

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daehan Global

Dumadi*¹, Ayu Ainunnisa², Nur Khojin³, Dwi Harini⁴

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes, Indonesia

e-mail: ¹*dumadi_adi@yahoo.co.id, ²ayuainun715@gmail.com, ³nur.khojin@umus.ac.id, ⁴dwi.harini@umus.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Daehan-Global-Brebes.Data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT.Daehan Global di departemen cutting berjumlah 40 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji asumsi klasik. Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai hubungan antara variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Daehan Global. Berdasarkan analisis data persamaan regresi linier di peroleh sebagai berikut $Y = 18.859 - 0,047X_1 + 0,390X_2$. Pengujian Hipotesis menggunakan Uji t bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F,menunjukkan bahwa dua variabel bebas ada yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,203 yang dapat di artikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 20,3% sedangkan sisanya 70,7% di pengaruhi oleh variabel.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and work motivation on the performance of PT.Daehan-Global-Brebes.Data employees obtained from distributing questionnaires to PT.Daehan Global employees in the cutting department totaling 40 people. The data analysis technique used in this study is the classic assumption test. Data analysis uses multiple linear regression to obtain an overall picture of the relationship between variables. Results research shows that leadership style has no effect on employee performance and work motivation has a significant positive effect on employee performance. Based on the analysis of linear regression data obtained as follows: $Y = 18,859-0,047X_1 + 0,390X_2$. Hypothesis testing using the t test that the leadership style variable does not affect employee performance and work motivation variables have a positive effect on employee performance. The results of simultaneous research using the F test, indicate that there are two independent variables that have no significant effect on employee performance. R Square value of 0.203 which can be interpreted that the leadership style variable (X_1) and work motivation (X_2) on employee performance (Y) of 20.3% while the remaining 70.7% is influenced by other variables.

Keywords: Leadership Style, work motivation, employee performance

INTRODUCTION

Faktor sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam berbagai bidang kehidupan, khususnya organisasi maupun perusahaan. Sumber daya merupakan suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu perusahaan atau organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan. Organisasi harus mendayagunakan sumberdaya manusia secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung kearah peningkatan kinerja karyawan. Hal ini karena manusia merupakan central dalam organisasi maupun perusahaan agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpotensi, memiliki pengetahuan dan ketrampilan kerja yang tinggi serta usaha untuk melaksanakan seluruh kegiatan perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Pemimpin perusahaan menjadi sumber yang paling penting dalam pencapaian peningkatan kinerja karyawan dan profitabilitas perusahaan. Kepemimpinan merupakan cara orang untuk mengarahkan dan mempengaruhi tingkah laku orang lain, atau bawahan atau kelompok, dengan kemampuan khusus yang dimiliki dalam bidang yang diinginkan kelompoknya. Untuk

mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Pemimpin yang baik ialah pemimpin yang mampu membawa organisasi atau perusahaannya menjadi organisasi yang hebat dan mampu bersaing sehat untuk selalu menjadi yang terdepan dengan memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

Menurut [1] organisasi adalah perserikatan orang-orang yang usahanya

harus di koordinasikan, tersusun dari sejumlah sub sistem yang saling berhubungan dan saling tergantung, bekerja sama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang, serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai.

Untuk mewujudkan kinerja organisasi maupun perusahaan yang optimal, dapat dilakukan dengan cara mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada dengan memberikan motivasi atau dorongan sehingga diharapkan akan tercipta sikap profesional dalam seluruh kegiatan perusahaan. Kinerja karyawan akan lebih baik apabila karyawan tersebut memiliki keahlian (skill) bersedia bekerja karena memperoleh gaji yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, dan adanya harapan (*expectation*) terhadap jenjang karir yang lebih baik di masa yang akan datang.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manager sering tidak memperhatikan hal tersebut kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.

Terlalu sering manager tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Hal tersebut menyebabkan terjadinya kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam akibat mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang menurun.

