

JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS

Vol. 6 No. 2 April 2016

Analisis Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)
Kota Bandar Lampung Habiburrahman
Rahmah Imani

Peran *Experiential Marketing* Terhadap Loyalitas Konsumen
Pada Wisata Kuliner Fina Di Bandar Lampung Andala R.P. Barusman
Nopita Sari

Analisis Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Volume
Penjualan Pada PT. Sangga Buana Seputih Banyak
Lampung Tengah Farida Efriyanti
Olivia Wijaya

Analisis Pengaruh Harga Jual dan Biaya Promosi Terhadap
Nilai Penjualan Motor Yamaha Mio M3 Pada PT. Langgeng
Prima Mandiri Di Bandar Lampung Hepiana Patmarina
M. Faqih Wiratama

Analisis Studi Kelayakan Rencana Usaha Kuliner Rumah
Makan Nusantaraku Di Lampung Tengah. Sapmaya Wulan
Brian

Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap
Kinerja Karyawan Pada CV. Mateng Sari Makmur Di Bandar
Lampung Moh. Oktavianur
Oky Alvian Prima Putra

JURMABIS

Vol. 6

No. 2

Hlm. 120-234

Bandar Lampung
April 2016

ISSN
2087-0701



PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG (UBL)

JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS

Vol. 6 No. 2 April 2016

Pembina

Dr. Ir. Hi. M. Yusuf Sulfarano Barusman, M.B.A.
Dr. Andala Rama Putra Barusman, S.E., M.A.Ec.

Penanggung Jawab

Dr. Iskandar A.A. S.E., M.M

Ketua Penyunting

Sapmaya Wulan, S.E., M.S.

Penyunting Ahli

Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.S. (Fakultas Ekonomi UNILA)
Dr. Anna Wulandari, S.E., M.M. (STIE IPWIJA)
Dr. Hanes Riady, M.M., M.B.A. (IBII Jakarta)
Dr. Nur'aeni, M.M. (Fakultas Ekonomi USBRJ)

Penyunting Pelaksana

Ardansyah, S.E., M.M.

Tata Usaha

Hepiana Patmarina, S.E., M.M.

Penerbit

Universitas Bandar Lampung
Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen

Jurnal Manajemen dan Bisnis terbit 2 kali setahun pada bulan Oktober dan April
Artikel jurnal merupakan artikel hasil penelitian (empiris) dan artikel konseptual yang mencakup kajian bidang Manajemen dan Bisnis.

Alamat Redaksi

Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung
Kampus A Jln. Z. A. Pagar Alam No. 26 Labuhan Ratu Bandar Lampung 35142
Telp: 0721-701979 Fax: 0721-701467 Hp: 0811798834 Email: sapmaya.wulan@ubl.ac.id

JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS

Vol. 6 No. 2 April 2016

DAFTAR ISI

- | | |
|--|----------|
| Analisis Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah (APBD) Kota Bandar Lampung
Habiburrahman
Rahmah Imani | 120-134 |
| Peran <i>Experiental Marketing</i> Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Wisata Kuliner Fina Di Bandar Lampung
Andala R.P. Barusman
Nopita Sari | 135-154 |
| Analisis Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Volume Penjualan Pada PT. Sangga Buana Seputih Banyak Lampung Tengah
Farida Efriyanti
Olivia Wijaya | 155-175 |
| Analisis Pengaruh Harga Jual Dan Biaya Promosi Terhadap Nilai Penjualan Motor Yamaha Mio M3 Pada PT Langgeng Prima Mandiri Di Bandar Lampung
Hepiana Patmarina
M. Faqih Wiratama | 176 -191 |
| Analisis Studi Kelayakan Rencana Usaha Kuliner Rumah Makan Nusantaraku Di Lampung Tengah
Sapmaya Wulan
Brian | 192-215 |
| Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pada CV. Mateng Sari Makmur Di Bandar Lampung
Moh. Oktavianur
Oky Alvian Prima Putra | 216- 234 |

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MATENG SARI
MAKMUR DI BANDAR LAMPUNG**

***INFLUENCE OF MOTIVATION OF WORK AND LEADERSHIP STYLE
ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN CV. SARI MATENG
PROSPEROUS IN BANDAR LAMPUNG***

Moh. Oktavianur

**Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung
Jl. ZA. Pagar Alam No. 26 Labuhan Ratu Bandar Lampung 35142.
Tel.0721-701979 Fax. 0721-701463 Hp.08117948175 Email: Oktavianur@ubl.ac.id.**

Oky Alvian Prima Putra

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung

ABSTRACT

Employees are an important element in a company as an executive in every activity, but in the event of non-compliance employee's performance will be detrimental to the company. Such as CV. Mateng Sari Makmur in Singapore which is a company engaged in construction services. Problems faced by the company that style of leadership to subordinates not optimal, this condition terlihat of supervision led to the employee not effective It can be seen from the leadership rarely supervise the activities of employees. Motivation is still less than the maximum, where the state is seen from some employees working always through the command, lazing. The low performance of employees, this can be seen from the results of the employee is not in accordance with the goals or targets that have been set. The problem of this study is whether motivation and leadership style significantly influence employee performance in CV. Mateng Sari Makmur? The purpose of this research is: To determine the effect of motivation and leadership style on employee performance in CV. Mateng Sari Makmur in Bandar Lampung. Methods of qualitative and quantitative data analysis, this study used a population study are employees numbering 33 people. data collection techniques are observation, interview, documentation, and kusioner. Results from this study that motivation and leadership styles together significantly influence employee performance in CV. Mateng Sari Makmur. These results can be seen from the F count equal to 39.735 with a significance level of 0.000, which is smaller than α ($0.000 < 0.050$). The influence of work motivation and leadership style on employee performance amounted to 56.61% while the remaining 43.39% influenced by other variables outside of this study. These results can be seen from t calculate motivation variable of 4.279 with a significance level of 0.000, which is smaller than α ($0.000 < 0.050$) and t leadership style variable of 7.105 with a significance level of 0.000, which is smaller than α ($0.000 < 0.050$). based on this it can be deduced that all the proposed hypothesis can be accepted.

Keywords: Work Motivation, Leadership Style and Employee Performance.

