

---

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Mohamad Ghofur<sup>1</sup>Najah Sutiawati<sup>2</sup> Heri Setiyawan<sup>3</sup>

Program Studi D-3 Administrasi Perkantoran  
Politeknik Tunas Pemuda Tangerang

Jl. K.H.M. M. Dahlan, Tangerang, Banten, Indonesia

Mohammadghofur12345@gmail.com<sup>1</sup>, najahsutiawati@politeknik-tunaspemuda.ac.id<sup>2</sup>,  
herry@politeknik-tunaspemuda.ac.id<sup>3</sup>.

### ABSTRAK

Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan Sumber Daya Manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik. Sehingga untuk bisa memadukan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan seorang pemimpin harus mengintegrasikan kedua hal tersebut, salah satunya dengan pemberian motivasi. Dengan motivasi ini pemimpin dapat mendorong atau menggerakkan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, perusahaan bukan saja mengharuskan karyawan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan giat. Kecanggihan peralatan yang didukung Sumber Kualitatif Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,784 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,784 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,628 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

**Kata Kunci:** Prosedur ekspor. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

### ABSTRACT

Basically leadership is the style of a leader influencing his subordinates to want to work together and work effectively according to his orders, with the leadership style that is owned by this leader which will be used to be able to direct Human Resources to use all of its capabilities in achieving good performance. So to be able to combine the interests of the company and the needs of employees, a leader must integrate these two things, one of which is by providing motivation. With this motivation, the leader can encourage or mobilize the potential of the subordinates, so that they want to work together productively and succeed and realize the goals that have been set, the company not only expects employees to be capable, capable and skilled, but most importantly they want to work hard and want to achieve work results. the maximum. The abilities and skills of employees mean nothing to the company if they don't want to work hard. The sophistication of the equipment is supported by Qualitative Sources. The influence given by the three independent variables is positive, meaning that the higher the leadership style and work motivation, the higher the employee performance will be. These results are in accordance with the proposed hypothesis. The results of this study are also in accordance with the results of previous studies. The results of testing the hypothesis (H1) have proven that there is an influence between leadership style and employee performance. Through the results of the calculations that have been carried out, it is obtained that the  $t$  value is 3.784 with a significance level of 0.000 which is less than 0.05, thus  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected. The results of hypothesis testing (H2) have proven that there is an influence between motivation on employee performance. Through the results of the calculations that have been done, it is obtained that the  $t$  value is 3.628 with a significance level of 0.000 which is less than 0.05, which means that the hypothesis in this study accepts  $H_a$  and rejects  $H_o$ . Tests prove that motivation has a positive influence on employee performance. Judging from the calculations that have been done, the  $t$  value is 3.784 with a significance level of 0.000 which is less than 0.05, which means that the hypothesis in this study accepts  $H_a$  and rejects  $H_o$ . The results of hypothesis testing have proven that there is an influence between work motivation and employee performance. Tests prove that motivation has a positive influence on employee performance. Judging from the calculations that have been done, it is obtained that the  $t$  value is 3.628 with a significance value of 0.000 which is less than 0.05, thus  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected.

**Kata Kunci:** Prosedur ekspor. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

---

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A . Latar Belakang**

Dalam Era globalisasi persaingan antar perusahaan semakin tinggi baik industri dagang maupun jasa, sehingga perusahaan perlu meningkatkan performanya di segala bidang baik dalam hal peningkatan finansial, sumber daya alam, teknologi, dan sumber daya manusia. Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Perkembangan ini dimulai sejak adanya kerjasama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Pengelolaan Sumber Daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen yang baik dan hasil yang baik unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber Daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan Sumber Daya Manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik. Selain dari hal gaya kepemimpinan yang ditunjukkan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lain yang harus dipahami oleh seorang pemimpin bahwa menggerakkan bawahan adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung, karyawan merupakan aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Sehingga untuk bisa memadukan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan seorang pemimpin harus mengintegrasikan kedua hal tersebut, salah satunya dengan pemberian motivasi. Dengan motivasi ini pemimpin dapat mendorong atau menggerakkan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, perusahaan bukan saja mengharuskan karyawan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan giat. Kecanggihan peralatan yang didukung Sumber Daya Manusia yang terampil dan berkualitas akan dapat memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan sesuai dengan tuntutan perkembangan keadaan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahan dalam hal ini adalah karyawan. Kinerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dengan gaya kepemimpinan dan motivasi pemimpin yang baik pula. Kinerja merupakan cara yang diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Perusahaan yang bergerak dibidang sumber daya alam yaitu gas bumi. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. Rantau sukses yang berlokasi di Kalideres Jakarta Barat karena disini pusat kegiatan manajerial dilakukan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Rantau sukses juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2013:38). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2014:55). Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk

memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Hardini, 2014 dalam Suranta, 2013:47). Tampubolon (2013:56) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kurang menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping gaya kepemimpinan dan motivasi yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian pada PT.RANTAU SUKSES (AGEN LPG PERTAMINA PERSERO), untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin, motivasi yang dilakukan atasan kepada bawahan (karyawan), serta mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk selanjutnya penelitian ini teruang dalam sebuah judul yaitu *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan"*.