PT. Daehan Global merupakan perusahaan yang bergerak di bidang garment produksi celana dan jaket. Yang terdiri dari empat factory dimana persaingan produksi akan semakin ketat dengan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dimana setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif atas kinerja karyawan. Aspek motivasi kerja

karyawan dalam jaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap karyawan akan bertambah seiring tuntutan kebutuhan hidup seiring perkembangan jaman, dan berdasarkan uraian di atas penulis tertarik mengambil judul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

LITERATURE REVIEW

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya [2].

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya [3]. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain [4].

Terdapat lima gaya kepemimpinan, yaitu [5]:

1. Tipe pemimpin yang otokratik
Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang:
 - a) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
 - b) Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
 - c) Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata
 - d) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
 - e) Terlalu tergantung pada kekuasaan

formalnya

- f) Dalam tindaknya penggerakannya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum)

2. Tipe pemimpin yang militeristik
Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:

- a) Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan
- b) Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan
- c) Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan
- d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya

3. Tipe pemimpin yang paternalistik

- a) Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa
- b) Bersikap terlalu melindungi
- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan
- d) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif
- e) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi
- f) Sering bersikap mau tahu

4. Tipe pemimpin yang kharismatik
Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.

5. Tipe pemimpin yang demokratis
pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe

pemimpin yang demokratis lah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:

- a) Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan
- b) Selalu berusaha mengutamakan kerjasama tim dalam usaha mencapai tujuan
- c) Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya
- d) Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin

Sedangkan empat jenis gaya kepemimpinan[6]:

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. memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
 - b) Riskio personal. Pemimpin kharismatik bersedia menempuh risikopersonal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
 - c) Peka terhadap lingkungan. Mereka mampu menilai secara realistiskendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
 - d) Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
 - e) Perilaku tidak konvensional. Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan

berlawanan dengan norma.

2. Gaya kepemimpinan transaksional
Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

- a. Imbalan kontingen: kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- b. Manajemen berdasar pengecualian (aktif): melihat dean 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 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. Ada empat karakteristik pemimpin transformasional:

- a) Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan

- kepercayaan.
- b) Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
 - c) Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
 - d) Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.
4. Gaya kepemimpinan visioner
Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

Motivasi Kerja

Dalam kehidupan berorganisasi pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan [7]. Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan [8]. Kemudian dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin yang setiap hari berkontak langsung dengan bawahan di tempat kerja [5].

Motivasi sendiri adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu [9].

Berdasarkan pengertian tentang motivasi diatas, disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Teori-teori Motivasi

1. Teori Abraham Maslow

Teori motivasi [6] mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

- a) *Fisiologis*: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- b) Keamanan: antaranya keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik dan emosional.
- c) Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima-baik, dan persahabatan.
- d) Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor dari luar misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- e) Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya; yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2. Teori David Mc Clelland

Teori McClelland [6] mengatakan 3 poin, yaitu:

- a) Kebutuhan akan prestasi: Dorongan

untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.

- b) Kebutuhan akan kekuasaan: kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu [tanpa dipaksa] tidak akan berperilaku demikian.
- c) Kebutuhan akan afiliasi: hasrat untuk hubungan antar-pribadi yang ramah dan akrab.

Kinerja Karyawan

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Menurut [10] kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Kemudian [11] mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian - pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas - tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi.

Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut di pengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi.

Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut[12]:

1. Kualitas,

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas,

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu,

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas,

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

5. Kemandirian,

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut steers dikutip dalam [13] yaitu:

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- b. Kejelasan dan penerimaan atau penjas peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong mengerahkan dan mempertahankan perilaku.

Hubungan Antar Variabel

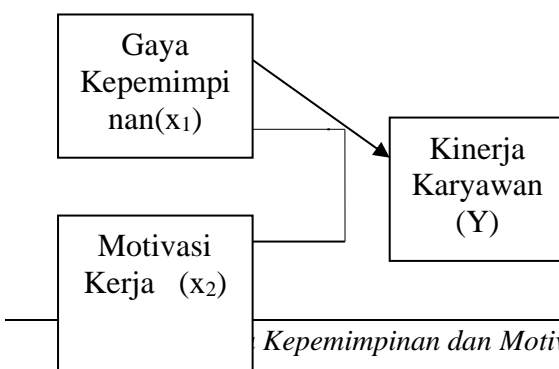
1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan kedalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu factor dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