ABSTRAK

Karyawan merupakan elemen penting dalam suatu perusahaan sebagai pelaksana dalam setiap kegiatan, namun apabila terjadi ketidak sesuaian kinerja karyawan akan dapat merugikan perusahaan. Seperti CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi. Masalah yang dihadapi perusahaan yaitu gaya kepemimpinan terhadap bawahan belum optimal, kondisi ini terlihat dari pengawasan pimpinan terhadap karyawan belum efektif Hal ini dapat dilihat dari pimpinan jarang mengawasi kegiatan karyawan. Motivasi karyawan masih kurang maksimal, dimana keadaan ini terlihat dari beberapa karyawan yang bekerja selalu melalui perintah, bermalasan-malasan. Rendahnya kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan belum sesuai dengan tujuan atau target yang telah ditetapkan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mateng Sari Makmur? Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu: Untuk mengetahui pengaruh motivasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung. Metode analisis data kualitatif dan kuantitatif, penelitian ini menggunakan penelitian populasi yaitu karyawan yang berjumlah 33 orang. teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dokumentasi, dan kusioner. Hasil dari penelitian ini bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mateng Sari Makmur. Hasil ini dapat dilihat dari F hitung sebesar 39,735 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha(0,000 < 0,050)$. Pengaruh variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 56,61% sedangkan sisanya sebesar 43,39% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Motivasi dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mateng Sari Makmur. Hasil ini dapat dilihat dari t hitung variabel motivasi sebesar 4,279 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha(0,000 < 0,050)$ dan t hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 7,105 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha(0,000 < 0,050)$. berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa semua hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan

bisnis yang tidak stabil. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Namun untuk mendapatkan kinerja pegawai yang tinggi banyak faktor yang mempengaruhinya, antara lain motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan.

Motivasi merupakan proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan

psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif. Motivasi akan menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Sedangkan Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya Kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya.

CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung, CV yang bergerak di bidang usaha jasa kontruksi dimana produknya adalah memberikan jasa kontruksi khususnya dalam pembuatan bangunan pabrik, gudang dan kantor bagi suatu perusahaan atau organisasi yang membutuhkan. CV. Mateng Sari Makmur diharapkan dapat menjadi perusahaan kontruksi terpercaya dan terdepan, diharapkan pula dapat mengutamakan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan memberikan produk yang berkualitas .

Melihat pentingnya karyawan jasa kontruksi dalam suatu perusahaan jasa kontruksi, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa karyawan perusahaan jasa kontruksi adalah aset yang paling penting dan berdampak langsung pada perusahaan jasa kontruksi dibandingkan dengan sumber daya-sumber daya lainnya. Karyawan CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung dalam mencapai tujuan dituntut memberikan kontribusi peran ekstra dalam melaksanakan pekerjaan. Namun permasalahannya sekarang adalah kinerja karyawan pada konteks ini adalah Karyawan jasa kontruksi CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung dindikasikan masih rendah. Indikasi yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan perusahaan jasa kontruksi CV. Mateng sari Makmur di bandar Lampung adalah berdasarkan data yang Peneliti peroleh, tidak tercapainya target penyelesaian waktu pembuatan bangunan sesuai dengan standar yang ditetapkan CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung dari tahun 2011 hingga tahun 2013

Tabel 1. Rata-rata pencapain target waktu penyelesaian kontruksi CV. Mateng Sari Makmur pada tahun 2011-2013

Tahun	Lokasi	Jumlah (Unit)	Jenis	Target waktu (bulan)	Realisasi waktu (bulan)	Keterlambatan (bulan)
2011	Palembang	1	Pabrik	9	12	3
2012	Kalimantan Barat	2	Pabrik	12	16	4
2013	B.Lampung	2	Kantor dan Gudang	10	12	2

Sumber : CV. Mateng Sari Makmur tahun 2014

Berdasarkan Tabel 1 diatas terlihat pencapai target waktu penyelesaian pembuatan kontruksi dari tahun 2011 hingga tahun 2013 mengalami keterlambatan dari waktu yang telah di targetkan oleh CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung, bahkan pada tahun 2012 waktu penyelesaian kontruksi mencapai keterlambatan selama 4 bulan .

Rendahnya kinerja karyawan CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung diatas ditengarai sebagai refleksi ketidakpuasan karyawan terhadap tempat karyawan tersebut bekerja, diindikasikan pula kurang tepatnya Gaya Kepemimpinan terhadap bawahan yang dilakukan oleh piminan CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung terhadap karyawan, sehingga karyawan

tidak memiliki kedisiplinan, semangat dan motivasi dalam bekerja. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan sosok pimpinan yang mampu memberikan Gaya Kepemimpinan yang dapat mengerti serta memberi perhatian lebih kepada bawahan.

Berdasarkan hasil wawancara bebas Peneliti dengan beberapa karyawan kontruksi CV. Mateng sari Makmur di Bandar Lampung, karyawan kontruksi menyatakan motivasi mereka masih rendah. Hal ini terlihat dari adanya tindakan-tindakan indisipliner yang dilakukan sebagian karyawan CV. Mateng sari Makmur di Bandar Lampung diantaranya terdapat karyawan yang bekerja harus melalui perintah, bermalas-malasan dalam bekerja baik mengobrol sesama karyawan atau melakukan aktivitas yang tidak seharusnya, terlambat datang kelokasi proyek bangunan, mencari-cari kesempatan

untuk selalu beristirahat diluar waktu istirahat yang telah ditentukan, serta tidak semangat untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tugas karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara bebas Peneliti dengan beberapa karyawan perusahaan jasa kontruksi CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung, Karyawan CV. Mateng Sari Makmur menyatakan Gaya Kepemimpinan terhadap bawahan kurang optimal. Pimpinan jarang mengawasi pekerjaan karyawan, pimpinan terkesan acuh kurang merespon jika karyawan menyampaikan keluhan terkait dalam pelaksanaan pekerjaanya dilapangan, pimpinan terkesan tertutup, jarang memberikan perhatian, menasehati kepada karyawan pada saat menyelesaikan suatu proyek kontruksi. Keadaan ini pada akhirnya menyebabkan turn over karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 2 berikut :

Table 2.Perkembangan Turn over Karyawan CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung Tahun 2010-2013

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan yang Mengundurkan Diri	Persentase (%)
2011	33	4	12,12
2012	33	7	21,21
2013	33	12	36,36

Sumber : CV. Mateng Sari Makmur , 2014 (Data Diolah).

Berdasarkan Tabel 2 di atas, terlihat bahwa adanya peningkatan turn over pegawai dari tahun 2011 hingga tahun 2013, dimana pada tahun 2013 jumlah karyawan yang turn over yang mencapai 36,36 % dari total jumlah pegawai, adapun kondisi ini dapat menjadi indikasi kurang baiknya Gaya Kepemimpinan yang ada pada CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung.