#### **B . Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kan kinerja karyawan pada PT.rantau sukses ( agen lpg pertamina persero) ?
2. Bagaimana motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. rantau sukses ( agen lpg pertamina persero)?
3. Bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. rantau sukses ( agen lpg pertamina persero)?

#### **C . Batasan Masalah**

Berdasarkan masalah yang ada maka penulisan membatasi hal tersebut hanya di batasi pada masalah gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Perumusan masalah**

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

#### **E . Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### **G . Manfaat penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis  
Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Bagi perusahaan  
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
3. Bagi almamater  
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Landasan teori**

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

Gaya kepemimpinan di setiap perusahaan tidak selamanya sama. Seorang pemimpin terkadang memiliki masalah yang kompleks terhadap karyawan didalam perusahaan karna gaya kepemimpinannya yang cenderung tidak mendapat respon positif dari karyawannya. Tidak bisa dipungkiri setiap individu. manusia memiliki kelebihan dan kekurangan dalam memimpin. Menurut Sujak (2013:63) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

Gibson, James L (2014:94) menerangkan bahwa kepemimpinan adalah konsep yang lebih sempit dari pada manajemen. Manajer dalam organisasi formal bertanggung jawab dan dipercaya dalam melaksanakan fungsi manajemen. Pemimpin kadang terdapat pada kelompok informal, sehingga tidak selalu bertanggung jawab atas fungsi-fungsi manajemen. Seorang manajer yang ingin berhasil maka dituntut untuk memiliki kepemimpinan yang efektif. Bagaimana usaha seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau agar bawahan mengikut

apa yang diperintahkan akan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang digunakan. Namun demikian, tidak ada gaya kepemimpinan yang efektif berlaku umum untuk segala situasi.

Rivai (2014:62) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Rivai juga mengemukakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi. Menurut Thoah (2013:59), pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya.

Siagian (2014:69) berpendapat bahwa peranan para pemimpin dalam organisasi sangat sentral dalam pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang ditetapkan sebelumnya. Siagian juga mengatakan bahwa perilaku kepemimpinan memiliki kecenderungan kepada dua hal yaitu konsiderasi (hubungan dengan bawahan) dan struktur inisiasi (hasil yang dicapai). Kecenderungan kepemimpinan menggambarkan hubungan yang akrab dengan bawahan misalnya bersikap ramah, membantu dan membela kepentingan bawahan, bersedia menerima konsultasi bawahan dan memberikan kesejahteraan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Robbins, 2013:83). Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 2013:69). James et. al. (2014:73) 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, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2013:65).

Kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi. Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan sebaik 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.

## 2. Motivasi

### Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Menurut Malthis (2013:99) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2013:62) 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.

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2013:112). Sedangkan Hasibuan (2013:127) 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.

## 3 Kinerja

### Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mathis dan Jackson (2014:378), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) Sikap kooperatif.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

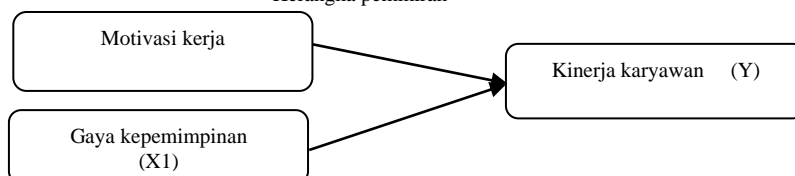
Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah diterapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang karyawan masuk dalam tingkatan kerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam-macam istilah.

#### B. Kerangka Konseptual

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.1

Kerangka pemikiran



Sumber : konsep yang di kembang kan dalam penelitian ini.

Keterangan :

Variabel independen : kinerja karyawan ( Y)

Variabel dependen : Gaya kepemimpinan ( X1)

Motivasi kerja (X2)

#### C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil. Hal ini menunjuk kan jika  $H_a > H_o$  maka terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja , jika  $H_a < H_o$  maka tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan variabel yang akan di teliti maka hipotesis yang akan di ajukan dalam penelitian ini adalah:

1. H1: gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
2. H2: motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
3. H3: gaya kemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Objek Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini penulis melakukan penelitian dengan mengambil obyek penelitian pada PT.Rantau sukses ( agen lpg pertamina persero), jl.Kp alas tua no 27 rt/rw 01/04. Semanan, kalideres, Ibukota Jakarta Barat. Adapun penelitian ini melakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Rantau sukses ( agen lpg pertamina persero).

#### B. Tempat Waktu Penelitian

Tempat waktu dalam penelitian ini menggunakan study Time Series yaitu penelitian terhadap waktu atau dalam kurun waktu yang berurutan. Pengambilan data dilakukan rentang waktu antara tanggal 2 Februari sampai 26 Mei 2017.

#### C. Metode Penelitian

Menurut Noviansyah, (2013 : 47) : Metode penelitian yang digunakan adalah Penelitian ini menggunakan tipe eksplanatory, yaitu suatu penelitian yang menerangkan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta tipe penelitian asosiatif karena menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Rantau sukses ( agen lpg pertamina persero) yang berjumlah 179 orang dan karyawan ini akan dipilih secara acak dalam penelitian ini (studi populasi). Sampel penelitian ini berjumlah 112 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik pengolahan data dengan editing dan tabulasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif (untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau memaparkan data yang telah terkumpul dalam penelitian sesuai dengan kondisi yang ada) dan analisis statistik untuk menganalisis data sampel yang hasilnya akan diberlakukan untuk populasi.