3. Kerangka Konseptual



Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul [14]. Dari masalah pokok yang dikemukakan di atas, berikut disajikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daehan Global - Brebes
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daehan Global - Brebes
3. Gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daehan Global - Brebes

METHODS

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan Analisa Korelasi Sederhana dan Regresi Linear Berganda untuk mengukur hubungan antar variable

1. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi Lokasi penelitian adalah karyawan Departement Cutting pada PT. Daehan Global-Brebes.

2. Jenis dan Sumber Data

a) Jenis Data

Data adalah sesuatu yang digunakan atau dibutuhkan dalam penelitian dengan menggunakan parameter tertentu yang telah ditentukan [15]. Jenis data dalam penelitian ini adalah:

- (1). Data Kualitatif,

- (2). Data Kuantitatif,
- b) SumberData
Sedangkan sumber data dalam penelitian ini berupa:
 - (1). Data Primer,
 - (2). Data Sekunder,

3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan dalam proses penelitian. Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya [16].

- a) Metode Pengumpulan Data Primer
Metode pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
 - (1). Pengamatan (observasi)
 - (2). Studi pustaka
 - (3). Angket (Questionary)
- b) Metode Pengumpulan Data Sekunder
Metode pengumpulan data sekunder yaitu dengan metode dokumentasi. Metode dokumentasi dilakukan peneliti dengan cara: mengamati dengan membaca, melakukan kajian teoritik, dan mencatat, sebagai langkah relevan dari studi pustaka teori, serta studi pustaka hasil penemuan

4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah totalitas nilai baik kualitas maupun kuantitas dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan akan dipelajari sifat-sifatnya [17]. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya[12].

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Daehan Global di bagian Departement Cutting sebanyak 40

karyawan. Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi [18]. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 40 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan kebenaran atau fakta, yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis data secara teliti, jelas, serta sistematis, dan dapat dipertanggung jawabkan atau dapat diuji kebenarannya [18]. Untuk itu dalam proses penelitian perlu menggunakan metode yang biasa disebut metode penelitian. Metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mencapai kebenaran ilmiah dengan langkah-langkah yang relevan terhadap masalah yang dirumuskan [18].

- a) Variabel Penelitian
Variabel penelitian adalah ubahan yang memiliki variasi nilai [18]. Ubanan disini ialah konsep abstrak yang telah diubah dengan menyebutkan dimensi tertentu yang dapat diukur. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

- (1). Variabel terikat (*Dependent Variable*).

Dalam penelitian ini yang menjadi variable terikat adalah kinerja Karyawan (Y).

- (2). Variabel bebas (*Independent Variable*).

Dalam penelitian ini yang menjadi variable bebas ialah gaya kepemimpinan (X_1), dan motivasi (X_2)

b) Definisi Operasional Variabel

Operasional variable merupakan suatu definisi yang diungkapkan secara jelas dari masing-masing variable dalam penelitian, dan dijabarkan kedalam indikator-indikator[19]. Indikator adalah dimensi tertentu dari suatu konsep yang dapat diukur [20]. Sesuai dengan definisi variabel-variabel penelitian yang telah dideskripsikan dalam tinjauan pustaka, dan sesuai dengan pengukuran variabel penelitian menurut kaidah atau skala ukuran yang lazim diterima secara akademis, maka definisi operasional variable adalah sebagai berikut:

(1). Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan[9].

Indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- (a). Kualitas
- (b). Kuantitas
- (c). Ketepatan Waktu
- (d). Efektifitas
- (e). Kemandirian

(2). Gaya kepemimpinan(X₁)

Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi [21].

