.501	3.316	28.373
23	3.716	1.000	4.460	3.145	3.124	2.377	3.315	4.341	2.560	3.316	31.354
24	2.718	2.937	4.460	4.154	4.258	4.423	4.538	5.580	4.716	4.499	42.283
25	4.879	4.048	4.460	4.154	3.124	3.291	3.315	5.580	3.501	3.316	39.667
26	2.718	1.000	2.481	2.378	2.156	2.377	2.297	4.341	2.560	2.395	24.703
27	2.718	2.172	4.460	2.378	2.156	4.423	4.538	4.341	3.501	3.316	34.003
28	3.716	2.937	3.317	3.145	3.124	4.423	4.538	5.580	4.716	4.499	39.996
29	3.716	2.937	3.317	3.145	3.124	3.291	3.315	4.341	3.501	3.316	34.003
30	1.832	1.000	2.481	1.721	2.156	2.377	3.315	3.228	3.501	4.499	26.110
31	4.879	4.048	4.460	4.154	4.258	4.423	4.538	5.580	4.716	4.499	45.554
32	4.879	4.048	4.460	4.154	4.258	4.423	4.538	5.580	4.716	4.499	45.554
33	3.716	2.937	3.317	3.145	3.124	2.377	3.315	4.341	3.501	3.316	33.089
34	2.718	2.937	2.481	2.378	3.124	2.377	3.315	3.228	2.560	3.316	28.434
35	3.716	4.048	4.460	4.154	1.000	4.423	3.315	4.341	4.716	4.499	38.671
36	3.716	1.000	3.317	3.145	3.124	1.000	3.315	3.228	3.501	2.395	27.741
37	3.716	2.937	3.317	3.145	3.124	3.291	3.315	4.341	3.501	3.316	34.003
38	2.718	2.172	3.317	3.145	4.258	4.423	4.538	5.580	4.716	3.316	38.184
39	3.716	2.937	3.317	3.145	3.124	3.291	3.315	4.341	3.501	3.316	34.003
40	3.716	1.000	1.000	2.378	3.124	4.423	4.538	4.341	4.716	4.499	33.735
41	1.832	4.048	2.481	2.378	4.258	4.423	4.538	5.580	3.501	4.499	37.538
42	4.879	4.048	3.317	4.154	4.258	4.423	1.000	5.580	4.716	4.499	40.872
43	3.716	1.707	2.481	1.721	3.124	2.377	2.297	3.228	3.501	1.653	25.806
44	3.716	1.707	1.750	1.721	1.000	3.291	3.315	3.228	3.501	2.395	25.623
45	3.716	4.048	4.460	4.154	4.258	4.423	4.538	4.341	3.501	3.316	40.754
46	4.879	2.937	2.481	1.000	3.124	3.291	3.315	4.341	3.501	3.316	32.185
47	4.879	2.937	3.317	1.721	2.156	3.291	3.315	4.341	1.832	4.499	32.287
48	2.718	2.172	4.460	2.378	3.124	3.291	3.315	5.580	1.832	4.499	33.369
49	3.716	2.172	3.317	3.145	2.156	3.291	3.315	4.341	1.832	4.499	31.783
50	2.718	2.937	3.317	3.145	3.124	4.423	4.538	5.580	2.560	3.316	35.659