#### D. Jenis dan Sumber Data

##### 1. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah data primer. Menurut Istijanto (2014:45) : Kata primer (primary) merupakan lawan kata dari sekunder dan berarti utama, asli atau secara langsung dari sumbernya. Pengertian data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus.

Menurut Istijanto (2014:67) : “Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan pada responden yang menjadi objek penelitian. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang akan digunakan oleh periset untuk memperoleh data dari sumbernya secara langsung melalui proses komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan”.

##### 2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data primer, data yang digunakan berasal langsung dari responden melalui kuisioner dan diolah sendiri oleh peneliti.

- a. Data primer  
Kata primer merupakan lawan kata dari sekunder, dimana artinya asli atau utama atau secara langsung dari sumbernya. Jadi pengertian data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh periset untuk menjawab masalah riset secara khusus. Danang S, (2013:4). Sumber data dalam penelitian ini yaitu didapat dari seluruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ditemui di daerah PT.Rantau sukses (agen lpg pertamina persero).
- b. Data sekunder  
Merupakan data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri, untuk tujuan yang lain, hal ini mengandung arti bahwa periset hanya memanfaatkan data yang sudah ada untuk risetnya. Danang S, (2013:41). Data sekunder umumnya berupa data nilai penjualan yang diambil dari laporan keuangan, data inflasi, volume penjualan, dan data data yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan. Data sekunder dapat diperoleh dari buku-buku, jurnal, internet, dan sumber bacaan lainnya yang berhubungan dengan topik yang sedang diteliti. Sumber data dalam penelitian ini yaitu didapat dari buku-buku, jurnal, internet dan sumber bacaan lainnya

#### E. Populasi, dan Sampel

##### 1. Populasi

Menurut Istijanto (2014:109) : Populasi merupakan jumlah keseluruhan yang mencakup semua anggota yang diteliti. Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk di pilih menjadi anggota sampel, serta hal lainnya yang terdapat didalam objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Rantau sukses (agen lpg pertamina persero) yang berjumlah 112 orang.

##### 2. Sampel

Menurut Istijanto (2014:109) : Sampel adalah suatu bagian yang ditarik dari populasi. Akibatnya, sampel selalu merupakan bagian yang lebih kecil dari populasi. Penetapan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis metode *random sampling*. Teknik sampling ini di beri nama demikian karena di dalam pengambilan sampel nya, peneliti mencampur subjek di dalam populasi sehingga semua subjek dalam populasi di anggap sama.adapun cara nya adalah dengan memberikan kuisioner kepada karyawan.

#### F. Definisi operasional variabel

Dalam penelitian ini melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Setelah itu peneliti melanjutkan analisis untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel lain nya. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang di teliti, yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), kinerja karyawan(Y). Dimana terdapat indikator – indikator yang akan di ukur dengan skala likert. Berikut ini operasional variabel nya:

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
1	Gaya kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) Serangkaian kemampuan sikap dan nilai pengambilan keputusan saran dan pendapat. Feri (2013:93)	1.Gejala psikol 2.gejala fisik 3.gajala pelaku	1.kebiasaan sipat 2.mempunyai adaptabilitas kolerasi yang t 3.saran dan pend	1. kebiasaan sipat,mendoron mencari tentang perbuatan 2. tingkat hubungan antara pimpinan dan bawahan 3.mampu mempertimbang saran pendapat	Likert

2	<p>Motivasi Kerja (X2) Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain. Rivai (2013:837)</p>	<p>1.kebutuhan untuk berprestasi  2.kebutuhan untuk memperluas pergaulan  3.kebutuhan untuk menguasai sesuatu).</p>	<p>1. Inovatif 2. Feedback 3.Risiko 4.Tanggung jawab  1.Persahabatan 2.Bekerjasama 3. Konflik  1. Kepercayaan 2. Kontribusi 3.Tugas yang dibebankan</p>	<p>1. Dorongan untuk berusaha melakukan sesuatu dengan cara baru dan kreatif. 2. Dorongan mencari feedback tentang perbuatannya. 3. Dorongan untuk memilih di dalam perbuatannya. 4. Dorongan untuk berani mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya.  1. Dorongan untuk menyukai persahabatan 2. Dorongan untuk lebih sukanya bekerja sama dari pada berkompetisi. 3. Dorongan untuk selalu berhati-hati menghindari konflik.  1. Dorongan untuk menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pimpinan. 2. Dorongan untuk sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari sebuah organisasi dimanapun dia berada. 3. Dorongan untuk senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya</p>	Likert
---	--	---	---	--	--------

**G. Tehnik pengumpulan data**

Menurut Istijanto (2014:131) : Untuk riset eksploratori, kegiatan lapangan bisa meliputi pencarian data di perpustakaan atau lembaga-lembaga yang kompeten, pelaksanaan diskusi grup terfokus atau wawancara dengan responden. Kegiatan lapangan untuk riset deskriptif antara lain adalah menyebarkan kuesioner, menanyai responden, mencatat jawaban responden terhadap kuesioner (bila dilakukan melalui survei individu atau dengan telepon), menyebarkan kuesioner dan mengumpulkan kembali kuesioner yang telah diisi (untuk survei intersep), mengamati dan mencatat perilaku orang atau obyek yang sedang diamati (untuk observasi).  
Teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mendapatkan data yang relevan dengan permasalahan yang diteliti adalah melalui metode kuesioner yang merupakan suatu cara memperoleh data primer pada objek penelitian dengan meninjau secara langsung objek penelitian. Data primer dapat diperoleh dengan cara teknik pengumpulan data melalui:

- a. Interview (wawancara)  
Data penelitian yang diperoleh melalui wawancara dengan responden penelitian. Interview dapat dilakukan secara langsung atau melalui alat komunikasi. Data yang diperoleh dari hasil interview ini berupa hasil penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden karyawan PT.Rantau sukses (agen Ipg pertamina persero) yang umumnya akan diberikan waktu untuk pengisian jawaban dalam kuesioner.
- b. Kuesioner  
Data penelitian yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada responden objek penelitian. Kuesioner adalah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab, jawaban dari responden merupakan data penelitian. Metode penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada karyawan PT.Rantau sukses (agen Ipg pertamina persero).untuk mengetahui tanggapan mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Studi pustaka  
Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku- buku, literatur, jurnal- jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini.  
Skala pengukuran yang digunakan penelitian untuk mengukur suatu pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner adalah Skala Likert. Skala Likert yang digunakan memiliki bobot 5 penelitian dan kategori sebagai berikut:

**Tabel Skala Likert**

Bobot	Kategori
5	Sangat setuju ( SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak setuju (TS)
1	Sangat tidak setuju ( STS)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

**H. Tehnik analisis data**

Dalam penelitian ini pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, karena itu diperlukan adanya alat ukur untuk menentukan validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan diantaranya sebagai berikut :

**1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan sebuah kuesioner untuk valid dan reliabel:

## 2. Uji Validitas

Menurut Husein (2013:176) : Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur.

Menurut Danang S (2013:72) : Dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah sebagai berikut:

- Jika  $r$  hitung tiap butir pertanyaan bernilai positif, serta  $r$  hitung  $> r$  tabel maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid atau nilai sig  $r < 0,05$  dikatakan valid.
- Jika  $r$  hitung untuk tiap  $r$  butir pertanyaan bernilai tidak positif, dan  $r$  hitung  $< r$  tabel maka butir pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid atau nilai sig  $r > 0,05$  dikatakan tidak valid.

Karena dalam penelitian ini memerlukan pra survei sebanyak 112 responden, dengan  $\alpha = 0,05$  dan nilai ( $r$ ) tabel 0,176.

Dinyatakan valid apabila  $r > r$  tabel atau  $r > 0,176$  dan dinyatakan tidak valid apabila  $r$  hitung  $< r$  tabel atau  $r < 0,176$ .

Menurut Syofian S, (2014:77) : Jika ada butir yang tidak valid, maka butir yang tidak valid tersebut dikeluarkan dan proses analisis diulang untuk butir valid saja. Untuk menghitung nilai korelasi setiap pertanyaan dengan total jawaban, menggunakan rumus teknik korelasi product moment.

Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah uji validitas konstruk (*Construct Validity*) dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *product moment*, yang rumusnya sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{n(\sum XiY) - (\sum Xi)(\sum Y)}{\sqrt{[(n\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$R_{xy}$  = Koefisien korelasi

$n$  = Jumlah sampel

$X_i$  = Jawaban responden untuk pertanyaan ke -  $i$

$Y$  = Total jawaban responden

## 3. Uji Reliabilitas

Menurut Husein (2013:176) : Realibilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih.

Dalam penelitian ini, *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) digunakan sebagai alat uji realibilitas instrument. Menurut Husein (2013:207) : *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mencari realibilitas instrument yang skornya bukan 1-0, tetapi merupakan rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 0-100 atau bentuk skala 1-3, 1-5, atau 1-7 dan seterusnya dapat menggunakan rumus Cronbach's Alpha, rumus ini ditulis seperti berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = realibilitas instrument

$K$  = banyak butir pertanyaan

$\sigma_t^2$  = varians total

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

## 4. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

### 1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2013).

Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas (Ghozali, 2013).

Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$  (Ghozali, 2013).

Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut

heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*.

Dasar analisisnya adalah:

Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2013). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2013):

Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda. Menurut Danang (2013:139) : Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui dua atau lebih variabel bebas ( $X_{1,2,\dots,n}$ ) terhadap variabel terikat (Y). Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
$\alpha$	= Konstanta
b	= Angka arah atau koefisien regresi
X1	= Gaya kepemimpinan
X2	= Motivasi Kerja
E	= <i>error</i> / variabel pengganggu

### 6. Uji t, Uji f dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Kriteria pengujian hipotesis terdiri dari uji t dan uji f.

### 7. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji-t)

Menurut Ghozali(2014) : Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial atau secara sendiri-sendiri (atau individu) variabel independent mempengaruhi variabel dependent atau tidak.

$H_0 : b_i = 0$  (tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen).

$H_1 : b_i \neq 0$  (ada pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen).

Menentukan tingkat signifikan:

Uji t ini dilakukan dengan antara nilai t hitung dengan tabel menggunakan nilai signifikan 0,05.

1. Terima  $H_0$ , jika nilai sig t > 0,05 atau thitung < tabel maka,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau tidak ada pengaruh yang signifikan.
2. Terima  $H_a$ , Jika nilai sig t < 0,05 atau thitung > tabel maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau terdapatnya pengaruh yang signifikan.

Untuk mencari t hitung, digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = (R\sqrt{(n-2)})/\sqrt{(1-R^2)}$$

Keterangan :

R	: Koefisien Korelasi
R <sup>2</sup>	: Koefisien Determinasi
n	: Banyaknya sampel

### 8. Uji Signifikansi Simultan (Uji-f)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam analisis regresi sudah tepat atau belum, dan melihat apakah secara simultan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2014).

$H_0 : b_1, b_2 = 0$  (tidak ada pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap keputusan pembelian).

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$  (ada pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap keputusan pembelian).

Menentukan f tabel dan f hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
3. Jika  $sig f > \alpha (0,05)$  maka, koefisien regresi tidak signifikan.
4. Jika  $sig f < \alpha (0,05)$  maka, koefisien regresi signifikan.

Untuk mencari F hitung, digunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / (K-1)}{(1-R^2) / (n-K)}$$

Keterangan :

- R<sup>2</sup> : Koefisien Determinasi  
 K : banyaknya variabel bebas  
 n : banyaknya sampel

#### 9. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) untuk melihat seberapa besar pengaruh perubahan variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan nilai yang penting dalam analisis regresi linier yang dapat digunakan untuk mengukur kontribusi seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### I. Instrumen penelitian

Menurut suharsimi A, (2013:143) : unit analisis adalah satuan tertentu yang di perhitungkan sebagai subjek penelitian. Seorang peneliti ingin meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.rantau sukses (agen lpg pertamina persero). Dalam penelitian ini objek atau variabel dari penelitian nya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai subjek penelitian adalah kinerja karyawan. sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan PT.rantau sukses (agen lpg pertamina persero) jakarta.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Data

Analisis ini bertujuan untuk memperoleh data karakteristik demografik responden penelitian, yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Adapun gambaran yang diperoleh mengenai masing-masing karakteristik demografik responden penelitian dijelaskan secara terperinci di bawah ini.

### B. Karakteristik Responden

#### 1. Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dideskripsikan untuk membedakan sifat dan kemampuan antara laki-laki dan perempuan, misalnya perempuan dianggap lebih ekspresif, lebih emosional, kurang logis, kurang terorientasi dan lebih partisipatif dari pada laki-laki.

Sebaliknya laki-laki dianggap kurang hangat dan kurang peka antar pribadi, kurang ekspresif, lebih otokrasi dan sebagainya. walaupun ada perbedaan pandangan antara laki-laki dan perempuan akan tetapi tidak ada perbedaan melakukan suatu tugas atau pekerjaan dalam bidang tertentu. untuk mengetahui distribusi jenis kelamin responden dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	102	91,86
Perempuan	10	8,14
Total	112	100

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan responden menurut jenis kelamin maka dari 112 responden yang di kumpulkan di dapat sebanyak 102 orang atau 91,86% yang berjenis laki-laki, sedangkan sebanyak 10 orang atau 8,14% sisanya berjenis kelamin perempuan.

#### 2. Karakteristik berdasarkan umur

Analisis ini bertujuan untuk mengukur distribusi usia responden. hal ini penting untuk dianalisis karena usia berkaitan erat dengan tingkat kedewasaan seseorang, cara pandang dan tanggung jawab dalam bertindak.

**Tabel 2**  
**Responden Menurut umur**

Umur(tahun)	Jumlah responden	Persentase
19-23	44	39,29
24-28	36	32,14
29-33	18	16,07
34-39	14	12,50
Total	112	100,00

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah umur kurang atau sama dengan 30 tahun yaitu sebanyak 44 orang atau 39,29%, diikuti dengan usia responden 31 –

40 tahun sebanyak 36 orang atau 32,14%. Kemudian usia umur 41-50 sebanyak 18 orang atau 16,07% dan 51-60 berusia 14 orang atau 12,50%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Rantau sukses sebagian besar masih berusia muda dan pada umur yang sangat produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih relatif muda, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

### 3. Karakteristik berdasarkan pendidikan

Pendidikan merupakan suatu bekal yang harus dimiliki seseorang dalam bekerja dimana dengan pendidikan, seseorang dapat mempunyai suatu keterampilan, pengetahuan dan kemampuan. dengan besarnya tuntutan jaman maka pendidikan saat ini dirasakan sebagai suatu kebutuhan yang paling mendasar bagi setiap manusia. untuk mengetahui distribusi tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3.**  
**Responden Menurut Pendidikan**

Pendidikan Responden	Jumlah responden	Persentase
SMP	25	22,32
SMA	77	68,75
D3	3	2,68
S1	7	6,25
Total	112	100

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan data pada Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden pendidikan, maka dari 112 responden yang diteliti terdapat 25 orang atau 22,32% yang berpendidikan SMP, SMA sebanyak 77 orang atau 68,75% kemudian D3 sebanyak 3 orang atau 2,68%, dan lulusan S1 sebanyak 7 orang atau 6,25%.

### 4. Karakteristik berdasarkan masa Kerja

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui distribusi masa kerja responden. hal ini penting karena dalam suatu organisasi, masa kerja seorang karyawan dapat menjadi indikator loyalitas terhadap organisasi.