Indikator Gaya Kepemimpinan:

- (a). Otokratik
- (b). Militeristik
- (c). Laissez-faire
- (d). Kharismatik
- (e). Demokratik

(3). Motivasi (X₂)

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk

berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan [6], yang menjadi indikator yaitu: Fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

6. Analisis data

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut:

- a) Editing
- b) Coding
- c) Scoring
- d) Tabulating

7. Metode Analisis Data

- a) Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas
- b) Uji Asumsi Klasik
- c) Uji Normalitas
- d) Uji Multikolinieritas
- e) Uji Heteroskedastisitas

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda, yaitu:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja kerja karyawan

B₀ : Intercept

B₁&B₂ : Koefisien regresi yang akan dihitung

X₁ : Gaya kepemimpinan

X₂ : Motivasi

Model analisis ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variable - variabel bebas terhadap kinerja kerja karyawan, baik secara bersama-sama, maupun secara parsial.

Pengujian hipotesis atas regresi dan korelasi digunakan dengan alat analisis berikut:

- (1). Pengujian Regresi secara Parsial (Uji t)
- (2). Pengujian secara Simultan dengan uji serempak (Uji F)

(3). Koefisien Determinasi (R^2)

RESULTS AND DISCUSSION

Hasil Penelitian

Deskripsi Objek Penelitian

Berdasarkan jumlah populasi yang ada jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 responden. Berikut ini akan disajikan data tentang keempat puluh responden yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	22	55%
2	Perempuan	18	45%
Jumlah		40	100 %

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak dalam penelitian ini adalah laki-laki, yakni sebanyak 22 responden (55%), sedangkan perempuan berjumlah 18 responden (45%). Untuk distribusi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Prosentase
1	< 30 thn	26	65%
2	30 – 50 thn	10	25%
3	< 50 thn	4	10%

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa responden yang berumur <30 tahun adalah yang terbanyak, yakni 26 responden (65%), diikuti oleh responden yang berumur 30-50 tahun sebanyak 10 responden (25%) dan yang terakhir adalah responden yang berumur <50 tahun sebanyak 4 responden (10%).

Uraian responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh responden dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
------------	--------	------------

S1	4	10%
D3	1	5%
SMA	35	85%

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa responden yang memiliki pendidikan SMA mendominasi responden dalam penelitian ini, yakni sebanyak 35 pendidikan SMA responden (85%), sedangkan responden yang berpendidikan D3 sebanyak 1 responden (5%) dan responden yang berpendidikan S1 sebanyak responden (10%).

Analisis Data

1. Uji Validitas

Butir pertanyaan di katakan valid jika r hitung $>$ r tabel, Dengan menggunakan responden sebanyak 40 orang dapat di peroleh melalui $df=n$, maka dapat di peroleh r tabel = 0,313.

a) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4. Validitas gaya kepemimpinan

indikator	instrumen	r tabel	r hitung	ket
otokratik	X1.1		0,313	valid
militeristik	X1.2		0,313	valid
Laissez faire	X1.3		0,313	valid
kharismatik	X1.4		0,313	valid
demokratik	X1.5		0,313	valid

Dari rincian tabel di atas dapat di lihat 6 item pertanyaan di katakan valid karena r hitung $>$ r tabel.

b) Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Tabel 5. Validitas motivasi kerja

Indikator	No instrumen	r hitung	r tabel	ket
Fisiologi	X2.1	0,494	0,313	valid
Rasa aman	X2.2	0,380	0,313	valid
Sosial	X2.3	0,492	0,313	valid
Penghargaan	X2.4	0,413	0,313	valid

Dari rincian tabel di atas dapat di lihat 4 butir pertanyaan di katakan valid karena r hitung $>$ r tabel,

c) Kinerja karyawan (Y)

Tabel 6. Validitas kinerja karyawan

Indikator	No instrumen	r hitung	r tabel	ket	Reliability Statistics		
					Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Efektivitas	Y1	0,373	0,313	valid	Cronbach's Alpha	.492	9
Efisisensi	Y2	0,485	0,313	valid			
Kualitas kerja	Y3	0,361	0,313	valid			
Kuantitas kerja	Y4	0,433	0,313	valid			

Berdasarkan tabel di atas butir pertanyaan di katakan valid karena r hitung > r tabel.