Lampiran 9. Hasil Proses MSI (data interval) Motivasi Kerja

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
1	4.798	5.460	5.499	4.580	3.448	2.845	3.319	3.409	33.357
2	4.798	3.941	5.499	4.580	4.716	2.845	4.352	2.319	33.049
3	4.798	5.460	5.499	4.580	4.716	5.017	4.352	1.675	36.097
4	3.452	3.941	4.175	3.257	3.448	3.778	3.319	3.409	28.778
5	3.452	3.941	4.175	3.257	3.448	3.778	3.319	3.409	28.778
6	4.798	3.941	4.175	4.580	3.448	3.778	2.702	3.409	30.831
7	2.666	3.941	4.175	4.580	4.716	2.845	4.352	3.409	30.682
8	3.452	3.941	4.175	3.257	3.448	5.017	1.000	3.409	27.698
9	4.798	5.460	4.175	1.653	4.716	5.017	1.970	2.319	30.108
10	3.452	3.941	4.175	3.257	2.395	2.845	2.702	2.319	25.084
11	4.798	3.941	3.029	3.257	3.448	3.778	4.352	2.319	28.921
12	4.798	5.460	4.175	3.257	4.716	3.778	4.352	3.409	33.945
13	3.452	3.941	3.029	2.227	3.448	3.778	1.970	2.319	24.163
14	4.798	5.460	4.175	3.257	3.448	3.778	4.352	2.319	31.586
15	2.666	5.460	3.029	2.227	2.395	2.845	3.319	3.409	25.349
16	4.798	3.941	4.175	1.000	1.000	5.017	4.352	3.409	27.692
17	4.798	5.460	3.029	3.257	3.448	3.778	2.702	2.319	28.791
18	4.798	3.941	4.175	2.227	3.448	3.778	2.702	2.319	27.387
19	2.666	2.533	5.499	4.580	2.395	3.778	3.319	3.409	28.178
20	4.798	3.941	3.029	3.257	2.395	2.845	4.352	3.409	28.025
21	4.798	3.941	4.175	4.580	2.395	3.778	2.702	2.319	28.687
22	2.000	5.460	5.499	3.257	2.395	2.845	4.352	1.000	26.806
23	3.452	3.941	3.029	3.257	3.448	3.778	2.702	1.675	25.281
24	3.452	3.941	4.175	3.257	3.448	3.778	3.319	1.000	26.369
25	4.798	5.460	4.175	4.580	4.716	5.017	4.352	1.000	34.098
26	3.452	3.941	4.175	2.227	2.395	3.778	2.702	1.000	23.669
27	4.798	3.941	4.175	3.257	1.653	3.778	4.352	1.675	27.629
28	4.798	5.460	5.499	4.580	4.716	5.017	4.352	2.319	36.741
29	4.798	3.941	4.175	3.257	3.448	3.778	3.319	3.409	30.125
30	3.452	3.941	3.029	3.257	3.448	3.778	1.970	3.409	26.283
31	4.798	5.460	5.499	4.580	4.716	5.017	4.352	4.844	39.266
32	4.798	5.460	5.499	4.580	4.716	5.017	4.352	3.409	37.831
33	4.798	5.460	5.499	3.257	3.448	2.845	1.970	3.409	30.685
34	3.452	3.941	4.175	2.227	3.448	3.778	3.319	4.844	29.183
35	4.798	3.941	4.175	3.257	3.448	5.017	4.352	3.409	32.397
36	3.452	3.941	5.499	3.257	2.395	5.017	2.702	2.319	28.580
37	4.798	5.460	4.175	3.257	4.716	3.778	3.319	3.409	32.912
38	3.452	3.941	4.175	2.227	3.448	5.017	4.352	3.409	30.020
39	3.452	3.941	4.175	3.257	3.448	3.778	3.319	3.409	28.778
40	4.798	5.460	5.499	4.580	3.448	3.778	4.352	4.844	36.758
41	4.798	3.941	5.499	4.580	4.716	5.017	4.352	2.319	35.221
42	4.798	5.460	5.499	4.580	4.716	3.778	2.702	3.409	34.942
43	2.000	2.000	2.000	1.653	1.653	2.000	1.970	3.409	16.685
44	4.798	5.460	5.499	3.257	2.395	5.017	1.970	2.319	30.714
45	4.798	5.460	4.175	4.580	3.448	3.778	3.319	2.319	31.877
46	4.798	3.941	4.175	3.257	3.448	5.017	4.352	3.409	32.397
47	4.798	3.941	4.175	3.257	2.395	5.017	3.319	1.675	28.577
48	4.798	3.941	5.499	3.257	3.448	2.000	4.352	3.409	30.703
49	3.452	3.941	5.499	3.257	3.448	2.000	4.352	3.409	29.356
50	3.452	3.941	5.499	3.257	3.448	2.000	2.702	3.409	27.707

