

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS KARYAWAN PT. SIME INDO AGRO KEC. PARINDU SANGGAU**

Aprilianus

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Tanjungpura

Pontianak

Email : [aprilianus1995@gmail.com](mailto:aprilianus1995@gmail.com)

## ***ABSTRACT***

*This study aims to test and analyze the influence of leadership style and motivation on the performance of employees of PT Sime Indo Agro Kec. Parindu Sanggau. Data collection was carried out through questionnaires and carried out on 81 employees of PT Sime Indo Agro Kec. Parindu Sanggau. Data analysis in this study uses SPSS version 18. The sampling technique used is Random Sampling and the data testing techniques used in this study include validity and reliability tests with Cronbach Alpha. Classical assumption test and multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis.*

*The analysis results show that the leadership style has a positive effect on performance with the regression coefficient  $X_1$  of 0.210 and a significant value of 0.043. Motivation has a positive effect on performance with the regression coefficient  $X_2$  of 0.390 and a significant value of 0.000.*

*Keywords: Leadership Style, Motivation and Employee Performance.*

## **1. Latar Belakang**

Indonesia merupakan Negara yang memiliki sumber daya alam yang sangat melimpah dengan beragam potensi yang dapat dikelola. Salah satu kekayaan alam yang sangat besar kontribusinya dalam menumbuhkan perekonomian nasional adalah

sektor perkebunan kelapa sawit. Pusat perkebunan kelapa sawit ini banyak didominasi oleh wilayah Kalimantan, Sumatera, Riau serta Jambi. Untuk wilayah Kalimantan hampir mencakup seluruh daerah diantaranya Kalimantan Barat, Kalimantan Timur, Kalimantan Tengah dan Kalimantan Selatan. Kelapa sawit merupakan salah satu komoditi yang mempunyai peran cukup penting dalam kegiatan perekonomian di wilayah Kalimantan terutama di Kalimantan Barat.

Dengan luas area perkebunan kelapa sawit yang tersebar hampir diseluruh daerah kabupaten yang berada di Kalimantan Barat. Hal ini merupakan gambaran betapa besarnya pengaruh sektor perkebunan kelapa sawit dalam membangun perekonomian di Kalimantan Barat. PT. Sime Indo Agro berdiri pada tahun 1977, berlokasi di Dusun Kopar Desa Dosan Kecamatan Parindu Kabupaten Sanggau provinsi Kalimantan Barat.

## 2. Kajian Literatur

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ini dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992). James et. al. (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifati, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi. Sedangkan Robins (2006) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan, antara lain:

#### 1. Gaya kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:

##### a. Visi dan artikulasi

Pemimpin memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik daripada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.

b. Rasio personal

Pemimpin bersedia menempuh resiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat kedalam pengorbanan diri untuk meraih visi.

c. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut

Pemimpin yang perseptif (sangat perhatian) terhadap kemampuan orang lain dan resposif terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.

d. Peka terhadap lingkungan

Pemimpin mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.

e. Perilaku tidak konvensional

Pemimpin terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan melawan norma.

2. Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memadu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran atau tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

a. Imbalan kontingan: kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik dan mengakui pencapaian.

b. Manajemen berdasar pengecualian (aktif): melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.

c. Manajemen berdasar pengecualian (pasif): mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.

d. *Laissez-Faire*: melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

3. Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan

mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Terdapat empat karakteristik pemimpin transformasional:

- a. Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
  - b. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, mengagambarkan maksud penting secara sederhana.
  - c. Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
  - d. Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melatih dan menasehati.
4. Gaya kepemimpinan visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang sedang tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat dan sumber daya untuk mewujudkannya.

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai tujuan tertentu.

### **Motivasi**

Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda untuk bekerja dengan baik, tidak dipungkiri lagi bahwa berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah ditentukan oleh kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin didalam memberikan motivasi kepada karyawannya. Motivasi berperan penting didalam suatu perusahaan, sehingga motivasi dapat diartikan berbeda oleh setiap individu. Beberapa kutipan pendapat mengenai pengertian motivasi adakan dijelaskan dibawah.

Menurut Malthis (2001) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat

bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut, memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins dan Mary, 2005). Sedangkan Hasibuan (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Amstrong, 1994).

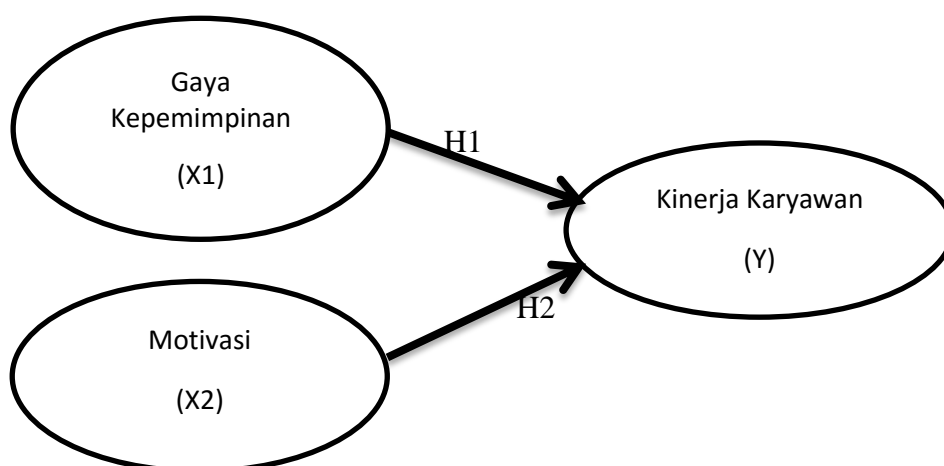
Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi. Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena empat pertimbangan utama, yaitu:

1. Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quit pro quo*", yang dalam bahasa awan dicerminkan dengan pepatah "ada ubi ada talas, ada budi ada balas".
2. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.
3. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.
4. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak ada satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi maupun untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.
5. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi terdapat harapan atau keinginan yang dapat memuaskan perusahaan dengan kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama satu periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri,2005). Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuam, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi

(Moeheriono, 2014:60). Menurut Wibowo (2010:9) kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

## Kinerja

Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberi arah dan memengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Walaupun demikian, penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran apakah seseorang telah mencapai kinerja yang diharapkan.



*Sumber: konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini.*

Keterangan:

- Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Pengertian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis dimana pengamatan dilakukan meliputi segala hal yang berhubungan dengan objek penelitian untuk mengungkapkan kejadian atau fakta, fenomena dan keadaan yang terjadi saat penelitian

berlangsung dengan menyajikan apa yang sebenarnya terjadi. Penelitian ini berupaya menggambarkan hasil penelitian sesuai dengan keadaan dilapangan pada saat penelitian ini dilakukan. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang status gejala saat penelitian dilakukan (Arief, 2004).

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

##### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah:

1. Data berdistribusi normal, jika sig (signifikansi) > 0,05
2. Data berdistribusi tidak normal, jika sig (signifikansi) < 0,05

##### Tabel

##### Hasil Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.37123101
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		1.019
Asymp. Sig. (2-tailed)		.250
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.15 dari hasil olahan data diatas, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,250 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

##### Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam

analisis korelasi atau regresi linear. Dua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan linear apabila nilai signifikan deviasi lebih besar dari 0,05.