**Tabel 4.**  
**Responden Menurut Masa Kerja**

Masa Kerja Responden	Jumlah responden	Persentase
2-7 tahun	47	39,71
8-12 tahun	12	11,14
Diatas 13 tahun	53	49,15
Total	112	100

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 4. di atas menunjukkan bahwa dari 112 responden yang dikumpulkan berdasarkan karakteristik masa kerja, diperoleh bahwa yang bekerja antara 2-7 tahun sebanyak 47 orang atau 39,71%, masa kerja antara 8-12 tahun sebanyak 12 orang atau 11,14%, dan yang telah bekerja lebih dari 13 tahun adalah sebanyak 53 orang atau 49,15%.

## C. Pengujian persyaratan statistik

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 112 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

### 1. Tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan pada penelitian ini diukur melalui 10 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap gaya kepemimpinan dapat dijelaskan pada tabel 5 berikut:

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan atasan sebagaimana yang dirasakan oleh diri responden diikuti oleh jawaban setuju.

Pada pertanyaan ke satu ditunjukkan oleh responden bahwa pimpinan sering menekankan pentingnya tugas dan meminta anda melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Hasil ini ditunjukkan oleh 3,56%. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin mereka dapat bertindak sebagai pengawas atas kegiatan yang dilakukan oleh bawahan. Jika ada kesalahan atau menyimpang pimpinan akan memberikan teguran.

Berkaitan dengan pertanyaan ke dua menunjukkan bahwa menurut karyawan pimpinan perusahaan dapat mempengaruhi cara pandang anda untuk menyelesaikan masalah pekerjaan. Hasil ini ditunjukkan oleh 4,27% Hasil ini tak lepas dari kemampuan mengambil keputusan dan pemecahan masalah yang baik diperlukan agar karyawan tidak merasa bahwa kesalahan akan ditimpakan pada mereka.

Pada pertanyaan ke tiga menunjukkan bahwa menurut karyawan pimpinan dapat mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri. Hasil ini ditunjukkan oleh 3,12% Komunikasi yang baik dengan karyawan dinilai akan memberikan kepercayaan kepada karyawan dan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Kepercayaan diri menjadikan semangat kerja pimpinan dan karyawan akan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada item pertanyaan ke empat menunjukkan bahwa menurut karyawan pimpinan cukup dapat menghargai dan memuji para karyawan yang kerjanya bagus. Hasil ini ditunjukkan oleh 3,18%.

Pada pertanyaan ke lima menunjukkan pujian dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan akan membantu karyawan dalam memperoleh kepuasan atas apa yang diperolehnya dari pekerjaan mereka. Hasil yang ditunjukkan oleh 7,56%. Pada item pertanyaan ke enam menunjukkan pemimpin anda selalu memberikan tindakan tegas bagi karyawan melakukan pelanggaran. Hasil ditunjukkan oleh 0,09%. Pada item

pertanyaan ke tujuh menunjukkan pimpinan memberikan intruksi kerja yang jelas kepada karyawan. Di tunjukkan oleh 2,29 %. Pada item pertanyaan ke delapan menunjukkan pemimpin terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya. Di tunjukkan oleh 1,17 %. Pada item pertanyaan ke sembilan menunjukkan pimpinan anda berpartisipasi dalam kegiatan karyawan. Di tunjukkan oleh 1,88 % Pada item pertanyaan ke sepuluh menunjukkan pemimpin anda memberikan semua tanggung jawab di lakukan oleh bawahannya. Di tunjukkan 1,41 %.

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap variabel motivasi. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap motivasi yang tinggi yang dimiliki karyawan pada PT Rantau sukses. Berdasarkan pertanyaan pertama menunjukkan bahwa para karyawan merasa cukup mendapatkan kebutuhan yang layak dari bekerja. Hasil ini ditunjukkan oleh 3,34 % Pekerjaan bagi para karyawan merupakan sumber pendapatan mereka, sehingga dengan bekerja maka salah satu tujuan bekerja dapat diperoleh. Berdasarkan pertanyaan kedua menurut responden menunjukkan bahwa dalam pekerjaannya karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaan. Hasil ini ditunjukkan oleh 5,10 % Keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang aman dan cukup jauh PHK dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat.

Pada pertanyaan ketiga menunjukkan bahwa karyawan merasakan bahwa mereka memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh 4,08 %. Dengan demikian adanya perasaan bahwa dengan hubungan yang baik dengan karyawan maka keinginan untuk saling memotivasi dalam bekerja akan diperoleh karyawan.

Berdasarkan item pertanyaan keempat menurut karyawan bahwa mereka cukup mendapat penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan. Hasil ini ditunjukkan oleh 3,61 %. Keadilan untuk mendapatkan penghargaan yang sama dengan karyawan lain dapat mendorong karyawan untuk bekerja memenuhi tanggung jawabnya. Berdasarkan item pertanyaan kelima menurut karyawan bahwa mereka cukup suka melaksanakan tugas yang menantang. Hasil ini ditunjukkan oleh 2,71 % Pekerjaan yang menantang tidak membuat karyawan merasa terbebani. Berdasar item pertanyaan ke enam saya merasa senang karena mendapatkan tunjangan hari tua. Hasil yang di tunjukan oleh 2,42 % Karna mendapatkan tunjangan di hari tua. Item pertanyaan ke tujuh akan mendorong bawahannya untuk mendapatkan karir yang lebih baik. Hasil di tunjukkan oleh 3,64%. Mendorong bawahannya mendapatkan karir yang baik. Berdasarkan item ke delapan gaji dapat memberikan dorongan bekerja lebih baik. Di tunjukkan oleh 3,42%. Item pernyataan ke sembilan saya bekerja dalam kondisi kerja yang baik dan di berikan fasilitas mencukupi. Hasil yang di tunjukkan oleh 3,76 %. Berdasarkan item ke sepuluh saya senang bekerja karena di terima baik oleh kerja dan atasan. Di tunjukkan hasil oleh 58,6% setuju dan 1,10 %. Bekerja di terima baik oleh kerja dan atasan.

## 2. Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan.

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan netral terhadap item- item kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan pada PT Rantau sukses . Berdasarkan item pertama menunjukkan bahwa secara kualitas hasil kerja karyawan juga dinilai cukup baik oleh karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh 1,88 %. Dalam hal ini hasil yang baik dan benar dapat dipenuhi oleh karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dikerjakannya.

Berdasarkan item kedua menunjukkan bahwa secara kuantitas hasil pekerjaan yang dihasilkan cukup baik. Hasil ini ditunjukkan oleh 4,14%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan seharusnya mempunyai komitmen terhadap pekerjaan di kantor. Berdasarkan item ketiga menunjukkan bahwa Hasil ini ditunjukkan oleh 4,57 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sebaiknya tetap bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak berada di tempat. Berdasarkan item keempat menunjukkan bahwa karyawan harus memberikan informasi yang baik pada pimpinan. Hasil ini ditunjukkan oleh 1,47 %. Berdasarkan item kelima menunjukkan bahwa 3,19 %. Hal ini didasarkan pada keyakinan karyawan bahwa dengan anda bekerja nyaman dalam ruangan yg lebar dan luas. Berdasarkan item keenam menunjukkan bahwa stres yang di sebab kan oleh pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh 3,54 %. Hal ini didasarkan bahwa dalam bekerja kalau stres mengakibatkan stres kerja terhadap karyawan.

Berdasarkan item tujuh menunjukkan bahwa karyawan patuh terhadap peraturan yang ada. Hasil ini ditunjukkan oleh 3,71 %. Hal ini didasarkan bahwa patuh terhadap peraturan yang ada akan menghasilkan kinerja yang bagus. Berdasarkan item kedelapan menunjukkan bahwa dengan tidak adanya pelatihan yang tidak anda dapatkan membuat anda menghasilkan suatu performa kerja yang memuaskan. Hasil ini ditunjukkan oleh 3,76%. Hal ini didasarkan bahwa semakin ada pelatihan pelatihan dapat membuat suatu ekspektasi yg baik. Berdasarkan item kesembilan menunjukkan bahwa karyawan sebaiknya melapor kepada atasan jika ada masalah. Hasil ini ditunjukkan oleh 3,38 %. Berdasarkan item kesepuluh menunjukkan bahwa karyawan sebaiknya lebih mengutamakan kualitas. Hasil ini ditunjukkan oleh 1,78 %. Hal ini didasarkan bahwa semakin kinerja karyawan giat maka kualitas yang di hasilkan.

**D. Interpretasi Hasil Penelitian.**

**1. Uji validitas**

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (n-2). Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 8 Berikut ini:

**Tabel 8**  
**Hasil uji validitas**

No	Variabel/ indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan	0,176	1,980	Valid
2	Motivasi kerja	0,176	1,980	Valid
3	Kinerja karyawan	0,176	1,980	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Tabel 8 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

**2. Uji reabilitas**

Uji reabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 9 berikut :

**Tabel 9**  
**Hasil uji reabilitas**

No	Variabel/ indikator	Alpha	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan	0,761	Reabilitas
2	Motivasi kerja	0,769	Reabilitas
3	Kinerja karyawan	0,747	Reabilitas

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,50 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

**3. Uji asumsi klasik**

**1. Uji Multikolinieritas**

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Varian Inflation Factor (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali,2013).

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Variabel bebas	Nilai tolerance	Nilai VIF (%)
1.	Gaya kepemimpinan	0,555	1,801
2.	Motivasi kerja	0,434	2,305

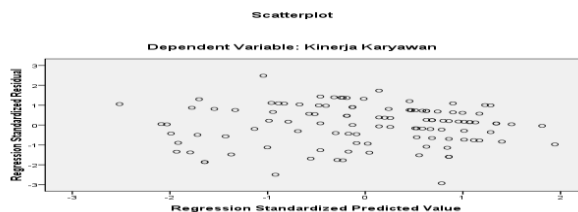
Sumber: lampiran output SPSS.

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

**2. Uji Heterokedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 17, Apabila pada gambar menunjuk kan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2013).

**Tabel 11**  
**Hasil Pengujian Heterokedastisitas**



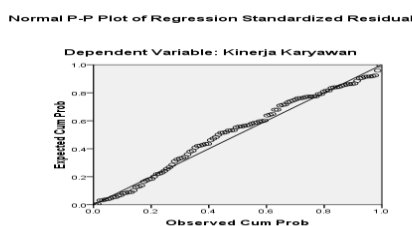
Sumber: Lampiran output SPSS

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 12**  
Hasil Pengujian Normalitas



Sumber: Lampiran output SPSS

Dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara tidak normal garis titik, sebaran data berada disekitar garis diagona

4. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 17 diperoleh hasil seperti tabel 4.11.

**Tabel 13**  
Hasil Estimasi Regresi  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	31.996	3.014		10.617	.000		
Gaya Kepemimpinan	.153	.059	.243	2.612	.010	.998	1.002
Motivasi Kerja	.032	.072	.042	.451	.653	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

$$Y = 31,996 + 153 x_1 + 032 x_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

B1 = Gaya Kepemimpinan

B2 = Motivasi

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel gaya kepemimpinan, dan motivasi mempunyai arah koefisien nilai sebesar 31,996 yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien gaya kepemimpinan memberikan nilai sebesar 153 yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 032 yang berarti bahwa jika motivasi kerja semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

5. uji signifikan parameter individual ( uji t)

Hipotesis 1, Dan 2 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p- value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

**Tabel 14**  
**Hasil Uji t parameter individual**

Variabel bebas	T hitung	Sig. T
Gaya kepemimpinan (X1)	3,784	0.000
Motivasi ( X2)	3,628	0.000

Sumber: Lampiran output SPSS

### 5.1. Uji Hipotesis 1 ( H1 )

Perumusan hipotesis:

Ho :  $\beta_i = 0$  tidak ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Ha :  $\beta_i > 0$  terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Dari tabel 14 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,784 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 “ Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan “ diterima.

### 5.2. Uji Hipotesis 2 ( H2 )

Perumusan hipotesis:

Ho :  $\beta_i = 0$  tidak ada pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Ha :  $\beta_i > 0$  terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Dari table 14 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H2 “ Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan “ diterima.

### 6. Uji signifikan simultan(uji f)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 15**  
**Uji signifikan secara simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.291	2	17.646	3.574	.031 <sup>a</sup>
	Residual	538.137	109	4.937		
	Total	573.429	111			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran output SPSS

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat nya Hasil perhitungan statistik menunjukkan jika f hitung < f tabel Ho di terima dan Ha di tolak, jika f hitung > f tabel maka Ho di tolak dan Ha di terima. nilai F hitung = 3.574 Dengan menggunakan batas signifikansi 0,031,< taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 7. Uji koefisien determinasi (R2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variable independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel- variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square sebagaimana dapat dilihat pada sebagai berikut:

**Tabel 16**  
**Koefisien determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.248 <sup>a</sup>	.062	.044	2.222	1.095

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran output SPSS

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R2*) yang diperoleh sebesar 044 arti nya bahwa sumbangan pengaruh variabel kinerja karyawan sebesar 0,44%, sedangkan sisa nya sebesar 2,48% di pengaruhi oleh variabel lain dimasukkan dalam model penelitian ini.

## 8. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,784 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT rantau sukses (agen lpg pertamina persero) jakarta. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Suranta, 2014) yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT rantau sukses (agen lpg pertamina persero) jakarta. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Suharto dan Budi Cahyono, 2014) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan Penelitian

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid.

Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta memiliki distribusi normal.

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,784 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian Suharto dan Budi Cahyono (2014) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,628 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian menurut Rosari (2014) bahwa motivasi pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka.
3. Motivasi memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja karyawan PT rantau sukses (agen lpg pertamina persero).

### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Dari hasil pengujian hipotesis 1 membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT rantau sukses (agen lpg pertamina persero) jakarta tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan perusahaan lebih memotivasi karyawannya misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.
2. Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.
3. Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada motivasi karyawan.

---

**DAPTAR PUSTAKA**

- Alex S, Robert . 2013. *Sistem Pengendalian Manajemen sumber daya manusia*. Buku Dua. Jakarta : Salemba Empat.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2014. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Anwar prabu mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Rosdakarya. Bandung.
- Algifari. 2014. *Analisis: Teori dan Kasus Solusi*. BPFE. Yogyakarta.
- Aritonang, Keke.T. 2013. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Gutu SMP Kristen BPK PENABUR *Jurnal Pendidikan Penabur*.No 4.Th IV Jakarta.
- Armstrong, Michael. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Bambang kussriyanto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Crimson, Sitanggang, 2013, Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar. *Skripsi*, UNDIP Semarang. Dale, Robert. D. 1992. *Pelayan Sebagai Pemimpin*. Gandum Mas. Malang.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Mulyadi. 2014. *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*. Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga. Jakarta : Salemba Empat.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Masrukhin dan Waridin. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 197-209. Ekonomi UGM Yogyakarta. *Jurnal Telaah Bisnis*. Vol 6. No 1. Hal: 87-109.
- Robbins, Stephen. P. 2013. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2014. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta..
- Siagian, Sondong. P. 2014. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 2013. *Manajemen*. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Supranto, J. 2013. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta
- Suranta, Sri. 2014. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika*.Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Panggabean, Mutiara S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bogor Selatan : Ghalia Indonesia.
- Riduwan. 2013. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta. Samsuddin, Sadili. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung : Pustaka Seti