Lampiran 10. Hasil Proses MSI (data interval) Kinerja Karyawan

No	Y3.1	Y3.2	Y3.3	Y3.4	Y3.5	Total
1	3.993	5.011	4.448	2.798	4.291	20.540
2	3.993	4.080	4.448	4.120	5.602	22.243
3	5.272	3.209	4.448	4.120	5.602	22.651
4	2.943	5.011	3.271	2.798	4.291	18.314
5	3.993	2.183	4.448	2.798	4.291	17.712
6	5.272	3.209	5.716	2.798	4.291	21.287
7	5.272	3.209	5.716	4.120	3.000	21.318
8	3.993	2.183	3.271	2.798	4.291	16.535
9	3.993	3.209	2.000	2.798	4.291	16.291
10	2.000	2.183	4.448	2.798	4.291	15.720
11	2.943	4.080	3.271	2.798	4.291	17.383
12	5.272	2.183	5.716	4.120	5.602	22.893
13	3.993	4.080	3.271	4.120	3.000	18.464
14	3.993	3.209	3.271	2.798	4.291	17.562
15	3.993	3.209	3.271	1.861	3.000	15.334
16	2.943	3.209	3.271	1.861	3.000	14.285
17	3.993	3.209	5.716	2.798	4.291	20.007
18	3.993	4.080	4.448	2.798	5.602	20.921
19	3.993	3.209	4.448	1.861	4.291	17.802
20	2.943	3.209	3.271	2.798	4.291	16.513
21	2.943	3.209	3.271	2.798	4.291	16.513
22	3.993	4.080	4.448	2.798	4.291	19.610
23	5.272	4.080	4.448	4.120	5.602	23.522
24	5.272	3.209	4.448	4.120	5.602	22.651
25	5.272	2.183	4.448	4.120	4.291	20.313
26	2.943	3.209	3.271	2.798	3.000	15.222
27	3.993	5.011	5.716	4.120	4.291	23.131
28	5.272	3.209	4.448	4.120	5.602	22.651
29	2.943	3.209	3.271	2.798	3.000	15.222
30	3.993	3.209	4.448	2.798	3.000	17.448
31	3.993	4.080	5.716	4.120	5.602	23.511
32	5.272	5.011	5.716	4.120	5.602	25.721
33	3.993	4.080	3.271	2.798	4.291	18.433
34	3.993	4.080	4.448	2.798	3.000	18.319
35	5.272	5.011	5.716	4.120	5.602	25.721
36	3.993	2.183	4.448	1.861	5.602	18.086
37	5.272	2.183	4.448	2.798	4.291	18.991
38	3.993	3.209	4.448	1.000	5.602	18.252
39	3.993	2.183	4.448	2.798	4.291	17.712
40	5.272	2.183	4.448	4.120	3.000	19.022
41	5.272	3.209	5.716	4.120	4.291	22.608
42	2.000	3.209	4.448	4.120	5.602	19.379
43	2.943	2.183	4.448	1.000	3.000	13.574
44	5.272	1.000	5.716	1.507	4.291	17.786
45	3.993	5.011	4.448	2.798	4.291	20.540
46	5.272	3.209	4.448	2.798	5.602	21.329
47	3.993	4.080	4.448	4.120	4.291	20.931
48	5.272	4.080	5.716	4.120	4.291	23.479
49	3.993	5.011	4.448	4.120	4.291	21.862
50	3.993	4.080	5.716	4.120	4.291	22.200

Lampiran 11. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

		Correlations										
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	total
x1.1	Pearson Correlation	1	.477**	.166	.464**	.190	.071	.082	.240	.266	.183	.492**
	Sig. (2-tailed)		.000	.249	.001	.185	.626	.570	.093	.061	.204	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.2	Pearson Correlation	.477**	1	.357*	.561**	.431**	.475**	.311*	.547**	.327*	.332*	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000		.011	.000	.002	.000	.028	.000	.020	.019	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.3	Pearson Correlation	.166	.357*	1	.442**	.294*	.436**	.259	.285*	.135	.191	.554**
	Sig. (2-tailed)	.249	.011		.001	.038	.002	.069	.045	.351	.184	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.4	Pearson Correlation	.464**	.561**	.442**	1	.346*	.253	.260	.375**	.386**	.331*	.690**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001		.014	.077	.068	.007	.006	.019	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.5	Pearson Correlation	.190	.431**	.294*	.346*	1	.364**	.413**	.515**	.375**	.350*	.665**
	Sig. (2-tailed)	.185	.002	.038	.014		.009	.003	.000	.007	.013	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.6	Pearson Correlation	.071	.475**	.436**	.253	.364**	1	.417**	.418**	.374**	.373**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.626	.000	.002	.077	.009		.003	.003	.007	.008	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.7	Pearson Correlation	.082	.311*	.259	.260	.413**	.417**	1	.468**	.427**	.374**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.570	.028	.069	.068	.003	.003		.001	.002	.007	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.8	Pearson Correlation	.240	.547**	.285*	.375**	.515**	.418**	.468**	1	.345*	.439**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.093	.000	.045	.007	.000	.003	.001		.014	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.9	Pearson Correlation	.266	.327*	.135	.386**	.375**	.374**	.427**	.345*	1	.545**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.061	.020	.351	.006	.007	.007	.002	.014		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.10	Pearson Correlation	.183	.332*	.191	.331*	.350*	.373**	.374**	.439**	.545**	1	.639**
	Sig. (2-tailed)	.204	.019	.184	.019	.013	.008	.007	.001	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
total	Pearson Correlation	.492**	.751**	.554**	.690**	.665**	.648**	.622**	.719**	.650**	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

UNIVERSITAS

Lampiran 12. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Correlations										
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	totalx2
x2.1	Pearson Correlation	1	.458**	.241	.308*	.336*	.390**	.261	.008	.656**
	Sig. (2-tailed)		.001	.091	.030	.017	.005	.068	.956	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2.2	Pearson Correlation	.458**	1	.343*	.296*	.464**	.232	.162	-.059	.631**
	Sig. (2-tailed)	.001		.015	.037	.001	.105	.262	.683	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2.3	Pearson Correlation	.241	.343*	1	.519**	.307*	.108	.277	.086	.641**
	Sig. (2-tailed)	.091	.015		.000	.030	.454	.051	.551	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2.4	Pearson Correlation	.308*	.296*	.519**	1	.500**	.077	.302*	.015	.672**
	Sig. (2-tailed)	.030	.037	.000		.000	.595	.033	.920	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2.5	Pearson Correlation	.336*	.464**	.307*	.500**	1	.210	.220	.114	.702**
	Sig. (2-tailed)	.017	.001	.030	.000		.144	.125	.429	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2.6	Pearson Correlation	.390**	.232	.108	.077	.210	1	.076	-.135	.434**
	Sig. (2-tailed)	.005	.105	.454	.595	.144		.599	.349	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2.7	Pearson Correlation	.261	.162	.277	.302*	.220	.076	1	.045	.524**
	Sig. (2-tailed)	.068	.262	.051	.033	.125	.599		.755	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2.8	Pearson Correlation	.008	-.059	.086	.015	.114	-.135	.045	1	.279
	Sig. (2-tailed)	.956	.683	.551	.920	.429	.349	.755		.084
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
totalx2	Pearson Correlation	.656**	.631**	.641**	.672**	.702**	.434**	.524**	.279	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.084	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

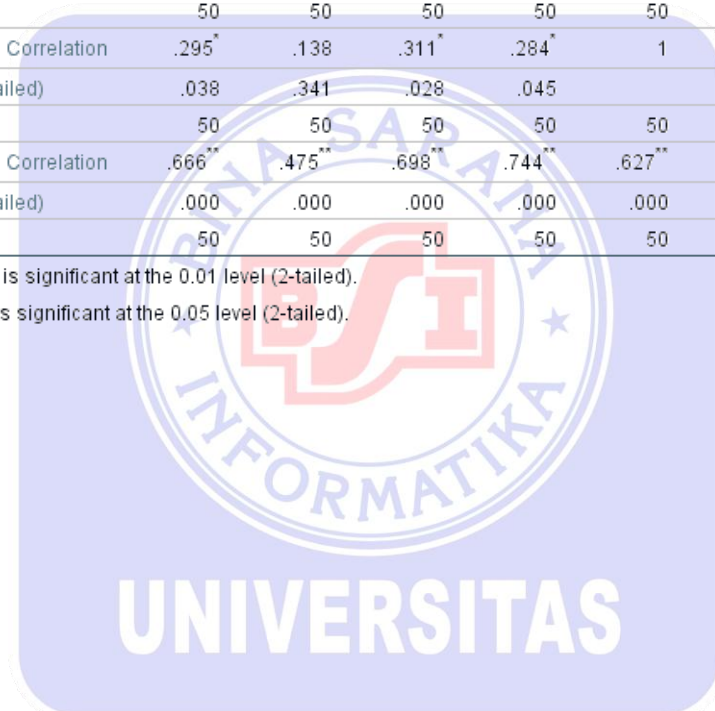
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 11. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations					
		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	totaly
y.1	Pearson Correlation	1	-.061	.523**	.391**	.295*	.666**
	Sig. (2-tailed)		.675	.000	.005	.038	.000
	N	50	50	50	50	50	50
y.2	Pearson Correlation	-.061	1	.054	.362**	.138	.475**
	Sig. (2-tailed)	.675		.707	.010	.341	.000
	N	50	50	50	50	50	50
y.3	Pearson Correlation	.523**	.054	1	.355*	.311*	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.707		.011	.028	.000
	N	50	50	50	50	50	50
y.4	Pearson Correlation	.391**	.362**	.355*	1	.284*	.744**
	Sig. (2-tailed)	.005	.010	.011		.045	.000
	N	50	50	50	50	50	50
y.5	Pearson Correlation	.295*	.138	.311*	.284*	1	.627**
	Sig. (2-tailed)	.038	.341	.028	.045		.000
	N	50	50	50	50	50	50
totaly	Pearson Correlation	.666**	.475**	.698**	.744**	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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



Lampiran 14. T Tabel

df	0,05	0,025
1	6.314	12.706
2	2.920	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.860	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228
11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.160
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.120
17	1.740	2.110
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.080
22	1.717	2.074
23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.060
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	2.045
30	1.697	2.042
31	1.696	2.040
32	1.694	2.037
33	1.692	2.035
34	1.691	2.032
35	1.690	2.030
36	1.688	2.028
37	1.687	2.026
38	1.686	2.024
39	1.685	2.023
40	1.684	2.021
41	1.683	2.020
42	1.682	2.018
43	1.681	2.017
44	1.680	2.015
45	1.679	2.014
46	1.679	2.014
47	1.678	2.013
48	1.677	2.012
49	1.677	2.011
50	1.676	2.010
51	1.675	2.008
52	1.675	2.007

df	0,05	0,025
53	1.674	2.006
54	1.674	2.005
55	1.673	2.004
56	1.673	2.003
57	1.672	2.002
58	1.672	2.002
59	1.671	2.001
60	1.671	2.000
61	1.670	2.000
62	1.670	1.999
63	1.669	1.998
64	1.669	1.998
65	1.669	1.997
66	1.668	1.997
67	1.668	1.996
68	1.668	1.995
69	1.667	1.995
70	1.667	1.994
71	1.667	1.995
72	1.666	1.993
73	1.666	1.993
74	1.666	1.993
75	1.665	1.992
76	1.665	1.992
77	1.665	1.991
78	1.665	1.991
79	1.664	1.990
80	1.664	1.990
81	1.664	1.990
82	1.664	1.989
83	1.663	1.989
84	1.663	1.989
85	1.663	1.988
86	1.663	1.988
87	1.663	1.988
88	1.662	1.987
89	1.662	1.987
90	1.662	1.987
91	1.662	1.986
92	1.662	1.986
93	1.661	1.986
94	1.661	1.986
95	1.661	1.985
96	1.661	1.985
97	1.661	1.985
98	1.661	1.984
99	1.660	1.984
100	1.660	1.984
101	1.660	1.984
102	1.660	1.983
103	1.660	1.983
104	1.660	1.983

Lampiran 15. F Tabel

$\alpha = 0,05$	$df_1 = (k-1)$							
$df_2 = (n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082