**Tabel**  
**Hasil Uji Linearitas**

X1

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
total_y *	Between Groups	(Combined)	386.208	20	19.310	1.175	.171
total_x1		Linearity	113.190	1	113.190	8.059	.006
		Deviation from Linearity	273.018	19	14.369	1.023	.450
	Within Groups		842.681	60	14.045		
	Total		1228.889	80			

*Sumber: data primer yang diolah, 2019*

X2

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
total_y *	Between Groups	(Combined)	569.379	23	24.756	2.140	.010
total_x2		Linearity	297.507	1	297.507	25.713	.000
		Deviation from Linearity	271.872	22	12.358	1.068	.406
	Within Groups		659.509	57	11.570		
	Total		1228.889	80			

*sumber: data primer yang diolah, 2019*

Dari hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.16 mengenai hubungan antara masing-masing variabel terhadap variabel kinerja, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada *deviation from linearity* sebesar 0,450. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa anatara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja terdapat hubungan yang



linear. Sedangkan pada variabel motivasi, diketahui bahwa nilai signifikansi pada *deviation from linearity* sebesar 0,406, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa antara variabel motivasi dengan kinerja terdapat hubungan yang linear.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki hubungan yang linear terhadap variabel kinerja.

## Uji Multikolonieritas

**Tabel**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.274	5.529		3.124	.003		
Gaya kepemimpinan	.161	.078	.210	2.054	.043	.936	1.069
Motivasi	.290	.076	.390	3.810	.000	.936	1.069

a. Dependent Variable: total\_y

*Sumber: data primer yang diolah, 2019*

Dari hasil output diatas, diketahui bahwa nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,936 dan variabel motivasi sebesar 0,936 masing-masing nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF masing-masing variabel bebas gaya kepemimpinan dan motivasi sebesar 1,069, yang lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas dari data yang diuji.

## Uji Heterokedastisitas

**Tabel**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.417	3.261		1.048	.298
	total_x1	-.093	.051	-.217	-1.810	.074
	total_x2	.075	.049	.183	1.525	.131

a. Dependent Variable: RES2

*Sumber: data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan output pada tabel 4.18 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,074 lebih besar dari 0,05 dan variabel motivasi (X2) sebesar 0,131 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dari data yang diuji.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja secara parsial. Model persamaan regresi yang digunakan dalam persamaan ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,161 (x1) + 0,290 (x2)$$

**Tabel**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.274	5.529		3.124	.003
	total_x1	.161	.078	.210	2.054	.043
	total_x2	.290	.076	.390	3.810	.000

a. Dependent Variable: total\_y

*Sumber: data primer yang diolah, 2019*

Dari beberapa persamaan regresi diatas dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,210 dan bertanda positif yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja (Y).
2. Koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0,390 dan bertanda positif, yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dengan kinerja (Y). Yang artinya motivasi kerja para karyawan sangat mempengaruhi kinerja mereka dalam perusahaan.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Uji f**

Uji F atau uji kelayakan model digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menafsir nilai aktual. Secara statistik uji F dapat dilakukan melalui pengukuran nilai koefisien. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun hasil perhitungan uji F dengan menggunakan SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.616	2	145.808	12.134	.000 <sup>a</sup>
	Residual	937.273	78	12.016		
	Total	1228.889	80			

a. Predictors: (Constant), total\_x2, total\_x1

b. Dependent Variable: total\_y

*Sumber: data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan data pada tabel diatas dijelaskan bahwa hasil uji F, berdasarkan uji ANOVA atau F tets, diperoleh nilai F hitung sebesar 12,134 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena itu nilai sig lebih kecil dari pada 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja.

## Uji T

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individual, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Rumus t tabel:

$$Df = n - k - 1$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Standar t tabel dapat diketahui dengan menggunakan tabel statistik atau yang disebut t tabel pada signifikan 0,05. Maka dapat diketahui t tabel sebesar 1,664. Apabila t hitung  $\leq$  t tabel maka H1 ditolak sedangkan apabila t hitung  $\geq$  t tabel maka H2 diterima. Hasil analisis statistik uji t dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel**  
**Hasil Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.274	5.529		3.124	.003
	total_x1	.161	.078	.210	2.054	.043
	total_x2	.290	.076	.390	3.810	.000

a. Dependent Variable: total\_y

*Sumber: data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap variabel kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel. Yaitu t hitung sebesar 2,054 lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 1,664. Sedangkan nilai sig sebesar  $0,043 < 0,05$ , maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sime Indo Agro.
2. Variabel motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Yaitu t hitung sebesar 4,209 lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,664. Sedangkan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sime Indo Agro.

### **Koefisien Determinasi $R^2$**

Koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk menguji seberapa besar kemampuan variabel independen berkontribusi terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.487 <sup>a</sup>	.237	.218	3.466

a. Predictors: (Constant), total\_x2, total\_x1

*Sumber: data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil analisis SPSS model summary menunjukkan bahwa R square adalah 0,237 atau 23,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja sebesar 23,7%. Sementara sisanya 76,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sime Indo Agro kec. Parindu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 81 responden/karyawan PT Sime Indo Agro. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja dapat diketahui berdasarkan hasil uji statistik yang menyatakan bahwa, Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Sime Indo Agro kec. Parindu. Dengan nilai beta pada uji koefisien sebesar 0,210 dan kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan, akan berdampak pada hubungan suatu organisasi yang harmonis dan kondusif sehingga akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang tinggi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja dapat diketahui berdasarkan hasil uji statistik yang menyatakan bahwa, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Sime Indo Agro kec. Parindu. Dengan nilai beta pada uji koefisien sebesar 0,390 adanya Motivasi karyawan akan berupaya mencari inovasi-inovasi baru, dan membuat target dalam melakukan pekerjaan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

## **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka saran peneliti untuk PT Sime Indo Agro kec. Parindu adalah sebagai berikut:

1. Untuk para pimpinan perusahaan PT Sime Indo Agro kec. Parindu agar dapat mempertahankan dan bahkan meningkatkan cara kerja mereka yang sudah berjalan efektif dan efisien.
2. Perusahaan perlu menjaga kestabilan dan keharmonisan hubungan yang sudah terjalin baik internal maupun eksternal perusahaan.
3. Dalam mengupayakan peningkatan kinerja yang berkelanjutan maka perusahaan harus menstimulus para karyawannya dengan perbaikan pada mutu pendidikan, khususnya bagi karyawan yang bekerja pada bagian administrasi.

## Daftar Pustaka

- Arief, F. (2004). *Pengantar penelitian dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Aurelia Potu. (2013). *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado*. *Jurnal EMBA*. 1(4); 1208-1218.
- Bryan Johannes Tampi. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)*. *Jurnal Acta Diurna*. 3(4): 1-20.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. Et al. (1996). *Organisasi: Perilaku, struktur, proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Kadek Juli Arthawan, Ni Wayan Mujiati. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Kesiman Di Denpasar*. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 6(3): 1221-1247.
- Kajanto, (2003). Teori Path Goal. <http://mumanajemen.com>.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Malayu, Hasibuan. (2011). *Manajemen Dasar, pengertian dan masalah*. Jakarta. Penerbit: PT Bumi Aksara.
- Malthis, R.L dan Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, edisi revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.



Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.

Robert dan Dteven Taylor. (1992). *Pengantar metode kualitatif*. Surabaya: Usaha Nasional.

Sedarmayanti, (2011). *Membangun Dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Siagian, Sondang. (2002). *Kepemimpinan organisasi dan perilaku administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.

Sitty Yuwalliantin. (2006). *Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan komitmen terhadap kinerja serta pengaruhnya terhadap keunggulan kompetitif dosen Unissula Semarang*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, vol 7 no. 2, Juli, p. 241-256.

Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, H.E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tampubolon, Bianata. (2007). *Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi*. Jurnal standarisai No. 9.

Thoaha, Miftah. (2012). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Edisi pertama, Jakarta : Rajawawli Pers.

Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.

Tjoanda, P. M., Irianto, J., & Suaedi, F. (2014). Pengaruh Motivasi Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Srikandi Plastik Di Sidoarjo. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia, 1* (23): 1-8.

Umar, H. (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wahjsumidjo. (1991). *Kepemimpinan yang efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Winardi, J. (2011). *Motivasi dan Pemasangan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.