1) Variabel Gaya Kepemimpinan Untuk pengujian reliabilitas dapat di lihat dari hasil output SPSS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.498	.208	11

di peroleh nilai dari cronbach alpha 0,498>0,313r tabel, di katakan cukup reliabel di karenakan cronbach alpha di antara 0,400-0,599.

2) Variabel Motivasi Kerja untuk pengujian reliabilitas dapat di lihat dari hasil output SPSS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.576	.466	11

Di peroleh nilai dari cronbach alpha 0,576>0,313 r tabel,di katakan cukup reliabel di karenakan cronbach alpha di antara 0,400-0,599.

3) Kinerja Karyawan Untuk pengujian reliabilitas dapat di lihat dari hasil output SPSS

Di peroleh nilai dari cronbach alpha 0,585>0,313 r tabel,di katakan cukup reliabel di karenakan cronbach alpha di antara 0,400-0,59.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalistik

Dapat di lihat pada tabel 6

Tabel 6. One-sample kolmogorov-smirnov test

Variabel	N	Asymp.sig. 2 tailed
Gaya kepemimpinan	40	.474
Motivasi Kerja	40	.202
Kinerja Karyawan	40	.515

Dari rincian tabel di atas hasil output spss variabel gaya kepemimpinan 0,474>0,05 maka Ho di tolak Ha di terima artinya data tersebut normal. Variabel Motivasi Kerja 0,202 > 0,05 maka Ho di tolak dan Ha di terima artinya data tersebut normal, dan variabel kinerja karyawan Ho di tolak dan Ha di terima maka data tersebut di katakan normal.

Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Berganda

Dapat di lihat pada tabel 7.

Tabel 7. Analisis regresi berganda

Model	Unstandardized coefficients		Sig
	B	Std. Error	
Constant	18.859	6.882	.009
X1	-.047	.139	.740
X2	.390	.128	.004
R=.451			
R Square =.203			

a : angka konstan dari u standardized coefficients dalam kasus ini nilainya

sebesar 18.859. Angka ini merupakan angka konstanyang mempunyai arti bahwa jika ada gaya kepemimpinan dan motivasi kerja maka konsisten nilai kinerja karyawan adalah 18.859.

b : angka koefisien regresi gaya kepemimpinan nilainya -0,047, karena nilai koefisien regresi bernilai minus (-) demikian dapat di katakan bahwa Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan nilai koefisien Regresi Motivasi Kerja (X_2) 0,390 di katakan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y=18.859-0,047X_1+0,390X_2$$

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis membandingkan nilai sig dengan 0,05

Dapat di lihat pada tabel 8

Table 8. uji hipotesis

Model	Sig
Constant	.009
Gaya kepemimpinan	.740
Motivasi kerja	.004

Berdasarkan tabel di atas di ketahui nilai signifikan (Sig) Gaya Kepemimpinan $0,740 > 0,05$ maka H_0 di terima dan H_a di tolak sehingga dapat di simpulkan bahwa “gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)”, dan nilai signifikan (Sig) Motivasi Kerja $0,004 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima maka di simpulkan “Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)”.

2. Uji t

Uji t di lakukan untuk menguji secara individu pengaruh masing-masing variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat di lihat pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil uji t

Model	T	Sig
-------	---	-----

Constant	2.740	.009
Gaya kepemimpinan	-.334	.740
Motivasi Kerja	3.061	.004

t_{tabel} sebesar 2,028 dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\% = 0,05$, dengan responden 40 orang dan dua variabel.

Pada uraian tabel 1.7 di atas bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ di artikan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan t_{hitung} motivasi kerja $> t_{tabel}$ maka motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Uji F

Uji F di lakukan untuk menguji secara parsial/bersama-sama pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat di lihat pada tabel 10

Table 10. Hasil Uji F

Model	Df	F	Sig
Regression	2	4.724	.015
Residual	37		
Total	39		

Nilai F_{tabel} adalah 3,244 dengan tingkat signifikan α sebesar $5\% = 0,05$, hal ini dapat di lihat pada lampiran, dengan jumlah responden 40 orang dan dua variabel bebas. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS version 16.0 pada tabel Anova, nilai F_{hitung} sebesar $4,724 > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,015 < 0,05$ dengan demikian dapat di artikan bahwa secara bersama-sama variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik bahwa secara individu variabel bebas ada yang berpengaruh ada juga yang tidak berpengaruh terhadap variabel terikat, penjelasan dari masing-masing variabel di jelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui uji t di peroleh nilai t hitung sebesar $-0,334 < t_{tabel}$, dengan tingkat signifikan 0,740 lebih besar dari 0,05.

