

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan

Anton Ferry Ananda¹

STIE Kertanegara Malang
anton_ferry@stiekma.ac.id

Muhammad Afif²

STIE Kertanegara Malang
afifm0101@gmail.com

Fia Sari Wahyuni³

STIE Kertanegara Malang
e-mail: fiasariwahyuni@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance at PT. Tirta Success Mighty Pandaan. The population in this study are employees of PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan, samples were taken using incidental sampling. Data were analyzed using validity test, reliability test, classical assumption test and multiple linear regression analysis test. The results of the study show that leadership style has a significant effect on employee performance at PT. Tirta Success Mighty Pandaan. Work motivation has a significant effect on employee performance at PT. Tirta Success Mighty Pandaan. Leadership style and work motivation have a significant effect on employee performance at PT. Tirta Success Mighty Pandaan. Based on the research results, there is a dominant influence on employee performance at PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan namely work motivation.

Keywords: Leadership style, work motivation, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan, sampel diambil menggunakan *sampling incidental*. Data di analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji analisis regresi linier berganda. Hasil pada penelitian menunjukkan, bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan yaitu motivasi kerja.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dalam upaya menjalankan usahanya dibutuhkan suatu aturan yang terstruktur dan sistematis sehingga mampu memberikan arah serta menyatukan unsur-unsur yang terdapat dalam perusahaan agar dapat memaksimalkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Cahyono, 2016).

Sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan sumber daya manusia digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Simamora dalam Sutrisno, 2016:6). Sedangkan menurut Dessler (2018:3) mengartikan manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengkompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari ilmu manajemen yang bertujuan untuk mengarahkan atau mengelola seluruh sumber daya manusia yang terdapat di suatu perusahaan.

Kartono (2021:119) gaya kepemimpinan merupakan sebuah metode yang dilakukan oleh para pimpinan dalam memberikan suatu pengarahan kepada karyawannya dalam menjalankan tugas yang diberikannya. Menurut Busro (2018:226) gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut sehingga dengan sukarela berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya menurut pendapat Flippo dalam Adamy (2016:54) merumuskan gaya kepemimpinan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan orang dan personalia guna mengejar beberapa sasaran. maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan memahami karyawan agar bekerjasama untuk mengejar dan mencapai tujuan perusahaan.

Sutrisno (2016:111) motivasi adalah suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Hasibuan (2016:141) motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya

mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan Mangkunegara (2017:93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Sehingga disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah segala upaya yang berasal dari dalam diri seseorang maupun dari luar yang dapat mempengaruhi hasrat semangat bekerja dengan mengarah pada suatu tujuan.

Hasil penelitian terdahulu pada penelitian Suarni (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Ubud. Pada penelitian Hamidi (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT. Viking Engineering.

II. METODE

A. Rancangan Penelitian

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8). Sehingga, diperlukan langkah-langkah yang dimulai dari operasionalisasi variabel, metode pengumpulan data, dan rancangan pengukuran hipotesis.

Jenis data penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode survei. Penelitian dengan metode survei adalah digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, dan wawancara yang terstruktur (Sugiyono, 2017:6).

B. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini untuk setiap variabel yaitu, variabel bebas maupun variabel terikat akan diukur oleh suatu instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Sugiyono (2017:93) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Berdasarkan pengukuran skala pada penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *likert*, dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Metode ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2017:107).

1. Uji Validitas

Sugiyono (2017:121) mendefinisikan validitas sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan atau kesahihan suatu instrumen. Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur itu dapat mengukur apa yang dapat diukur. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu atau tidaknya alat ukur tersebut mencapai yang dikehendakannya dengan tepat, karena alat ukur yang kurang valid menunjukkan bahwa tingkat validitasnya rendah. Pengujian validitas pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku. Sugiyono (2017:134):

- a. Jika r hitung $\geq 0,30$, maka item instrumen dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung $\leq 0,30$, maka item instrumen dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan dapat dipercaya atau dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan pengukuran. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *Croanbach's Alpha*, dengan bantuan SPSS 20.

Sugiyono (2013:132) mengemukakan pengujian reliabilitas ditunjukkan oleh nilai koefisien *Croanbach's Alpha* dan dapat diolah dengan bantuan SPSS 20. Apabila ada pernyataan yang memiliki nilai *Croanbach's Alpha if item deleted* lebih besar dari pada *Croanbach's Alpha* maka pernyataan tersebut tidak reliabel dan harus dilakukan pengujian selanjutnya. Hasil pengujian dikatakan reliabel jika nilai *alpha croanbach's* ≥ 0.60 dan sebaliknya, jika nilai *alpha croanbach's* ≤ 0.60 tidak reliabel.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi memiliki jumlah yang besar sehingga peneliti menggunakan sampel dari populasi tersebut. Anggota sampel yang tepat digunakan menurut Sugiyono (2017:81) dalam penelitian tergantung pada tingkat kesalahan yang dikehendaki. Semakin besar jumlah sampel dari populasi yang diteliti, maka peluang kesalahan semakin kecil dan begitu sebaliknya. Kesimpulannya sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan.

Dalam menentukan jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus slovin, sebagai :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n: populasi penelitian

N: sampel yang diambil dari populasi

e: tingkat kesalahan dalam memilih sampel yang ditolerir (tingkat kesalahan dalam sampling ini adalah 10%) Jumlah populasi (N) adalah 737 karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan sedang katingkat kesalahannya adalah 10%. Dengan demikian ukuran sampel yang peneliti butuhkan:

$$n = \frac{737}{1 + 737(0,1)^2}$$

$$n = \frac{737}{1 + 737(0,01)}$$

$$n = \frac{737}{8,37}$$

$$n = 88$$

Berdasarkan perhitungan sampel yang diperlukan dalam melakukan penelitian ini sebanyak 88 responden. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan *sampling insidental*, menurut Sugiyono (2017:85) *sampling incidental* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang orang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi-informasi yang diperlukan untuk pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian. Terdapat beberapa teknik pengumpulan data melalui penelitian lapangan dan kepustakaan berdasarkan data yang digunakan, antara lain:

1. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono2017:145). Observasi yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan.

2. Angket (kuesioner)

Angket adalah pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk tulisan yang dibagikan dan nantinya dijawab langsung oleh responden. Tujuannya adalah memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian serta memperoleh informasi mengenai suatu masalah secara serentak (Machmud, 2016:64). Angket yang dimaksud adalah berupa kuesioner yang telah ditetapkan penulis sesuai poin-poin dari indikator variabel penelitian.

3. Dokumentasi

Majalah, transkrip, buku, notulen rapat, surat kabar, prasasti, agenda adalah beberapa contoh yang digunakan metode dokumentasi dan dicari hal-hal yang berkaitan dengan variabel penelitian (Sugiyono, 2017:240). Teknik ini digunakan guna memperkuat sumber data penelitian yang ada. Dokumentasi yang digunakan penelitian adalah berupa data perusahaan seperti profil dan struktur perusahaan kemudian jurnal dan penelitian terdahulu yang relevan.

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan analisis grafik. Analisis grafik yang andal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat histogram dan *normal probability plot*. Histogram merupakan grafik yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Sedangkan *normal probability plot* membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian normalitas menggunakan *probability plot*.

Ghozali (2016:156) jika titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka pola distribusi dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika titik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka pola distribusi tidak normal sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi diantara variabel bebas (independen). Jika antar variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal* sehingga tidak bisa diuji menggunakan model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas di antara variabel independen dapat dilihat dari nilai toleran maupun *varian inflation factor* (VIF). Kriteria pengambilan keputusan penggunaan nilai toleran dan VIF tersebut.

Ghozali (2016:104) adalah jika nilai toleran > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikoleniaritas di antara variabel independen. Sebaliknya, jika nilai toleran ≤ 0,10 atau nilai VIF ≥ 10 maka ada multikoleniaritas di antara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain sama maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tidak sama maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara prediksi nilai variabel terikat dengan residualnya.

Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut Ghozali (2016:134) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Arifin (2017:156) regresi berganda terdapat satu variabel tergantung dan dua atau lebih variabel bebas. Analisis diperlukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan data berskala interval atau rasio. Alasan menggunakan teknik regresi linier berganda adalah dengan teknik ini dapat mengetahui hubungan yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana pada penelitian ini variabel independen berjumlah dua dan variabel dependen berjumlah satu.

Persamaan regresi linier ganda dalam penelitian menggunakan rumusan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = variabel kinerja karyawan
- a = nilai konstanta
- X1 = variabel gaya kepemimpinan
- X2 = variabel motivasi kerja
- b1 = koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan
- b2 = koefisien regresi variabel motivasi kerja
- e = *standar error*

5. Uji Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi (uji R²) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu (0 < R² < 1). Menurut Ghozali (2016:95) nilai R² yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi-variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R² yang hampir mendekati satu mengandung arti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gender		Frekuensi	Persentase	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	61	69.3	69.3	69.3
	Perempuan	27	30.7	30.7	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Sumber: data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan jenis kelamin responden PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 61 orang atau 69,3%. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang dengan persentase 30,7%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa responden penelitian sebanyak 88 karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan didominasi oleh laki-laki sebesar 61 atau 69,3%.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur		Frekuensi	Persentase	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<21	7	8.0	8.0	8.0
	>40	10	11.4	11.4	19.3
	21-30	31	35.2	35.2	54.5
	31-40	40	45.5	45.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Sumber: data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tingkat usia responden penelitian pada karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan kurang dari 21 tahun terdapat 7 orang (8%). Tingkat usia lebih dari 40 tahun sebanyak 10 orang (11,4%), kemudian

tingkatan usia antara 21-30 tahun sebanyak 31 orang (35,2%) dan usia antara 31-40 tahun sebanyak 40 orang (45,5%). Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian berusia antara 31-40 tahun yaitu sebesar 40 atau 45,5%.

B. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sesuatu kuesioner. Uji validitas pada penelitian ini berjumlah 15 item yang mengacu pada indikator-indikator variabel penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya yaitu indikator gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selanjutnya didapatkan hasil skor data responden yang dihitung secara statistik dengan program SPSS versi 20, maka didapatkan hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas
Item-Total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	56.60	94.012	.519	.935
X1.2	56.40	91.714	.752	.929
X1.3	56.51	92.781	.625	.932
X1.4	56.40	93.599	.680	.931
X1.5	56.85	91.300	.649	.932
X2.1	56.67	91.741	.736	.930
X2.2	56.74	90.632	.758	.929
X2.3	56.66	92.365	.669	.931
X2.4	56.67	90.246	.738	.929
X2.5	57.18	89.668	.598	.935
Y.1	56.53	92.643	.649	.932
Y.2	56.60	91.300	.690	.931
Y.3	56.41	91.624	.852	.927
Y.4	56.80	91.406	.709	.930
Y.5	56.84	91.699	.647	.932

Sumber: data diolah peneliti (2022)

Kesimpulan hasil perhitungan uji validitas di atas bahwa nilai r hitung pada kolom *Corrected Item-total Correlation* masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai 0,30. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item instrumen berjumlah 15 item dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian uji reliabilitas ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana konsistensi dari suatu instrumen penelitian. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *cronbach alpha*(α), suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai *conbach alpha* > 0,60. Hasil perhitungan uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>cronbach alpha</i>	N of Items	Keterangan
Gaya kepemimpinan X1	.840	5	Reliabel
Motivasi kerja X2	.872	5	Reliabel
Kinerja karyawan Y	.882	5	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti (2022)

Hasil menunjukkan nilai *cronbach's alpha* variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,840 dengan jumlah item 5 butir pertanyaan. Variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,872 dengan item 5 butir pertanyaan. Variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,882 dengan 5 item pertanyaan. Dari hasil tersebut diketahui bahwa variabel penelitian memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi diantara variabel bebas (independen). Kriteria pengujian ini jika nilai toleran > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikoleniaritas di antara variabel independen. Sebaliknya, jika nilai toleran ≤ 0,10 atau nilai VIF ≥ 10 maka ada multikoleniaritas di antara variabel independen. Hasil perhitungan uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	gaya kepemimpinan	.520	1.922
	motivasi kerja	.520	1.922

Sumber: data diolah peneliti (2022)

Hasil menunjukkan bahwa nilai tolerance dan nilai VIF pada semua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berada di atas 0,10 pada tolerance dan masing-masing di bawah 10 pada VIF. Maka dapat disimpulkan data terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan hasil dari *scatter plot* menunjukkan bahwa plot yang terbentuk tidak memiliki pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

C. Analisis Regresi Linier Berganda

1. Regresi Linier Berganda

Penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 20, maka hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.420	1.519		2.252	.027
	gaya kepemimpinan	.398	.098	.380	4.070	.000
	motivasi kerja	.442	.088	.471	5.037	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda di atas dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 3,420 + 0,398 X1 + 0,442 X2 + 1,519$$

Dari persamaan regresi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,420. Artinya konstanta bernilai positif pada hasil perhitungan regresi linier menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Jika variabel bebas nilainya adalah 0 maka variabel terikat penelitian yaitu kinerja karyawan nilainya akan mengalami kenaikan sebesar 3,420.
2. Nilai persamaan regresi linier berganda pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,398 artinya jika variabel lain-lainnya tetap dan variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1%, maka nilai variabel kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,398. Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Semakin besar nilai pengaruh gaya kepemimpinan maka semakin besar peningkatan kinerja karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan.
3. Nilai persamaan regresi linier berganda pada variabel motivasi kerja sebesar 0,442 artinya jika variabel lain-lainnya tetap dan variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka nilai variabel kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,442. Dari perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel motivasi kerja dengan kinerja

karyawan. Semakin besar nilai pengaruh motivasi kerja maka semakin besar peningkatan kinerja karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan.

4. Terdapat nilai *standar error* pada regresi linier berganda sebesar 1,519 artinya terdapat pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti sebesar 1,519.

Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		.784 ^a	.614	.605	2.37104

Sumber: data diolah peneliti (2022)

- a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, motivasi kerja
- b. Dependent Variable: kinerja karyawan

2. Uji Koefisien Determinasi R²

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,614 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 61,4% sedangkan sisanya sebesar 38,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3. Uji F

Uji simultan (uji F) bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut dapat dijelaskan pada di bawah:

Tabel 8. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	759.916	2	379.958	67.586	.000 ^b
	Residual	477.856	85	5.622		
	Total	1237.773	87			

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan
- b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, motivasi kerja

Sumber: data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung 67,586 lebih besar dari F tabel 3,100 dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas (*independent*) yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan.

4. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan uji parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.420	1.519		2.252	.027
	gaya kepemimpinan	.398	.098	.380	4.070	.000
	motivasi kerja	.442	.088	.471	5.037	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: data diolah peneliti (2022)

Hasil perhitungan uji secara parsial berdasarkan tabel di atas dengan menggunakan program SPSS versi 20, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,070 lebih besar dari t tabel 1,662 pada signifikansi 0,000. Artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan.
2. Nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 5,037 lebih besar dari t tabel 1,662 pada signifikansi 0,000. Artinya bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan. Berdasarkan uji t diketahui nilai t hitung 4,070 > t tabel 1,662 pada taraf signifikan sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan.
2. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t diketahui nilai t hitung 5,037 > t tabel 1,662 pada taraf signifikan sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 67,586 > F tabel 3,100 pada taraf signifikan sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan.
4. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai paling dominan yaitu pada variabel motivasi kerja sebesar 0,442. Didukung dengan hasil uji t sebesar 5,037 dengan nilai signifikan 0,000. Hasil tersebut menjawab hipotesis bahwa terdapat pengaruh paling dominan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan.

Berdasarkan hasil simpulan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat disimpulkan antara lain:

1. Bagi pimpinan, berkaitan dengan gaya kepemimpinan PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan agar mempertahankan gaya kepemimpinannya, karena dengan gaya yang dipimpin karyawan dapat termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik. Selain dengan gaya kepemimpinan yang baik, pimpinan dapat memberikan motivasi kepada karyawan yang dapat memberikan motivasi guna terciptanya kinerja karyawan yang baik.
2. Bagi karyawan, dalam kinerja sebaiknya PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan harus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dan terus mengasah kemampuan dengan bekal motivasi yang tinggi dalam diri yang dapat membentuk sifat seorang pegawai dalam menghadapi situasi dalam hal pekerjaan. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri dengan terarah untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Bagi penelitian selanjutnya, dari hasil uji penelitian masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Zanafa Publishing, Riau.
- Arifin, J. 2017. SPSS 24 Untuk Penelitian Dan Skripsi. Kelompok, Gramedia, Jakarta.
- Bangun, W. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Jakarta.
- Basna, Frengky. 2016. *Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol. 4, No.3, 319-334.*
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadameidia Group, Jakarta.
- Burhanuddin, Yusuf 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1, Gava Media, Yogyakarta.
- Cahyono, Wandura Agus. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Victory International Futures Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 33 No. 2. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.*
- Dessler. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2., Prenhalindo, Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9, Kencana, Jakarta.
- Effendi, Usman. 2015. Asas Manajemen Edisi Kedua. Rajawali Pers, Jakarta.
- Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung.
- Edy, Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi, Revisi, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hamidi. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dimensi, VOL. 9, NO. 1. ISSN: 2085-9996. *Akuntansi, FE, UNRIKA, Indonesia.*
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hendri, Made. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. Jurnal Inovasi Penelitian. ISSN 2722-9467. Vol.2 No.1. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT. Rajagrafindo Persada, Depok.

- Machmud, Muslimin. 2016. *Tuntunan Penulisan Tugas Akhir Berdasarkan Prinsip Dasar Penelitian Ilmiah*. Penerbit Selaras, Malang.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Rosda, Bandung.
- Novira, E. Lengkong. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi*. Naskah ADMINISTRASI BISNIS. Politeknik Negeri Manado.
- Prisilia, Ayu Martha. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Asia Plastik Surabaya*. Undergraduate thesis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Rahayu, Indah D. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 43 No.1, 1-9.
- Robbins, Stephen P and Mary Coulter. 2016. *Manajemen jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter* di terjemahkan oleh Ratna Saraswati. – Ed.10, Cet13, Erlangga, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. el. at. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teorike Praktek*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2018. *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (konsep, strategi dan kasus) Edisi Ketiga, CAPS (center of academic publishing service)*, Jakarta.
- Suarni, Ni Nengah. 2020. *Jurnal MBE Vol. 6 No. 1. Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, Bali.
- Sukiman. 2020. *Pengaruh Modal Psikologi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional*. Jurnal Publikasi. ISBN: 978-979-3649-72-6. Universitas Stikubank, Semarang.
- Suryani, N. Lilis. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia*. JENIUS. Vol. 2, No. 1. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Suarni, Ni Nengah. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Ubud*. Jurnal MBE Vol. 6 No. 1 Maret 2020: 101 108. Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai, Bali.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)*. Journal "Acta Diurna" Volume III.No.4.
- Yunita, Erlina. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada bagian Head Office di PT. Tirta Investama Jakarta Timur*. Undergraduate thesis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
- Yuliantin. 2018. *Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Forindo Di Surabaya*. Undergraduate thesis, Universitas 17 Agustus 1945.