Masalah dalam penelitian ini yaitu: (1) Gaya Kepemimpinan terhadap bawahan belum optimal, kondisi ini terlihat dari pengawasan pimpinan terhadap karyawan

belum efektif Hal ini dapat dilihat dari : pimpinan jarang mengawasi kegiatan karyawan, sehingga terdapat karyawan yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik atau belum sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan, pimpinan jarang melakukan sidak pada saat karyawan melaksanakan pekerjaan sehari-hari, pimpinan kurang tegas dalam memberi sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan yang berlaku, atasan bersikap acuh jika karyawan menyampaikan keluhan mengenai pelaksanaan pekerjaanya dilapangan. (2) Motivasi karyawan masih kurang maksimal, dimana keadaan ini

terlihat dari beberapa karyawan yang bekerja selalu melalui perintah, bermalas-malasan dalam bekerja baik untuk mengobrol atau pun mengerjakan aktivitas yang tidak perlu, terlambat datang kelokasi proyek bangunan, mencari-cari cara untuk selalu beristirahat diluar waktu istirahat yang telah ditentukan. (3) Rendahnya kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan belum sesuai dengan tujuan atau target yang telah ditetapkan, karyawan kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bidang pekerjaannya, karyawan kurang memiliki disiplin Dimana kondisi ini terlihat dari keterlambatan penyelesaian kontruksi dari tahun 2011 hingga tahun 2013. Bahkan pada tahun 2012 penyelesaian kontruksi mengalami keterlambatan hingga 4 bulan.

Berdasarkan dari identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut : (1) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung? (2) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung? (3) Apakah motivasi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung. (2) Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung. (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung.

Kerangka Pemikiran

Motivasi Kerja. Menurut Handoko (2001; 63), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna tujuan. Menurut Malthis (2006; 114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow (dalam Mathis 2006; 28) mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.

Faktor Kebutuhan Manusia

Kebutuhan Dasar (Ekonomis), Kebutuhan dasar yang dimaksud disini adalah kebutuhan akan makanan, pakaian, dan perumahan yang biasa disebut sebagai kebutuhan primer. Untuk memenuhi kebutuhan dasar ini seseorang akan bekerja keras dengan mengerahkan segala kemampuannya, karena kebutuhan makanan, pakaian, dan perumahan merupakan kebutuhan yang paling mendasar yang harus di penuhi.

Kebutuhan Rasa Aman (Psikologis), Yang termasuk dalam kategori kebutuhan psikologis disini diantaranya adalah kebutuhan akan status, pengakuan, penghargaan, dan lain-lain. Menurut Asep (2003; 61) keinginan pegawai untuk mencapai status tertentu atau untuk menjadi seorang “tokoh“, bukan saja berarti bahwa pegawai harus

mempunyai kesempatan lebih banyak untuk mencapai kemajuan, akan tetapi juga harus bersedia menerima kewajiban-kewajiban lebih banyak. Artinya motivasi untuk meraih status yang diidam-idamkan akan melekat kuat dalam dirinya.

Kebutuhan Sosial, Merupakan "Satu cara meyakinkan para pegawai betah bekerja adalah dengan meyakinkan bahwa dirinya memiliki banyak mitra di organisasi". Pegawai dalam suatu organisasi memerlukan berinteraksi dengan sesama pegawai dan dengan sesama atasannya serta menumbuhkan pengakuan atas prestasi kerjanya.

Faktor Kompensasi

Menurut Handoko (2001; 155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa bekerja. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi pegawai, karena kompensasi mencerminkan nilai karya pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Dalam hal pemberian gaji beberapa faktor yang harus diperhatikan, diantaranya:

Arti gaji bagi pegawai, Bagi seorang pegawai gaji mempunyai arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan pegawai yang bersangkutan bersama keluarganya.

Dasar Pemberian Gaji, Ada beberapa dasar dalam pemberian gaji. Satu diantaranya adalah "hasil kerja" yakni gaji diberikan berdasarkan jumlah atau nilai barang yang dijual atau yang dihasilkan.

Faktor Komunikasi, Menurut Asep (2003; 81), komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya. Dalam suatu organisasi komunikasi perlu dijalin secara baik antara atasan dengan bawahan atau sesama bawahan, karena dengan komunikasi yang lancar

maka arus komunikasi akan berjalan lancar pula serta tidak terjadi adanya miss-komunikasi yang akan mengakibatkan kesimpang siuran dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi. Dengan komunikasi yang lancar kebijakan organisasi akan dapat lebih mudah dimengerti.

Faktor Motivasi

Menurut Asep (2003; 93), Motivasi adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda – beda menuju pencapaian tertentu. Dalam mencapai tujuan yakni untuk dapat menguasai atau mempengaruhi serta memotivasi orang lain, maka dalam penerapan manajemen sumber daya manusia digunakan beberapa Gaya Kepemimpinan, diantaranya: (1) Democratic Leadership, adalah suatu Gaya Kepemimpinan yang menitikberatkan kepada "kemampuan untuk menciptakan moral" dan "kemampuan untuk menciptakan kepercayaan". (2) Dictatorial atau autocratic Leadership, yakni suatu gaya Leadership yang menitikberatkan kepada "kesanggupan untuk memaksakan" keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut-pengikutnya untuk kepentingan pribadinya dan/atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala resiko apapun. (3) Paternalistik Leadership, yakni bentuk antara gaya pertama (*democratic*) dan kedua (*dictatorial*) diatas. (4) Free Rain Leadership, yakni salah satu Gaya Kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijaksanaan pengoperasian manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan-ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan mereka.

Faktor Pelatihan, Menurut Asep (2003; 108), pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan sikap.

Faktor Prestasi, Penilaian prestasi kerja pegawai bagi organisasi merupakan sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia. Sedangkan bagi pegawai penilaian prestasi dapat memacu semangat kerja, guna meningkatkan kinerja selanjutnya. Menurut Mc Clelland (Stephen P Robbins, 2008; 88), pegawai digerakkan oleh 3(tiga) kebutuhan, yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*need for power*), dan kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*).

Gaya Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dan bagaimana caranya seseorang memimpin hingga dapat membawa kelompok kerja kearah keberhasilan yang maksimal. Anoraga (2000; 88) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok, ke arah pencapaian tujuan. Gibson et al (2000; 72) menyatakan bahwa Kepemimpinan merupakan suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota saling berhubungan tugasnya dalam mencapai tujuan.

Menurut DuBrin (2005; 83) menyatakan bahwa Kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Menurut Siagian (2005; 58) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehing-

ga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Kepemimpinan atau *leadership* merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Teori-teori yang membahas Kepemimpinan dapat dirangkum ke dalam tiga macam:

Teori Bakat, Teori bakat berusaha mengidentifikasi karakteristik pribadi dari seorang pemimpin. Teori ini juga ingin melihat karakteristik-karakteristik apa yang membedakan pemimpin yang efektif dengan pemimpin yang tidak efektif. Kebanyakan dalam teori bakat tersebut memfokuskan pada sifat-sifat apa yang ada pada pemimpin dan yang tidak ada pada pemimpin. Sifat-sifat yang dipunyai seorang pemimpin adalah; lebih cerdas, lebih extrovert, lebih percaya diri, lebih bertanggung jawab, dibanding sifat bukan para pemimpin.