2. Pengaruh Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan uji t di peroleh nilai

$t_{hitung} 3,061 > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 0,004 lebih kecil dari 0,05.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai R Square yang di dapat sebesar 0,203 atau 20,3% menjelaskan besarnya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sisanya di 79,7% di pengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang di teliti

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis dapata menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum hasil analisis statistik dengan cara pengambilan kuisioner dari tanggapan responden menyatakan sangat setuju terhadap variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.
2. Persamaan regresi linear berganda yang di dapatkan : $Y = 18,859 - 0,047X_1 + 0,390X_2$
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui hasil perhitungan di peroleh nilai t_{hitung} sebesar $-0,334 < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 0,740 lebih besar dari 0,05 dengan demikian bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui hasil perhitungan di peroleh nilai $t_{hitung} 3,061 > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 0,004 lebih kecil dari 0,05 di nyatakan bahwa ada Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. Berdasarkan hasil uji R hubungan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan sebesar $R = 0,451$.

6. Besarnya R Square pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 20,3%.

REFERENCES

- [1] Jamaludin, Agus., 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta, *Journal of Applied Business and Economics*, No.3 Vol.3, pp.161-169, [online] available at: <https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/JABE/article/viewFile/1767/1379>
- [2] Hapid., Sunarwan, A.R., 2014, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Financia Multi Finance Palopo, *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, No.2 Vol.1, pp.7-16, [online] available at: <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurep/article/view/109/100>
- [3] Tjiptono, Fandy., 2000, *Manajemen Jasa*, Penerbit Andi: Yogyakarta
- [4] Hersey, 2004, *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*, Delaprasata : Jakarta
- [5] Hasibuan, Malayu SP., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara : Bandung

- [6] Robbins, S.P., Judge, T.A., 2014, *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*, Salemba Empat : Bandung
- [7] Hasibuan, Malayu SP., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara : Bandung
- [8] Umar, Husain., 2005, *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Utama: Yogyakarta
- [9] Parrung, E., Rantetampang, A.L., Msen, Y., Mallongi, A., 2018, The Factors Affecting By Leadership and Motivation Working Health Employee at Public Health Centre Kotaraja Jayapura City, *International Journal of Science and Healthcare Research*, Issue: 4 Vol.3, pp.132-140. [online] available at: http://www.inrein.com/ijshr/IJSHR_Vol.3_Issue.4_Oct2018/IJSHR0019.pdf
- [10] Dessler, Gary. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. PT. Indeks : Jakarta
- [11] Robbins, S., 2008, *Perilaku Organisasi Jilid I dan II*, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Prenhallindo : Jakarta
- [12] Mas'ud, Fuad., 2004, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- [13] Asri Laksmi Riani, M., 2011, *Perspektif Kompensasi*, Yuma Pustaka : Surakarta
- [14] Arikunto, Suharsimi., 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT.Rineka Cipta : Jakarta
- [15] Sugiyono., 2008, *Metodologi Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, cetakan ke- 14. ALFABETA : Bandung
- [16] Supranto J., 2010, *Statistik Teori dan Aplikasi*, UI Press : Jakarta
- [17] Sudjana, 2002, *Metode Statistik*, Bandung
- [18] Augusty, Ferdinand., 2006, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis,, dan Disertai Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- [19] Amirullah, Widayat., 2002. *Metode Penelitian Pemasaran*. CV. Cahaya Press : Malang
- [20] Widiyanto, Ibnu., 2008. *Pointers: Metodologi Penelitian*. BP Undip : Semarang.
- [21] Mulyadi dan Rivai., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan