

JURNAL EKONOMI EFEKTIF

ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935
Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No. 3, April 2019
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Pamulang

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRA ENERGI INDONESIA

Asep Sulaeman

dosen00982@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agra Energi Indonesia

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Populasi sebanyak 220 orang, teknik sampling yang digunakan adalah proporsional random sampling menggunakan metode teknik sampling menggunakan rumus Slovin dengan sampel sebanyak 69 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 9,938 + 0,150X_1 + 0,518X_2$. Hasil analisis regresi ini menunjukkan koefisien dari masing-masing variabel bertanda positif, artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan dan motivasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sedangkan nilai korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,741 artinya variabel bebas memiliki pengaruh yang **kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi sebesar 55,0% sedangkan sisanya sebesar 45,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Ujian hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($40,294 > 2,740$), hal tersebut juga diperkuat dengan *probability significancy* $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agra Energi Indonesia.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and motivation on employee performance at PT. Agra Energy Indonesia

The method used is descriptive method with an associative approach. A population of 220 people, the sampling technique used was proportional random sampling using a sampling technique using the Slovin formula with a sample of 69 respondents. Data analysis using regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing.

Leadership style (X_1) and motivation (X_2) have a positive and significant effect on employee performance (Y) with a regression equation $Y = 9,938 + 0,150X_1 + 0,518X_2$. The results of this regression analysis show the coefficients of each variable are positive, meaning that the higher the leadership style and motivation, the higher the employee's performance will

be. While the correlation value or the level of influence between the independent variable and the dependent variable obtained by 0.741 means that the independent variable has a strong influence. The value of contribution or contribution of leadership style influence and motivation is 55.0% while the remaining 45.0% is influenced by other factors. Hypothesis testing is obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(40.294 > 2.740)$, it is also strengthened by a probability significance of $0,000 < 0.05$. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a positive and significant effect simultaneously between leadership style and motivation on employee performance at PT. Agra Energy Indonesia.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kualitas sumber daya manusia merupakan merupakan komponen penting dalam setiap gerak pembangunan. Hanya dari sumber daya manusia yang berkualitas tinggilah yang dapat mempercepat pembangunan bangsa. Jumlah penduduk yang besar, apabila tidak diikuti dengan kualitas yang memadai, hanyalah akan menjadi beban pembangunan. Kualitas penduduk adalah keadaan penduduk baik secara perorangan maupun kelompok berdasarkan tingkat kemajuan yang telah dicapai.

SDM merupakan hal yang vital dalam perkembangan ekonomi suatu negara, dan Indonesia dianugerahi dengan jumlahnya yang sangat melimpah. Namun, akan sangat disayangkan jika potensi SDMnya tidak dipersiapkan dan dikelola dengan baik karena kita tidak bisa hanya bergantung pada kekayaan alam semata yang semakin menipis. Meningkatkan kualitas SDM adalah harga mati bagi Indonesia bila ingin membangun ekonomi yang lebih baik nantinya agar tidak terus-menerus tertinggal dan dieksploitasi oleh negara lain.

PT. Agra Energi Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan, yang dimana pemimpin harus memberikan contoh. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Agra Energi Indonesia cenderung berubah-ubah, sering kali sewenang-wenang atau kurangnya adanya ketegasan dalam mengambil keputusan, kurang memahami kebutuhan karyawan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. Dalam menjalankan tugasnya kepemimpinan PT. Agra Energi Indonesia menekankan efisien untuk penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepada bawahannya. Implikasi dari kepemimpinan di PT. Agra Energi Indonesia dalam melakukan tugas-tugasnya adalah kemampuan pimpinan PT. Agra Energi Indonesia untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan karyawannya, Motivasi yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karyawan PT. Agra Energi Indonesia dalam menjalankan tugas-tugasnya dituntut untuk mempunyai motivasi yang baik sehingga menimbulkan kinerja yang dapat dilaksanakan dengan baik, akurat dan sesuai jadwal yang telah ditentukan, disini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Agra Energi Indonesia Indonesia cukup tinggi.

Sehubungan dengan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agra Energi Indonesia".

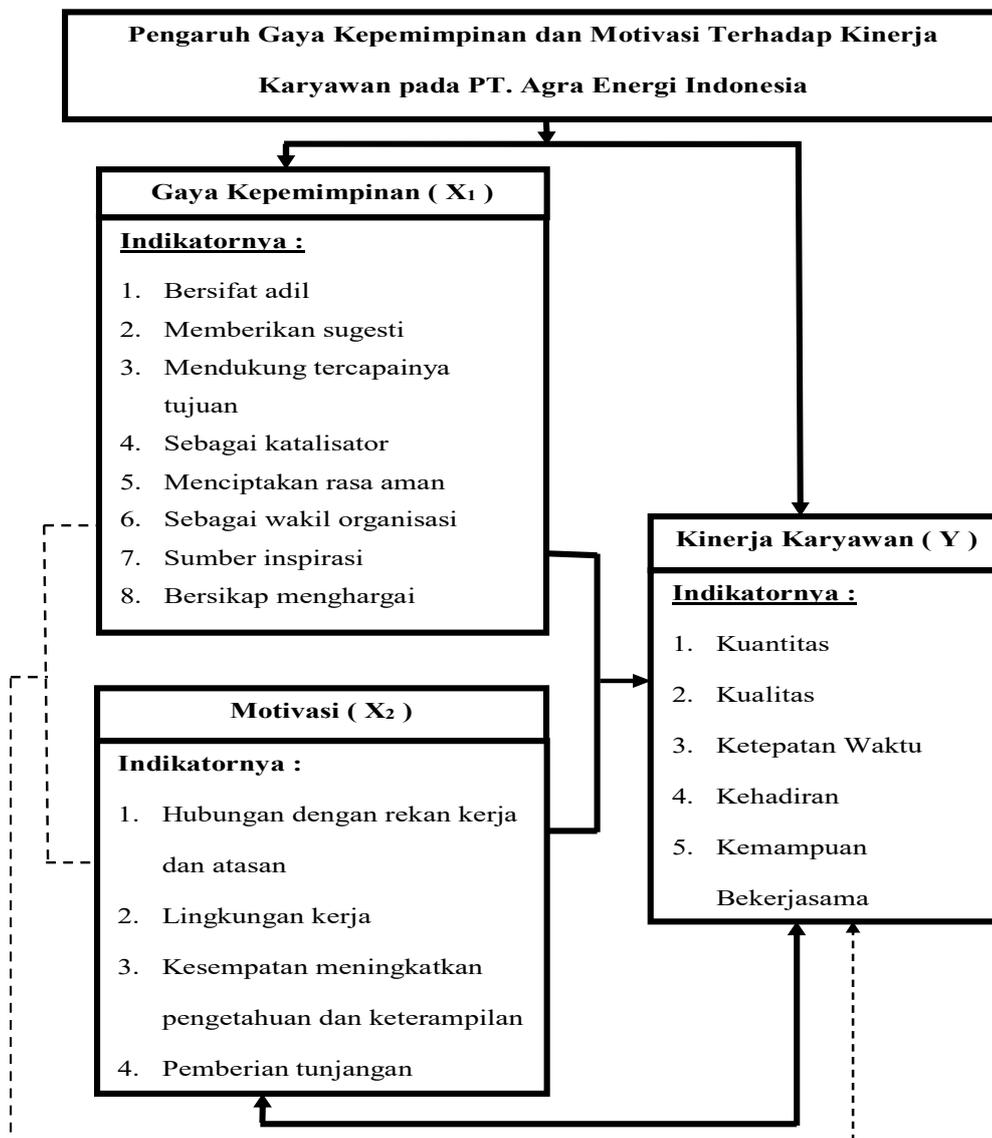
B. Identifikasi Masalah

1. Pimpinan bersifat cenderung berubah-ubah atau sewenang-wenang dalam mengambil keputusan
2. Kurang adanya ketegasan dalam mengambil keputusan
3. Pimpinan kurang memahami kebutuhan karyawan
4. Intensitas komunikasi antara atasan dan bawahan belum optimal
5. Kurang pengawasan terhadap karyawan
6. Kurangnya motivasi terhadap karyawan
7. Kinerja karyawan kurang maksimal

C. Perumusan Masalah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada di PT. Agra Energi Indonesia?
2. Bagaimana motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agra Energi Indonesia?
3. Berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agra Energi Indonesia?

D. Kerangka Berfikir



Gambar 1.1 Kerangka Berfikir

E. Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

II. TINJAUAN PUSTAKA

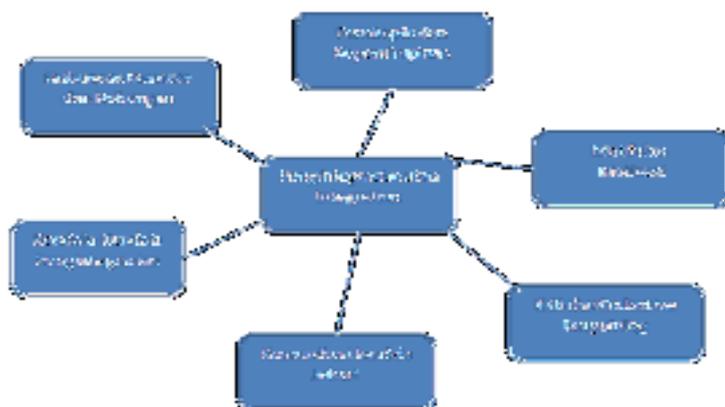
A. Gaya Kepemimpinan

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, 1992:5). 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, 2007:9).

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

B. Motivasi

Motif dan Motivasi merupakan bagian dalam fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu pengintegrasiaan. Menurut teori humanitis dalam (Hasibuan, 2014:141), perangsang yang paling dasar dari organisasi manusia tertuju pada perwujudan diri (*self actualization*), usaha keras yang terus menerus untuk mewujudkan potensi yang melekat pada dirinya. Orang yang melakukan perwujudan diri adalah orang yang berpusat pada persoalan (*problem centered*), demokratis, sangat kreatif, mampu mengadakan hubungan interpersonal yang mendalam, memuaskan, dan dapat segera menerima orang lain sebagaimana adanya.



Sumber: Hasibuan (2014:140)

Gambar 2.1. Konsep Pengintegrasian

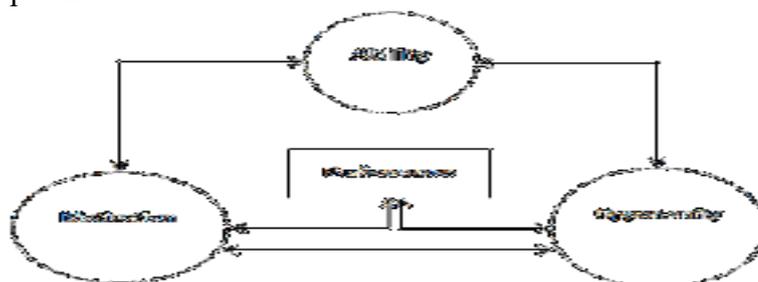
Menurut (Hasibuan, 2014:141), Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan.

Pentingnya Motivasi karena Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi dengan baik kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

C. Kinerja

Sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiripun kadang-kadang disamaartikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktifitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya sekalipun ada persamaan pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, akan tetapi terdapat perbedaan pengertian dasarnya maupun prosesnya.

(Stephen P. Robbins, 2001:6) menyebutkan bahwa secara sederhana Kinerja Pendidik adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan (ability) dan Motivasi (motivation), tetapi masih ada bagian yang masih hilang dari fungsi tersebut selain kecerdasan dan keahlian dari seorang individu yang keduanya merupakan bagian dari kemampuan dan Motivasi dari setiap karyawan, yaitu kesempatan.



Sumber: Robbins (2001:6)

Gambar 2.2 Model dari performance

(Sinambela, dkk., 2011: 136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Jika disimak berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata performance. *Performance* berasal dari kata “*to perform*” yang mempunyai beberapa masukan (*entries*): (1) memasukan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (3) nnggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkannya dengan suara atau alai musik; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) memainkan musik; (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atas mesin menurut (Haynes dalam Sinambela, 2012:5).

Tidaklah semua masukan tersebut relevan dengan kinerja di sini hanya empat saja yakni: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*), (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill, as vow*), (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*), dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do*

what is expected of person or machine). Dari masukan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah: pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu: dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, (Stephen Robbins dalam Sinambela, 2012:5) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kedua konsep di atas menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui hal itu diperlukan penentuan kriteria pencapaiannya yang ditetapkan secara bersama-sama.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, (Prawirosentono dalam Sinambela, 2012:5). Rumusan di atas menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atas lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari definisi di atas, terdapat setidaknya empat elemen yaitu: (1) hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara instansi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah “hasil akhir” yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau berkelompok (2) dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang *Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran dan Implikasi* dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik meskipun demikian orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang, sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut. (3) Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan, dan (4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral, etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, pimpinan melakukan tugas-tugasnya: dibantu oleh pimpinan yang lain bersama dengan pegawai mereka. Keberhasilan pimpinan melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain. Artinya kinerja pimpinan akan dipengaruhi oleh kinerja individu, jika kinerja individu baik akan mempengaruhi kinerja pimpinan dan kinerja organisasi. Untuk mengetahui kinerja organisasi perlu dilakukan pengukuran. Adapun indikator kinerja organisasi ini antara lain adalah efektivitas dan efisiensi, (Kast dan Rosenzweig dalam Sinambela, 2012:6).

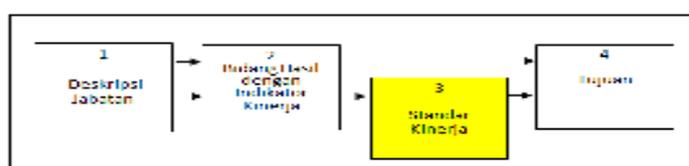
Menurut (Rivai, 2011:14) bahwa kinerja adalah hasil meningkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Terdapat dua aspek penting yang perlu diperhatikan dalam mencapai kinerja kelompok yaitu *Pertama*, hubungan antara keterpaduan dengan kinerja kelompok. *Kedua* perbedaan-perbedaan antara pemecahan masalah dengan pengambilan keputusan secara individu dan kelompok. Oleh sebab itu keberhasilan atau kegagalan pegawai dalam menentukan tujuan-tujuan organisasi ditentukan oleh sebaik mana mereka memimpin kelompok secara terpadu. Dalam mengelola kelompok kedua aspek tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan.

Dalam suatu organisasi atau dalam masyarakat para individu menyumbangkan kinerjanya kepada kelompok, selanjutnya akan dikembangkan kepada organisasi atau masyarakat. Dalam organisasi yang efektif, manajemen selalu menciptakan sinergi yang positif yang menghasilkan satu keseluruhan menjadi lebih besar dari jumlah komponen sebagiannya, (Gibson, Ivancevich dan Donnelly dalam Lijan Poltak Sinambela, 2012:6)

Seiring dengan pendapat di atas, (Withmore dalam Sinambela, 2012:6) mengemukakan kinerja merupakan potensi seseorang dalam memenuhi tanggungjawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Untuk meningkatkan kinerja yang optimum perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik.

Untuk mengetahui terlaksana atau tidak tanggungjawab sudah barang tentu menentukan standar. Oleh sebab sebelum melaksanakan tugas dan tanggungjawab perlu ditentukan terlebih dahulu kriteria berhasil tidaknya pekerjaan yang akan dilaksanakan. Pemikiran seperti itu juga dikemukakan oleh Haynes yang mengatakan bahwa membangun harapan kinerja perlu memperhatikan empat elemen pendekatan yang sistematis, seperti diperlihatkan dalam gambar berikut:



Sumber: Sinambela, 2012:7

Gambar 2.3

Elemen Suatu Pendekatan Sistematis untuk Menimbulkan Harapan Kinerja

Gambar di atas menunjukkan bahwa untuk memperoleh kinerja yang baik, harus memperhatikan empat elemen pokok yaitu deskripsi *jabatan*, yang akan menguraikan tugas dan tanggungjawab suatu jabatan, sehingga pejabat yang akan melakukannya tahu secara pasti apa yang harus dilakukannya. Misalnya, untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan, tentu saja karyawan tersebut harus tahu apa yang harus dilakukannya, bagaimana melakukannya. Bidang hasil dengan indikator kinerja haruslah jelas, artinya seorang karyawan harusnya mengetahui indikator keberhasilan tugas-tugasnya. Selain penetapan indikator pelaksanaan tugas yang dilakukan tersebut. Dengan melaksanakan ketiga element tersebut secara sistematis diharapkan tujuan yang sudah ditetapkan tersebut akan dapat dicapai.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di PT. Agra Energi Indonesia, sebuah Perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan Yang beralamat di Jalan Kemang Selatan 1E, No. 17 RT. 09/05. Jakarta Selatan. Telp. +6221-71792676, Pada penelitian ini, penulis menjadikan pegawai PT. Agra Energi Indonesia Indonesia sebagai populasi, yang saat ini total karyawannya berjumlah 220 orang.

Kemudian akan digunakan metode Simple Random Sampling, yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Adapun jumlah sampel tersebut diperoleh dari perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin dalam Husain (2003:146) sebagai berikut :

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

$$n = \frac{220}{1 + 250 (10\%)^2}$$

n= 68,75

Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 69 orang responden.

Metode Pengumpulan Data menggunakan data primer dan data sekunder, serta uji statistik meliputi, persamaan regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji deteminsi dan uji hipotesis

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Instrumen Data Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Item Kuesioner	r hitung Gaya Kepemimpinan	r hitung Motivasi	r hitung Kinerja	r tabel	Keputusan
1	0.366	0.459	0.349	0.237	Valid
2	0.450	0.530	0.566	0.237	Valid
3	0.383	0.349	0.362	0.237	Valid
4	0.604	0.560	0.519	0.237	Valid
5	0.794	0.561	0.508	0.237	Valid
6	0.521	0.345	0.467	0.237	Valid
7	0.733	0.661	0.660	0.237	Valid
8	0.796	0.535	0.507	0.237	Valid
9	0.809	0.422	0.698	0.237	Valid
10	0.484	0.619	0.476	0.237	Valid

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan data tabel di atas, seluruh variabel diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.237), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

2. Uji Reliabilitas Instrumen.

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

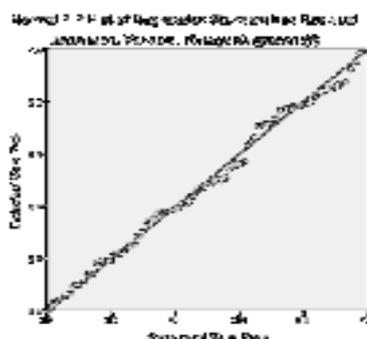
No.	Variabel	Coeficient Alpha	Standar Chronbach Alpha	Keputusan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.867	0.60	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0.679	0.60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.691	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *coeficien Alpha* lebih besar dari *Chronbath Alpha* 0,60.

3. Pengujian Asumsi Klasik (Uji Prasyarat Data)

a. Uji Normalitas



Sumber: Data Primer diolah.

Gambar 4.1

P-P Plot Uji Normalitas – Diagram Penyebaran Titik Residual

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.3

Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic* Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tol	VIF
1 (Constant)	9.938	3.259			3.050	.003		
Gaya Kepemimpinan (X1)	.150	.054	.286		2.793	.007	.653	1.532
Motivasi (X2)	.518	.099	.536		5.245	.000	.653	1.532

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan sebesar 0,653 dan Motivasi sebesar 0,653, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1,532 serta Motivasi sebesar 1,532 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.4

Uji Durbin-Watson Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 ^a	.550	.536	2.426	1.947

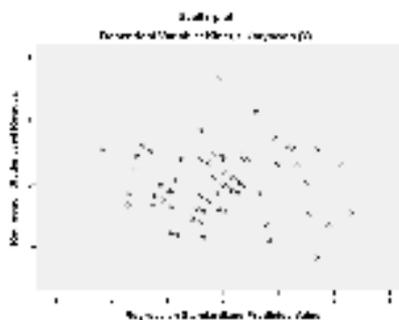
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.947 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

d. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer diolah

Gambar 4.2

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

B. Analisis Deskriptif dan Verifikatif

1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	44	63.8	63.8	63.8
	Perempuan	25	36.2	36.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan data di atas, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44 orang atau 63,8%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang atau 36,2%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 Tahun	11	15.9	15.9	15.9
	26-35 Tahun	18	26.1	26.1	42.0
	36-45 Tahun	36	52.2	52.2	94.2
	> 45 Tahun	4	5.8	5.8	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah

Data di atas, responden yang berusia antara 17-25 tahun sebanyak sebanyak 11 orang atau 15,9%, yang berusia antara 26-35 tahun sebanyak 18 orang atau 26,1%, yang berusia antara 36-45 tahun sebanyak 36 orang atau 52,2% dan yang berusia > 45 tahun sebanyak 4 orang atau 5,8%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	14	20.3	20.3	20.3
	Diploma	4	5.8	5.8	26.1
	Sarjana (S1)	39	56.5	56.5	82.6
	Pasca Sarjana (S2)	12	17.4	17.4	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan data di atas, responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 14 orang atau 20,3%, yang berpendidikan Diploma sebanyak 4 orang atau 5,8%, pendidikan S1 sebanyak 39 orang atau 56,5%, dan yang berpendidikan S2 sebanyak 12 orang atau 17,4%.

2. Analisis Deskriptif Penilaian Responden Terhadap Variabel (Kualitatif)

Tanggapan responden atas pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh rata-rata skor 3.85 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik, pernyataan yang paling lemah adalah Perusahaan mendorong antar karyawan saling menghargai dimana hanya mencapai skor sebesar 3,62

Tanggapan responden pada variabel Motivasi diperoleh rata-rata skor 3.85 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik, namun belum mencapai kriteria sangat baik, pernyataan yang paling lemah adalah Suasana kekeluargaan selalu diciptakan oleh pimpinan dimana hanya mencapai skor sebesar 3,68

Tanggapan responden variabel Kinerja Karyawan beragam, diperoleh rata-rata skor sebesar 3.91 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik, namun belum mencapai kriteria sangat baik, pernyataan yang paling lemah adalah Kualitas pekerjaan yang Anda lakukan memiliki kualitas yang diharapkan dimana hanya mencapai skor sebesar 3,71

3. Analisis Verifikatif

a. Analisis Regresi Linier Berganda.

Tabel 4.8
Hasil Pengolahan Regresi Berganda Gaya Kepemimpinan(X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.938	3.259		3.050	.003
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	.150	.054	.286	2.793	.007
Motivasi (X ₂)	.518	.099	.536	5.245	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,938 + 0,150X_1 + 0,518X_2$.

b. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.9
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.550	.536	2.426

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Gaya Kepemimpinan (X₁)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,741 artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang **kuat** terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Analisis Koefisien Determinasi (R Square).

Tabel 4.10
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.550	.536	2.426

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Gaya Kepemimpinan (X₁)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,550 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 55,0% sedangkan sisanya sebesar 45,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

d. Pengujian Hipotesis.

Tabel 4.11
Hasil Hipotesis (Uji F) Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	474.245	2	237.122	40.294	.000 ^b
	Residual	388.393	66	5.885		
	Total	862.638	68			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Gaya Kepemimpinan (X₁)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (40,294 > 2,740), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agra Energi Indonesia.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,602 artinya kedua variabel mempunyai tingkat

- pengaruh yang kuat dengan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,362 atau sebesar 36,2% sedangkan sisanya 63,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang meningkat akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,166 > 1,996$), hal ini diperkuat dengan probability signicancy $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agra Energi Indonesia.
2. Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,705 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat dengan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,497 atau sebesar 49,7% sedangkan sisanya 50,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang meningkat akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,129 > 1,996$), hal ini diperkuat dengan probability signicancy $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agra Energi Indonesia
 3. Gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 9,938 + 0,150X_1 + 0,518X_2$. Hasil analisis regresi ini menunjukkan koefisien dari masing-masing variabel bertanda positif, artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan dan motivasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sedangkan nilai korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,741 artinya variabel bebas memiliki pengaruh yang kuat. Nilai dterminasi atau kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi sebesar 55,0% sedangkan sisanya sebesar 45,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Ujian hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($40,294 > 2,740$), hal tersebut juga diperkuat dengan probability signficancy $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agra Energi Indonesia.

B. Saran

1. Pernyataan yang paling lemah pada variabel gaya kepemimpinan adalah pernyataan Perusahaan mendorong antar karyawan saling menghargai dimana hanya mencapai score 3,62. Untuk lebih baik lagi maka perusahaan harus aktif mendorong karyawan agar saling menghargai baik selaku pribadi maupun sesama rekan kerja.
2. Pernyataan yang paling lemah pada variabel motivasi adalah Suasana kekeluargaan selalu diciptakan oleh pimpinan dimana hanya mencapai rata-rata score 3,68. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus menjaga kondisi kerja nyaman mungkin karena nyaman merupakan kondisi dimana kita merasa diri kita dihargai, merasa aman, senang dan tidak ada beban pikiran. Kenyamanan perlu didapatkan setiap orang dalam setiap kegiatannya, karena bila tidak nyaman, sesuatu yang dikerjakan tidak akan menjadi maksimal hasilnya.
3. Pernyataan yang paling lemah pada variabel kinerja karyawan adalah Kualitas pekerjaan yang Anda lakukan memiliki kualitas yang diharapkan dimana hanya mencapai score 3,71. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus membuat program kerja yang disusun secara baik terkait pelaksanaan tugas pokok pembinaan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik lagi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Burhanuddin, 2012, Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan, Bumi Aksara, Jakarta
- Donni Juni Priansa, 2016. Perencanaan & Pengembangan SDM, Alfabeta, Bandung
- Handoko T. Hani, 2008. Manajemen, Edisi 2. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2013. Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas, Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Ma'arif, M. Syamsul dan Lindawati Kartika, Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia "Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan", IPM Press, Bandung
- Nawawi, Hadari, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Riadi, Edi, 2016, Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS), Andi, Yogyakarta
- Sudarmanto, 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Jakarta
- Sugiyono, 2012. Statistika untuk Penelitian, Alfabeta, Bandung
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. Inovasi, 5(1), 1-18.