Teori Perilaku, Teori perilaku Kepemimpinan memfokuskan pada perilaku apa yang dipunyai oleh pemimpin, yang membedakan dirinya dari non-pemimpin. Dari teori di atas terdapat fungsi pemimpin yang mencakup dua hal yaitu: (1) Fungsi yang berkaitan dengan tugas (*task related functions*) fungsi ini berkaitan dengan pekerjaan, seperti mengarahkan bawahan atau mendorong bawahan agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. (2) Fungsi yang berkaitan dengan kehidupan sosial (*group maintenance* atau *social functions*) fungsi ini berkaitan dengan persoalan hubungan antar manusia, seperti menjadi penengah, dan menjaga hubungan antar anggota. Jika seseorang berhasil melakukan kedua fungsi tersebut, orang tersebut dapat menjadi pemimpin yang efektif.

Teori Situasi, Pendekatan situasional (*contingency*) dalam teori Kepemimpinan mencakup beberapa faktor yaitu: pekerjaan, penghargaan dan perilaku teman bekerja, sifat atau karakteristik, penghargaan, dan

perilaku pegawai dan budaya dan kebijaksanaan organisasi.

Menurut Thoha Miftah (2000; 62) pengertian Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Sunarcaya Putu (2008; 96) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah bagaimana cara mengendalikan bawahan untuk melaksanakan sesuatu. Regina (2010; 55) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ke-trampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Anggakara (2010; 64) menyatakan ada macam-macam Gaya Kepemimpinan yaitu: (1) Gaya Kepemimpinan Karismatik, terjadi bilamana terdapat suatu krisis sosial, yang pada krisis itu, seorang pemimpin dengan kemampuan pribadi yang luar biasa tampil dengan visi yang radikal yang memberi suatu pemecahan terhadap krisis tersebut, dan pemimpin tersebut menarik perhatian para pengikut yang percaya pada visi itu dan merasakan bahwa pemimpin tersebut sangat luar biasa. (2) Gaya Kepemimpinan Transformasional, sebagai suatu proses untuk mencapai tujuan kolektif, melalui penyatuan motif-motif yang saling menguntungkan yang dimiliki pemimpin dan bawahan dalam rangka mencapai perubahan yang diinginkan. (3) Gaya Kepemimpinan Transaksional, sebagai sebuah pertukaran imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan. (4) Gaya Kepemimpinan partisipasif menyangkut penggunaan berbagai macam prosedur keputusan yang memberikan orang lain suatu pengaruh tertentu terhadap keputusan-keputusan pemimpin tersebut. Gaya Kepemimpinan partisipasif dapat dianggap sebagai suatu jenis perilaku yang berbeda dari perilaku yang berorientasi kepada tugas dan perilaku yang berorientasi kepada hubungan.

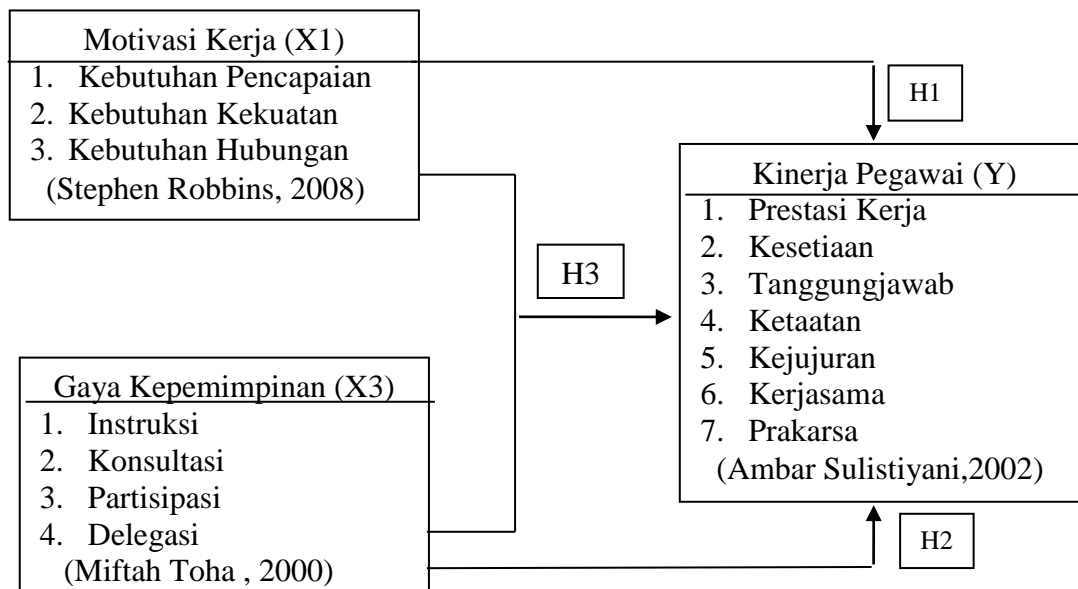
Menurut Thoha Miftah (2000; 65) indikator Gaya Kepemimpinan seseorang dapat dinilai dari: Instruksi, konsultasi, partisipasi dan delegasi

Kinerja Pegawai. Menurut Gibson (2000; 102) kinerja pegawai adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja pegawai adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora, 2004; 115). Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis (2006; 113) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen maupun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja, yaitu kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Menurut Handoko (2001; 135), penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan – keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kinerja. Kegunaan penilaian kinerja pegawai sebagai berikut: perbaikan prestasi kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan proses staffing dan ketidak akuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kinerja yang adil dan tantangan eksternal. Menurut Ambar Sulistyani (2002; 87)

kinerja seseorang dapat dilihat dari : prestasi kerja, kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan prakarsa.

Kerangka Konseptual. Berdasarkan uraian diatas tersebut, maka keterkaitan motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Metode penelitian asosiatif adalah suatu metode yang menjelaskan keterkaitan dua atau lebih variabel.

Variable dan Operasional Variabel

Variabel, dalam penelitian ini variabel bebas adalah sejumlah gejala atau faktor-faktor atau unsur-unsur yang menentukan atau mempengaruhi munculnya variabel lain. Yang menjadi variabel bebas (X_1) adalah motivasi, dan variabel bebas (X_2) adalah gaya kepemimpinan. Variabel terikat adalah sejumlah gejala atau faktor-faktor atau unsur-unsur yang ada yaitu dipengaruhi atau ditentukan adanya variabel bebas tertentu.

Yang menjadi variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan.

Operasional, Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Motivasi kerja adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Mc Clelland 1997 (Stephen Robbins, 2008; 115) menyatakan ada tiga aspek motivasi yang dapat mempengaruhi pegawai antara lain : kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) kebutuhan kekuatan (*need for power*) dan kebutuhan hubungan (*need for affiliation*). Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Toha Miftah (2000; 65) indikator Gaya Kepemimpinan seseorang dapat dinilai dari : instruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi. Kinerja

karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Ambar Sulistyani (2002; 87) indikator kinerja adalah : prestasi kerja, kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan prakarsa

Populasi. Menurut Sutrisno Hadi (2005; 150) yang dimaksud populasi adalah kumpulan individu-individu dalam suatu daerah. Kemudian lebih lanjut ditekankan pula bahwa populasi adalah satuan individu yang menjadi sasaran dalam penelitian sejalan dengan pengertian di atas, maka jelaslah bahwa yang dimaksud dengan responden adalah sejumlah individu yang akan dijadikan subyek dalam penelitian. Berdasarkan pendapat tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung yang berjumlah 33 Orang dan penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Jenis dan Sumber Data

jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah :

Data primer, yaitu data yang diperoleh dengan cara mengadakan penelitian langsung di lapangan

Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari buku atau literature yang berhubungan dengan pembahasan dan penelitian berdasarkan data penunjang lain yang kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi, Yakni mengadakan penelitian langsung dengan cara pengamatan kepada objek penelitian untuk memperoleh data-data informasi yang akurat.

Wawancara, Yakni mengadakan tanya jawab secara langsung kepada responden yang ada pada penelitian.

Dokumentasi, adalah suatu penyelidikan yang menggunakan sumber-sumber dokumentasi untuk mendapatkan data yang diperlukan.

Kuesioner, Mengumpulkan data dengan menyebarkan angket yang berisikan pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti.

Metode Analisis

Analisis kualitatif, adalah analisis yang menggambarkan secara rinci melalui interpretasi terhadap data yang diperoleh melalui pendekatan teoritis. Untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dipahami, maka semua data dari semua variabel dideskripsikan dalam bentuk distribusi frekuensi, histogram, modus, median, harga rata-rata serta simpangan baku (standar deviasi). Data yang diperoleh dari hasil kuesioner untuk masing-masing variabel diberikan skor dengan skala Likert. Dimana alternatif jawaban responden diberikan skor 1 sampai 5, dengan alternatif jawaban Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, Tidak Baik, Sangat Tidak Baik.

Analisis kuantitatif, Yaitu analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan metode statistik untuk mengukur besarnya pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Adapun untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel yang diteliti, maka dilakukan pengujian hipotesis penelitian dengan perhitungan statistik. Alat analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas, adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur

oleh kuesioner. Kesahihan/kevalidan itu perlu sebab prosesing data yang tidak valid atau bias akan menghasilkan kesimpulan bukan dari obyek pengukuran. Kaidah pengambilan keputusan : Data di katakan valid, bila ada hubungan antara item pertanyaan dengan total pertanyaan secara keseluruhan dan besarnya nilai r hitung $\geq r$ tabel. Data dikatakan tidak valid, bila ada hubungan antara item pertanyaan dengan total pertanyaan secara keseluruhan dan besarnya nilai r hitung $< r$ tabel.

Uji reliabilitas, adalah alat uji untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Hasil ukur itu diterjemahkan dengan koefisien keandalan yaitu derajat kemampuan alat ukur mengukur perbedaan-perbedaan individu yang ada. Keandalan itu perlu, sebab data yang tidak andal atau bias tidak dapat diolah lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) atau Alpha Cronbach. Kaidah pengambilan keputusan reliabilitas sebagai berikut : Jika reliabilitas *Cronbach Alpha* melebihi angka 0,6 maka item pertanyaan variabel tersebut berstatus reliabel. Jika reliabilitas *Cronbach Alpha* kurang dari angka 0,6 maka item pertanyaan variabel tersebut berstatus tidak reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), digunakan metode analisis regresi linear berganda. Rumus yang digunakan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + Et$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan, α = Parameter, β_1 = Koefisien Regresi untuk variabel x_1 , β_2 = Koefisien Regresi untuk

variabel x_2 , X_1 = Motivasi, X_2 = Gaya Kepemimpinan dan Et = Error term.

Pengujian Hipotesis

Uji t, yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, dengan menggunakan 5 langkah sebagai berikut : Menentukan Hipotesis, $H_0: \beta = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. $H_a: \beta > 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Batas pengambilan keputusan yaitu Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diterima/terbukti. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan demikian hipotesis ditolak/tidak terbukti.

Uji F, Adapun langkah-langkah pengujian adalah: Menentukan Hipotesis penelitian yaitu $H_0: \beta_1, \beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. $H_a: \beta_1, \beta_2 > 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menentukan batas pengambilan keputusan penerimaan hipotesis yaitu: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian pengujian hipotesis penelitian dapat diterima/terbukti. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian pengujian hipotesis tidak diterima/tidak terbukti.

Koefisien Determinasi, pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi ditunjukkan nilai *Adjusted R Square* (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil uji Validitas Motivasi (X1)

Item-Total Statistics				
	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	N	Validitas
Item1	.855	0,344	33	Valid
Item2	.709	0,344	33	Valid
Item3	.785	0,344	33	Valid
Item4	.681	0,344	33	Valid
Item5	.724	0,344	33	Valid
Item6	.720	0,344	33	Valid
Item7	.707	0,344	33	Valid
Item8	.674	0,344	33	Valid
Item9	.698	0,344	33	Valid
Item10	.701	0,344	33	Valid

Sumber: data diolah SPSS 2014

Berdasarkan Tabel 3 diatas hasil uji validitas menggunakan SPSS, Jika dilihat dari kolom corrected item-total correlation diperoleh hasil r hitung > r tabel dengan taraf signifikan $0,05 = 0,344$. dengan demikian dapat ditarik kesimpulan seluruh item pertanyaan tentang Variabel Motivasi dinyatakan "Valid".

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X2)

Item-Total Statistics				
	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	N	Validitas
Item1	.735	0,344	33	Valid
Item2	.602	0,344	33	Valid
Item3	.890	0,344	33	Valid
Item4	.823	0,344	33	Valid
Item5	.735	0,344	33	Valid
Item6	.852	0,344	33	Valid
Item7	.540	0,344	33	Valid
Item8	.591	0,344	33	Valid
Item9	.819	0,344	33	Valid
Item10	.656	0,344	33	Valid

Sumber: data diolah SPSS 2014

Berdasarkan Tabel 4 diatas hasil uji validitas menggunakan SPSS, Jika dilihat dari kolom corrected item-total correlation diperoleh hasil r hitung > r tabel dengan taraf signifikan $0,05 = 0,344$. dengan demikian dapat ditarik kesimpulan seluruh item pertanyaan tentang Gaya Kepemimpinan dinyatakan "Valid".

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics				
	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	N	Validitas
Item1	.651	0,344	33	Valid
Item2	.775	0,344	33	Valid
Item3	.684	0,344	33	Valid
Item4	.670	0,344	33	Valid
Item5	.792	0,344	33	Valid
Item6	.784	0,344	33	Valid
Item7	.794	0,344	33	Valid
Item8	.687	0,344	33	Valid
Item9	.442	0,344	33	Valid
Item10	.481	0,344	33	Valid

Sumber: data diolah SPSS 2014

Berdasarkan Tabel 5 diatas hasil uji validitas menggunakan SPSS, Jika dilihat dari kolom corrected item-total correlation diperoleh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan $0,05 = 0,344$. dengan demikian dapat ditarik kesimpulan seluruh item pertanyaan tentang Variabel Kinerja Pegawai dinyatakan "Valid".

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Varibel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	Realibility
Motivasi	.773	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	.994	Reliabel
Kinerja	.997	Reliabel

Sumber: data diolah SPSS 2014

Berdasarkan Tabel 6 diatas bahwa hasil uji Reliabilitas di atas di dapat nilai Alpha Motivasi sebesar 0,773, Gaya Kepemimpinan sebesar 0,994 serta Kinerja pegawai sebesar 0,997 dan kesimpulannya kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable karena nilai alpha nya $> 0,60$. ini berarti bahwa alat ukur yang di gunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Analisis Kualitatif

Tanggapan Responden atas Variabel Motivasi Kerja (X1), Pengukuran skor dari variabel motivasi kerja yang diperoleh dari seperangkat alat ukur dalam bentuk pernyataan melalui skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban yaitu : Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Untuk mengukur variabel motivasi kerja ini dipergunakan instrument sebanyak 10 pertanyaan yang mewakili 3 indikator yaitu: kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan kekuatan (*need*

for power), dan kebutuhan hubungan (*need for affiliation*), dimana setiap butir pertanyaan memiliki rentang nilai 1 - 5. Untuk mengetahui kriteria jawaban dari masing-masing item pertanyaan atas variabel motivasi kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan kinerja pegawai (Y) dilakukan rekapitulasi total skor per item pertanyaan. Selanjutnya untuk menentukan kriteria jawaban responden digunakan rumus interval kelas dengan rentang skor nilai terendah 30 dan tertinggi 150 dengan alternatif jawaban 1 - 5, dan hasil perhitungannya sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{NT} - \text{NR}}{\text{K}}$$

Keterangan : NT : Nilai total skor tertinggi harapan, NR : Nilai total skor terendah harapan dan K : Katagori

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{150 - 30}{5} \\ &= 24 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh interval kelas 24, maka dapat ditentukan kriteria jawaban untuk variabel motivasi kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 7. Kriteria Jawaban Responden

Interval Kelas	Kriteria Jawaban
126 – 150	Sangat Baik
102 – 125	Baik
78 – 101	Cukup Baik
54 – 77	Kurang Baik
30 – 53	Tidak Baik

Sumber : Data Diolah, 2014

Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner variabel motivasi kerja diperoleh rekapitulasi total skor dan kriteria jawaban sebagai berikut :

Tabel 8. Rekapitulasi Total Skor Kriteria Jawaban atas Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Indikator	Skor Riil	Skor Total	Persentase (%)	Kriteria
1	Saya mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja saya di masa lalu	93	150	62,00	Cukup Baik
2	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas	90	150	60,00	Cukup Baik
3	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis	92	150	61,33	Cukup Baik
4	Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit	91	150	60,66	Cukup Baik
5	Saya menyampaikan langsung kepada orang yang menyatakan sesuatu yang tidak saya setujui	96	150	64,00	Cukup Baik
6	Saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu	93	150	62,00	Cukup Baik
7	Saya sering bekerja untuk mendapatkan lebih banyak kendali atas peristiwa-peristiwa di sekitar saya	89	150	59,33	Cukup Baik
8	Saya sering mendapati diri saya berbicara dengan orang-orang di sekitar saya tentang masalah-masalah di luar pekerjaan	96	150	64,00	Cukup Baik
9	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan sekerja	99	150	66,00	Cukup Baik
10	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri	95	150	63,33	Cukup Baik
	Rata-Rata	93,4	150	62,26	Cukup Baik

Sumber : Data Diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 8 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pertanyaan tentang variabel motivasi kerja pegawai yang diukur melalui indikator: kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan kekuatan (*need for power*), dan kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) adalah sebesar 93,4 atau setara dengan 62,26% dengan kriteria “*Cukup Baik*”. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung.

Tanggapan Responden atas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2), Pengukuran skor dari

variabel Gaya Kepemimpinan yang diperoleh dari seperangkat alat ukur dalam bentuk pernyataan melalui skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban yaitu : Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Untuk mengukur variabel gaya Kepemimpinan ini dipergunakan instrument sebanyak 10 pertanyaan yang mewakili 4 indikator yaitu: instruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi, dimana setiap butir pertanyaan memiliki rentang nilai 1 - 5. Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner variabel gaya Kepemimpinan diperoleh rekapitulasi total skor dan kriteria jawaban sebagai berikut:

Tabel 9. Rekapitulasi Total Skor Kriteria Jawaban atas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

No	Indikator	Skor Riil	Skor Total	Persentase %	Kriteria
1	Atasan saya menyimpan informasi penting untuk dirinya sendiri.	78	150	52,00	Cukup Baik
2	Atasan saya berpikir tidak semua karyawan mempunyai kemampuan untuk menjadi pelaksana pekerjaan secara mandiri	132	150	88,00	Sangat Baik
3	Atasan saya selalu merasa percaya diri dalam mengambil keputusan yang tepat	85	150	56,66	Cukup Baik
4	Atasan saya sering berkonsultasi dengan anak buah	86	150	57,33	Cukup Baik
5	Atasan saya dengan senang membimbing dan mengarahkan anak buah yang suka bekerja keras	78	150	52,00	Cukup Baik
6	Atasan saya memberi bantuan pada mereka yang bekerja keras	87	150	58,00	Cukup Baik
7	Atasan saya sering ikut mencari solusi dari permasalahan yang ada	138	150	92,00	Sangat Baik
8	Atasan saya menyerahkan pengambilan keputusan besar ditangan pucuk pimpinan	132	150	88,00	Sangat Baik
9	Atasan saya bertindak sesuai dengan peraturan organisasi	90	150	60,00	Cukup Baik
10	Atasan saya mengharapkan anak buah untuk mematuhi peraturan berkaitan dengan pekerjaan mereka.	132	150	88,00	Sangat Baik
Rata-Rata		103,80	150	69,20	Baik

Sumber : Data Diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 9 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pertanyaan tentang variabel Gaya Kepemimpinan yang diukur melalui indikator: instruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi adalah sebesar 103,80 atau setara dengan 69,20% dengan kriteria “Baik”. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap Gaya Kepemimpinan yang selama ini ada di lingkungan CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung.

Tanggapan Responden atas Variabel Kinerja Pegawai (Y), Pengukuran skor dari

variabel kinerja pegawai yang diperoleh dari seperangkat alat ukur dalam bentuk pernyataan melalui skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban yaitu : Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Untuk mengukur variabel kinerja pegawai ini dipergunakan instrument sebanyak 15 pertanyaan yang mewakili 7 indikator yaitu: prestasi kerja, kesetiaan, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan prakarsa dimana setiap butir pertanyaan memiliki rentang nilai 1 - 5. Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner variabel kinerja pegawai diperoleh rekapitulasi total skor dan kriteria jawaban sebagai berikut :

Tabel 10. Rekapitulasi Total Skor Kriteria Jawaban atas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	Skor	Skor	Persentase	Kriteria
		Total	Total	%	
1	Hasil pekerjaan yang saya capai selalu sesuai target yang ditetapkan	116	150	77,33	Baik
2	Hasil pekerjaan saya selalu menunjukkan peningkatan hasil, baik kualitas maupun kuantitasnya	117	150	78,00	Baik
3	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya mengutamakan kepentingan organisasi	103	150	68,66	Baik
4	Dalam bekerja saya akan memberikan yang maksimal	113	150	75,33	Baik
5	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai atauran organisasi	120	150	80,00	Baik
6	Saya bertindak berdasarkan aturan organisasi	118	150	78,66	Baik
7	Jika tidak masuk kerja saya tidak akan menitip absen kepada teman	121	150	80,66	Baik
8	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu bekerjasama dengan team kerja	120	150	80,00	Baik
9	Dalam team kerja, saya berperan aktif	75	150	50,00	Kurang Baik
10	Dalam rapat saya selalu memberikan ide-ide yang membangun	74	150	49,33	Kurang Baik
Rata-Rata		107,7	150	71,80	Baik

Sumber : Data Diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 10 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pertanyaan tentang variabel kinerja pegawai yang diukur melalui indikator: prestasi kerja, kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan prakarsa adalah sebesar 107,7 atau setara dengan 71,80% dengan kriteria “Baik”. Hal ini menggambarkan

bahwa secara umum responden memberikan penilaian bahwasanya kinerja pegawai ada di lingkungan CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung selama ini cukup baik.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linier Berganda, hasil dari uji ini disajikan pada Tabel 11 berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1,331	3,557		,374	,711
Motivasi	,343	,080	,413	4,279	,000
Gaya Kepemimpinan	,687	,097	,687	7,105	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah SPSS 2014

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,331 + 0,343X_1 + 0,687X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan di atas mengindikasikan bahwa koefisien variabel variabel Gaya Kepemimpinan (0,687) mempunyai nilai lebih besar dari pada nilai koefisien variabel Motivasi (0,343). Hal ini

menunjukkan bahwa terjadinya kinerja pegawai yang baik lebih banyak atau lebih dominan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dari pada Motivasi.

Koefisien Determinasi, hasil dari uji koefisien disajikan dalam Tabel 12 dibawah ini.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.708	3.129

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

Sumber: data diolah SPSS 2014

Berdasarkan Tabel 4 di atas memperlihatkan keeratan pengaruh variabel Motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja. Hasil perhitungan diperoleh $R_{X_1, X_2, Y} = 0,852$ dan koefisien determinasi sebesar $R^2_{X_1, X_2, Y} = 0,726$ atau 72,6%. Besarnya koefisien determinasi, memberikan arti bahwa besarnya perubahan pada variabel kinerja pegawai 72,6% dipengaruhi oleh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan, sedangkan sisanya 27,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak

penulis teliti seperti Kompetensi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen, dan lain-lain.

Uji t. Pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 13. Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1,331	3,557		,374	,711
Motivasi	,343	,080	,413	4,279	,000
Gaya Kepemimpinan	,687	,097	,687	7,105	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah SPSS 2014

Berdasarkan Tabel 13 diatas di dapat t hit variabel Motivasi sebesar 4,279 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probality jauh lebih kecil 0,05 maka Motivasi berpengaruh terhadap kinerja, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis pertama “ Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung” diterima. Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat t hit

variabel gaya kepemimpinan sebesar 7,105 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probality jauh lebih kecil dari 0,005 maka gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja , berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis kedua “Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung” diterima.

Tabel 14. Uji Hipotesis Anova atau Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	777,954	2	388,977	39,735	,000 ^a
	Residual	293,682	30	9,789		
	Total	1071,636	32			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah SPSS 2014

Berdasarkan Tabel 14 diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 39,735 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probaility jauh lebih kecil dari ,005 maka Motivasi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja, berarti H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga : Motivasi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada CV. Mateng Sari Makmur Bandar Lampung” dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dari hasil persamaan regresi linear dimana nilai koefisien regresi variabel motivasi adalah

sebesar $+0,0343X_1$ dan juga hasil uji hipotesis, yakni uji t, dimana nilai t_{hitung} pada $\alpha=0,05$ sebesar 4,279 sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung terbukti dan dapat diterima kebenarannya. (2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dari hasil persamaan regresi linear dimana nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar $0,687X_2$ dan juga hasil uji hipotesis, yakni uji t, dimana nilai t_{hitung} pada $\alpha=0,05$ sebesar 7,105 sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung terbukti dan dapat diterima kebenarannya. (3) Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) membenarkan bahwa, secara bersama-sama

variabel motivasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung, dimana nilai F_{hitung} pada $\alpha=0,05$ sebesar 39,735 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Sulistiyani, 2002, *Perilaku Organisasi, Edisi Kedelapan, Jilid 2*, Jakarta: Erlangga.
- Anggakara Herpradipta, 2010. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: UNDIP.
- Anoraga, Pandji, 2000, *Manajemen Bisnis*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Asep, 2003, *Jurnalistik Terapan*, Bandung: BATIC PRESS.
- DuBrin Andrew. 2005. *Leadership (Terjemahan)*. Edisi kedua. Jakarta: Prenada Media.
- Gibson, et al, 2000. *Organisasi Edisi kelima, Jilid 1*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, 2001. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta. BPF.
- Mathis, 2006, *Kebutuhan Dasar Kejiwaan, Dorongan Dan Semangat Kerja Pegawai*, Jakarta: Erlangga
- McClelland, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia – Kedisiplinan Pegawai*. Jakarta: Universitas Mercu Buana
- Regina, 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Semarang: Universitas Diponegoro
- Siagian, 2005. *Sistem Manajemen Kerja*, Jakarta: PT. Gramedia.
- Simamora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Stephen P Robbins, 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sunarcaya, Putu. 2008. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. Universitas Terbuka Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno Hadi, 2005, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya
- Thoha, Miftah. 2000. *Leadership*, Raja Jakarta: Grafindo Persada.

PEDOMAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL

UMUM

Artikel berupa kajian bidang Manajemen dan Bisnis baik artikel hasil penelitian maupun artikel konseptual yang belum pernah dipublikasikan atau tidak sedang dikirim ke jurnal lain. Naskah dikirim sebanyak dua eksemplar dan file naskah dalam DVD dengan microsoft office word 93-2007 disertai biodata penulis dalam lembar terpisah. Kepastian pemuatan akan diberitahu secara tertulis.

SISTEMATIKA PENULISAN

Artikel hasil penelitian terdiri atas: judul, nama dan alamat lembaga penulis, abstrak, kata kunci, pendahuluan, metode penelitian, hasil dan pembahasan, kesimpulan dan daftar pustaka.

Artikel konseptual terdiri atas: judul, nama dan alamat lembaga penulis, abstrak, kata kunci, pendahuluan, pembahasan, kesimpulan dan daftar pustaka.

Judul tidak boleh melebihi 14 kata (bahasa Indonesia) dan 12 kata (bahasa Inggris).

Nama Penulis ditulis lengkap tanpa gelar akademik disertai nama institusi tempat bekerja dan alamatnya.

Abstrak ditulis dalam bahasa Indonesia dan Inggris (cetak miring) kurang lebih 200 kata dalam satu paragraf yang berisi masalah dan permasalahan, tujuan penelitian, metode penelitian, hasil dan kesimpulan.

Kata Kunci mencerminkan konsep pokok artikel, jumlah antara 3-6 kata dalam bahasa Inggris.

Pendahuluan artikel hasil penelitian berisi: latar belakang, masalah, permasalahan, tujuan, kajian teoritis/kerangka pemikiran dan hipotesis. Artikel konseptual berisi: hal menarik yang menjadi acuan (konteks) permasalahan, diakhiri rumusan singkat hal pokok yang akan di bahas dan tujuan pembahasan.

Metode Penelitian berisi: desain penelitian, sasaran penelitian (populasi, sampel dan teknik sampling), sumber data, teknik pengumpulan data dan metode dan teknik analisis yang ditulis dengan format esei .

Hasil dan Pembahasan artikel hasil penelitian berisi: jawaban pertanyaan penelitian, proses mendapatkan, menginterpretasikan temuan, mengaitkan temuan dengan pengetahuan, memunculkan serta memodifikasi teori. Artikel konseptual berisi: kupasan, analisis, argumentasi, komparasi, keputusan serta pendirian atau sikap penulis tentang masalah yang dibahas.

Kesimpulan artikel hasil penelitian berisi: ringkasan dan pengembangan pokok-pokok pikiran berdasar temuan, pengembangan teori dan penelitian lanjutan. Artikel konseptual berisi: penegasan atas masalah yang telah dibahas sebelumnya dan beberapa alternatif penyelesaian.

Daftar Pustaka. Semua rujukan dimuat dalam daftar pustaka dan ditempatkan pada halaman terakhir menyatu dengan tubuh artikel.

FORMAT PENULISAN

Artikel diketik pada kertas A4 dengan spasi tunggal (1 spasi), tipe huruf *times new roman* 12, margin tepi atas kertas 1,4", tepi bawah 1,2", tepi kiri 1", dan tepi kanan 1", panjang artikel 15-25 halaman, ditulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris yang baik dan benar serta disajikan secara naratif dan tidak bersifat numerik.

Judul artikel ditulis dengan huruf *times new roman* 14 dengan huruf kapital, bold, diletakkan di tengah. **Judul bab**, huruf kapital ukuran 12, bold, diletakkan di tengah. Sub judul, huruf besar kecil, bold, diletakkan di tepi kiri. Sub-sub judul dengan huruf besar kecil cetak miring, bold, diletakkan di tepi kiri.

Daftar Pustaka disusun berdasarkan urutan abjad nama akhir. Jika nama lebih dari satu kata maka diawali dengan nama akhir koma diikuti nama awal. Contoh penulisan daftar pustaka:

Artikel dalam Buku:

Hasibuan, Malayu . 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung

Artikel dalam Buku Kumpulan Artikel:

Noviyani, Putri. 2002. Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan terhadap Pengetahuan Auditor tentang Kekeliruan. *Simposium Nasional Akuntansi 5* (hlm.76-92). Semarang: IAI.

Artikel dalam Jurnal:

Wijayanto, Bayu. 2003. Efek Gangguan Permintaan dan Penawaran terhadap Fluktuasi Inflasi di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol.9 No.2 (September), hlm. 169-181.

Artikel dalam Majalah atau Koran:

Oktavia, Tiur S dan Santi, Joice T. 3 Juli, 2007. Bisnis Perbankan: Masyarakat Perlu Melek Investasi. *Kompas*, hlm. 21.

Artikel dalam Majalah/Koran Tanpa Penulis:

Lampung Post. 2007, 29 September. *Akses Modal Terbatas, UKM Gulung Tikar*. hlm. 21.

Dokumen Tanpa Pengarang dan Lembaga:

Undang-undang Republik Indonesia No.2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 1990. Jakarta:PT Armas Duta.

Dokumen atas Nama Lembaga:

Ikatan Akuntan Indonesia. 2002. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.

Karya Terjemahan:

Porter, Michael E. 1993. *Teknik Menganalisis Industri dan Bersaing*. Terjemahan oleh Agus Maulana. Jakarta: Erlangga.

Skripsi, Tesis atau Disertasi:

Alghifari, Abizar. 2008. *Analisis Kualitas Produk terhadap Kepuasan Konsumen CV.Retina Printing di Bandar Lampung*. Skripsi tidak diterbitkan. Bandar Lampung: FE-UBL.

Makalah Seminar, Penataran, atau Lokakarya:

Kadir, Samsir. 1996. *Mentalitas dan Etos Kerja*. Paper Seminar Nasional Strategi Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, 16-17 Juni.

Internet Karya Individual:

Purwanto, Andi T. 2004. *Manajemen Lingkungan: Dulu, Sekarang, dan Masa Depan*. (Online), (<http://andietri.tripod.com/index.htm>, diakses 14 Februari 2007).

Internet Artikel dari Jurnal

Kumaidi. 1998. Pengukuran Awal Belajar dan Pengembangan Tes. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Jilid 5 No.4. (Online), (<http://www.malang.ac.id>, diakses 20 Januari 2000).

Penyajian Tabel

Nomor tabel menggunakan angka arab, Nomor dan judul tabel ditempatkan di atas tabel dari tepi kiri tidak diakhiri titik. Judul lebih dari satu baris diberi jarak satu spasi. Tabel tidak menggunakan garis vertikal. Teks sebelum dan sesudah tabel diberi jarak 2 sd 3 spasi. Jika lebih dari satu halaman, bagian kepala tabel diulang pada halaman berikutnya.

Penyajian Gambar

Nomor gambar menggunakan angka arab. Nomor dan Judul ditempatkan dibawah gambar secara senter. Sumber kutipan ditulis di dalam kurung diletakkan di bawah gambar. Teks sebelum dan sesudah gambar diberi jarak 2 sd 3 spasi.

ISSN 2087-0701



9 772087 070108