

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia

N. Lilis Suryani

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email : dosen00437@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian dilaksanakan ini adalah untuk mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers ROASTERS) Indonesia serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers ROASTERS) Indonesia.

Metodologi yang dipergunakan oleh peneliti adalah analisis kuantitatif, dengan populasi karyawan PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers ROASTERS) Indonesia sebanyak 69 responden dan sampel sebanyak 69 sampel. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah Pengujian Instrumen Penelitian (Uji Validitas, Uji reabilitas dan Uji Asumsi Klasik), Analisis Deskriptik Kuantitatif (Analisis Regresi Berganda, Analisis Koefisien Determinasi (R²), Uji Hipotesis (Uji F dan T)).

Hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh atau hubungan positif (kuat) yang signifikan antara pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar $r = 0.269$, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers ROASTERS) Indonesia dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dengan kategori sangat kuat dengan kontribusi 26,9%, dan pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar $r = 0.159$, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers ROASTERS) Indonesia dipengaruhi oleh Motivasi dengan kategori sangat kuat dengan kontribusi 15,9% sedangkan 57,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil persamaan regresi sederhana $Y = 1,415 + 0,432 X_1 + 0,222 X_2$ berarti jika Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) naik 1 maka akan meningkatkan kinerja sebesar 1,415. Tingkat signifikansi pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} 14,315 > F_{tabel} 3,140$

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pembangunan. Oleh karena itu dalam melaksanakan pembangunan suatu wilayah atau negara perlu diketahui keadaan sumber daya manusia yang ada di wilayah tersebut. Semakin lengkap dan tepat data mengenai sumber daya manusia yang tersedia, semakin mudah dan tepat pula perencanaan pembangunan yang di buat.

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.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik bukanlah usaha yang mudah karena ada beberapa factor yang harus diperhatikan, antara lain adalah : (1) Lingkungan kerja (2) Suasana Kerja (3) Tata ruang kantor dan yang paling penting adalah kepemimpinan dan kualitas komunikasi intern yang baik dan atasan ke bawahan atau dari karyawan dengan karyawan lain.

Sehubungan dengan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia“**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

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

Berdasarkan topik yang dimaksud dan pembatasan masalah yang diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah-masalah yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut :

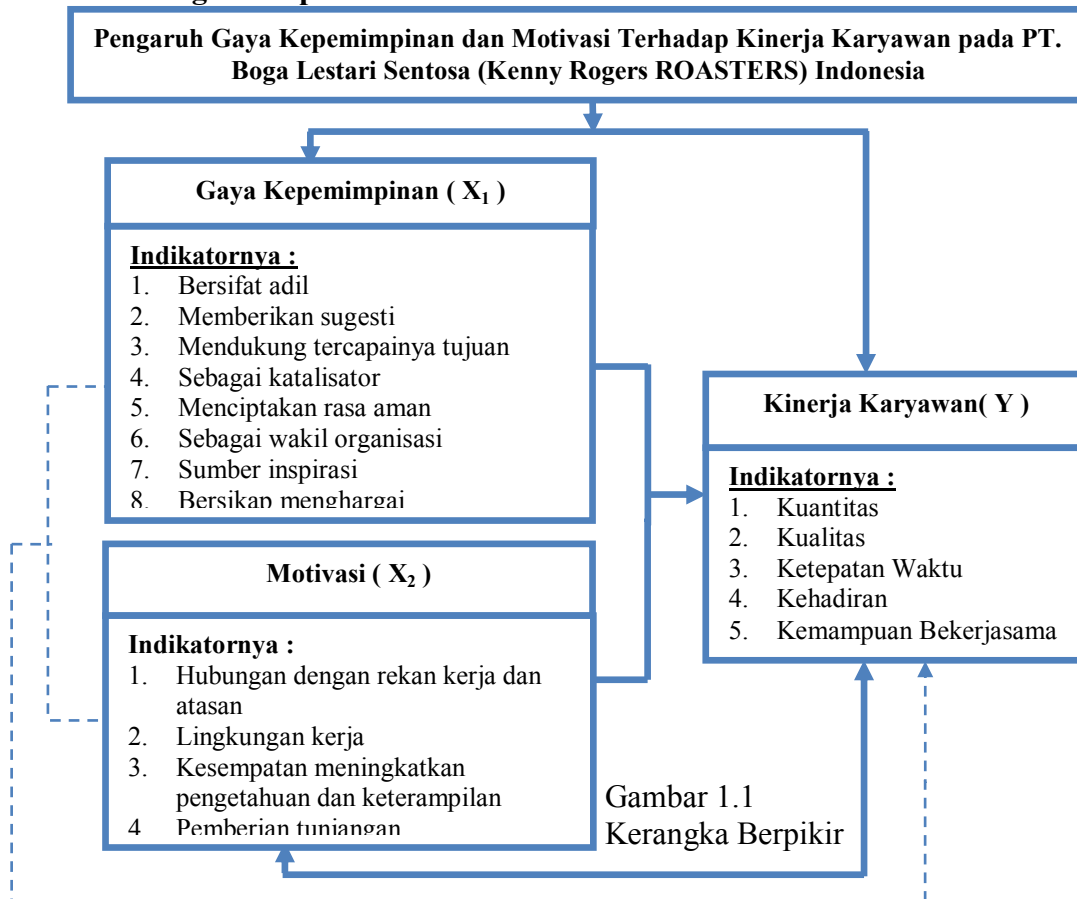
1. Bagaimana gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada di PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia?
2. Bagaimana motivasi terhadap kinerja karuawan pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia?
3. Berapa besarpengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah :

- a) Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia.
- b) Untuk mengetahui bagaimana motivasi terhadap kinerja pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia.
- c) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan padaPT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia.

E. Kerangka Berpikir



F. Hipotesis

- H₁: Terdapat Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters)
- H₂: Terdapat Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters)
- H₃: Terdapat Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters)

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

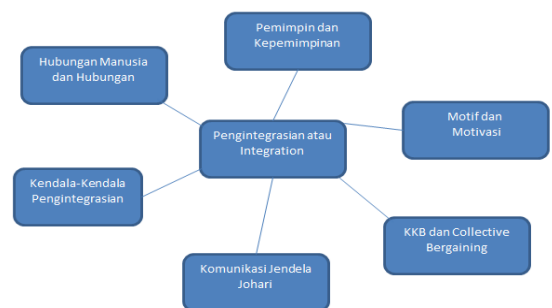
Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana 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.

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.

Kinerja

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) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkannya dengan suara atau alai musik; (5) melaksanakan

atau menyempurnakan tanggung jawab; (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.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan penulis pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers ROASTERS) Indonesia, dilakukan dengan menggunakan metode Deskriptif dengan teknik survey

Pada penelitian ini, penulis menjadikan pegawai PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers ROASTERS) Indonesia sebagai populasi, yang sampai bulan Mei 2017 total karyawannya berjumlah 219 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= 68,65

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dilakukan analisis deskriptif data kuesioner yang sudah di sebarakan pada 69 responden. Analisis kuesioner ini digunakan untuk menguji seberapa baik data yang digunakan melalui indikator sebagai pengukur. Berikut penjelasannya :

Hasil data rekapitulasi kuesioner dari 16 butir pertanyaan yang berhubungan langsung dengan 8 indikator dari variable Gaya Kepemimpinan (X_1) responden menjawab sangat setuju dengan presentasi sebesar 32,2%, responden menjawab setuju dengan presentasi sebesar 60%, responden menjawab ragu-ragu dengan presentasi sebesar 6,7%, responden menjawab tidak setuju dengan presentasi sebesar 1,1% dan responden menjawab sangat tidak setuju dengan presentasi sebesar 0,1%.

Dengan ini dapat disimpulkan bahwa nilai presentasi tertinggi dari data hasil kuesioner adalah setuju dengan nilai presentasi sebesar 60% dan untuk nilai presentasi terendah adalah sangat tidak setuju dengan nilai presentasi sebesar 0,1%.

Dengan ini variable Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja harus diperhitungkan oleh manajemen perusahaan, dikarenakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dari kuesioner yang berdasarkan dari indikator-indikator motivasi adalah Bersifat adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi dan bersikap menghargai dengan ini membuktikan bahwa pemimpin yang memiliki gaya

kepemimpinan yang cukup akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Hasil data rekapitulasi kuesioner dari 10 butir pertanyaan yang berhubungan langsung dengan 4 indikator dari variabel Motivasi (X_2) responden menjawab sangat setuju dengan presentasi sebesar 31,2%, responden menjawab setuju dengan presentasi sebesar 55,9%, responden menjawab ragu-ragu dengan presentasi sebesar 11,7%, responden menjawab tidak setuju dengan presentasi sebesar 0,9% dan responden menjawab sangat tidak setuju dengan presentasi sebesar 0,3%.

Dengan ini dapat disimpulkan bahwa nilai presentasi tertinggi dari data hasil kuesioner adalah setuju dengan nilai presentasi sebesar 55,9% dan untuk nilai presentasi terendah adalah sangat tidak setuju dengan nilai presentasi sebesar 0,3%.

Dengan ini variable Motivasi terhadap kinerja harus diperhitungkan oleh manajemen perusahaan, dikarenakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dari kuesioner yang berdasarkan dari indikator-indikator motivasi adalah Hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dan pemberian tunjangan dengan ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki motivasi yang cukup akan meningkatkan kinerja karyawan, dikarenakan karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan melakukan pekerjaannya lebih semangat dalam bekerja dan tau apa yang harus di raih atau dikerjakan terlebih dahulu.

Hasil data rekapitulasi kuesioner dari 11 butir pertanyaan yang berhubungan langsung dengan 5 indikator dari variable Kinerja (Y) responden menjawab sangat setuju dengan presentasi sebesar 38,7%, responden menjawab setuju dengan presentasi sebesar 60,2%, responden menjawab ragu-ragu dengan presentasi sebesar 10,1%, responden menjawab tidak setuju dengan presentasi sebesar 0,8% dan responden menjawab sangat tidak setuju dengan presentasi sebesar 0,1%.

Dengan ini dapat disimpulkan bahwa nilai presentasi tertinggi dari data hasil kuesioner adalah setuju dengan nilai presentasi sebesar 60,2% dan untuk nilai presentasi terendah adalah sangat tidak setuju dengan nilai presentasi sebesar 0,1%.

Dengan ini kinerja karyawan harus diperhitungkan oleh manajemen perusahaan, dikarenakan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan, dari kuesioner yang berdasarkan dari indikator-indikator Kinerja adalah Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama dengan ini karyawan harus memiliki dan menjalankan indikator-indikator kinerja tersebut sehingga karyawan dapat maksimal dalam bekerja. Dan dapat dijadikan referensi atau masukan untuk manajemen perusahaan khususnya bagian umum dan kepegawaian, sebagai penilaian dan evaluasi karyawan.

a) Uji Reliabilitas

Tabel 4.1
Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂
dan Y

No	Variabel	Alpa Cronbach	Nilai r tabel	Ket
1	Gaya Kepemimpinan	0,914	0,2369	Reliabel
2	Motivasi	0,771	0,2369	Reliabel
3	Displin Kerja	0,872	0,2369	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Premier

Berdasarkan table 4.1 diperoleh data hasil uji reliabilitas untuk 69 responden dengan taraf kesalahan sebesar 5% dari sini di dapat nilai $df=n-2$, $df=69-2= 67$ adalah 0,2369 maka diperoleh hasil yang reliable.

b) Uji Asumsi Klasik

1). Uji Multikolinearitas

Adanya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *varian inflation factor (vif)*. Batas bebas *tolerance value* adalah 0,1 dan baatas *vif* adalah 10. Apabila $tolerance\ value \leq 0,1$ atau $vif \geq 10$ “*terjadi multikoliearitas*” dan apabila $tolerance\ value \geq 0,1$ atau $vif \leq 10$ “*tidak terjadi multikolinearitas*”. Hasil pengujian terhadap multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada table 4.2

Tabel 4.2
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	1.415	.533		2.656	.010	
Gaya Kepemimpinan	.432	.117	.426	3.680	.000	.790	1.265
Motivasi	.222	.125	.204	1.768	.082	.790	1.265

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Olah Data Premier

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tidak ada satupun variabel yang memiliki VIF lebih dari 10 dan tidak ada yang memiliki *tolerance value* lebih kecil dari 0,1. Jadi dapat disimpulkan dalam penelitian ini bebas dari adanya multikolinearitas dari hasil analisis didapat nilai VIF untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 1,265 (≤ 10) dan nilai *tolerance value* sebesar 0,790 ($\geq 0,1$). Nilai VIF untuk variabel Motivasi adalah 1,265 (≤ 10) dan nilai *tolerance value* nya 0,790 ($\geq 0,1$). Hasil ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini lolos uji gejala multikolinearitas.

2). Uji Heteroskedastisitas

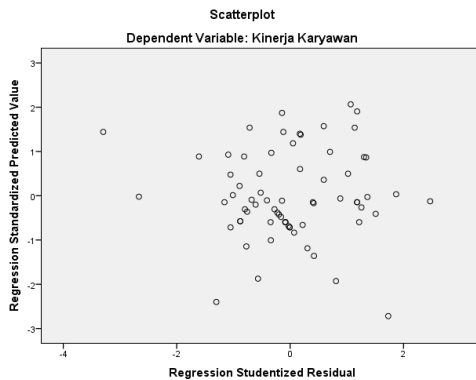
Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji grafik dengan melihat grafik *scatterplot* yaitu dengan cara melihat titik-titik penyebaran pada grafik dan uji glejor dengan cara meregres seluruh variabel independen dengan nilai absolute residual (absut) sebagai variabel dependennya.

Dasar analisisnya adalah:

(a). Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka

mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

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



Gambar 4.1 Grafik Scatterplot

Gambar 4.1 *scatterplots* diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

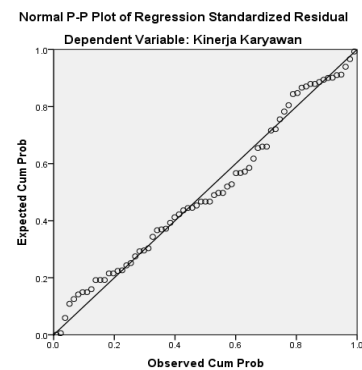
3). Uji Normalitas Data

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

- (a)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.

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



Gambar 4.2 Grafik Normal P-plot

Dari hasil pengujian normalitas diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

a) Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan regresi berganda tersebut menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 22for window diperoleh hasil sebgai berikut:

Tabel 4.3

Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.415	.533		2.656	.001

	Gaya Kepemimpinan	.432	.117	.426	3.680	.000
	Motivasi	.222	.125	.204	1.768	.082

Sumber: Hasil Olah Data Premier

Dari hasil perhitungan data diatas dapat disajikan kedalam bentuk persamaan regresi standardized sebagai berikut:

$$y = 1,415 + 0,432x_1 + 0,222x_2$$

Keterangan:

y = Kinerja Karyawan

x₁ = Variabel Gaya Kepemimpinan

x₂ = Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut, dapat dilihat bahwa koefisiensi regresi yang diperoleh bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan, dimana setiap ada peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi maka akan meningkatkan pula Kinerja Karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Adapun persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1) Konstanta (α) sebesar 1,415 menyatakan bahwa tanpa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, besarnya nilai Kinerja Karyawan tetap terbentuk sebesar 1,415.

2) Variabel Gaya Kepemimpinan (x₁) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan(y) dengan nilai koefisiensi sebesar 0,432. Yang artinya jika variabel GayaKepemimpinan (x₁) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel Motivasi (x₂) tetap, maka Kinerja Karyawan(y) akan meningkat sebesar 0,432.

3) Variabel Motivasi (x₂) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan(y) dengan nilai koefisien sebesar 0,222 yang artinya jika variabel Motivasi (x₂) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (x₁) tetap, maka Kinerja Karyawan(y) akan meningkat sebesar 0,222.

b) Analisis Koefisiensi Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial ataupun bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

1) Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Hasil Uji Determisi Gaya Kepemimpinan Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.519 ^a	.269	.259	.35820

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Premier

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,269 atau 26,9%. Hal ini menunjukkan bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 26,9%.

2) Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.5
Hasil Uji Determisi Motivasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.399 ^a	.159	.147	.38424

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Premier

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,159 atau 15,9%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pendidik sebesar 15,9%.

3) Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel:

Tabel 4.6
Hasil Uji Determisi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 ^a	.303	.281	.35264

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Premier

Besarnya nilai R Square berdasarkan hasil analisis dengan

menggunakan SPSS versi 22 for windows diperoleh sebesar 0,303. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah 30,3 %, sedangkan sisanya 69,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c) Uji Hipotesis

1) Uji Hipotesis Parsial

Perlu dilakukan uji signifikansi dengan menggunakan uji statistik (uji t) dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05) dan derajat kebebasan (dk) korelasi dengan rumus: $dk = n - k - 1$, dimana n adalah jumlah responden, dan k adalah jumlah variabel yang diteliti. Langkah-langkah pengujianya sebagai berikut :

1) MENENTUKAN FORMULA HIPOTESIS :

A. GAYA KEPEMIMPINAN

H_{A1} : diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

h_{01} : diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

B. motivasi

h_{a2} : diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan

h_{02} : diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan

2. menentukan drajat kepercayaan yaitu 95% ($\alpha = 0,05$)

3. menentukan signifikansi nilai signfikansi ($p\ value$) < 0,05 maka h_0 ditolak dan h_a diterima.

nilai signifikansi (*p value*) > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. membuat kesimpulan

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali,2005:84) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dimana derajat kebebasan (dk) ialah:

$$dk = n-k-1$$

$$= 69-2-1 = 66$$

Statistik tabel :

$$\alpha = 5\% (0,05)$$

$$t_{\alpha} = t(\alpha ; dk)$$

$$= (0,05;66)$$

$$= 1,99656 \text{ atau } 2$$

Adapun hasil uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS ialah sebagai berikut:

- a. Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan
 H_{A1} :diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
 h_{01} :diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.7
Uji T Hopetesis H_1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.939	.450		4.309	.000
1 Gaya Kepemimpinan	.526	.106	.519	4.972	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:Hasil Olah Data Premier

Berdasarkan table tersebut dapat dilihat bahawa variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai signifikansi t lebih kecil dari 0,05 atau $0,003 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,972 > t_{table} 1,99656$, maka H_{01} ditolah dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

- b. Uji Hipotesis Motivasi
 H_{A2} : diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan
 h_{02} : diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

TABEL 4.8
UJI T HIPOTESIS H₂
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.36	0.509		4.638	.000
1 Motivasi	0.433	0.122	0.399	3.564	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Premier

Berdasarkan table tersebut dapat dilihat bahwa variabel motivasi diperoleh nilai signifikansi t lebih kecil dari 0,05 atau $0,004 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,564 > t_{tabel} 1,99656$, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Hipotesis Simultan

H_{A4} : diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

h_{04} : diduga tidak terdapat pengaruh positif dan

signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

F_{hitung} dan F_{tabel}

F_{hitung} adalah 14,315 (lihat pada tabel anova)

F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05:

$df_1 = k-1$ atau $3-1 = 2$, dan

$df_2 = n-k$ atau $69-3 = 66$

(k adalah jumlah variabel), di dapat F_{tabel} adalah 3,140

Adapun hasil uji F dengan pengolahan SPSS versi 22 for windows dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3.56	2	1.78	14.3	.000 ^b
Residual	8.208	66	0.124	15	
Total	11.768	68			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Olah Data Premier

H_{A4} : diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya

kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

JENIUS

h_{04} : diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji anova pada tabel diatas dapat diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 14,315 > F_{tabel} 3,140$ maka, H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Dari hasil analisis diatas, maka sesuai dengan rumusan dan tujuan dalam penelitian ini dapat dipaparkan analisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers ROASTERS) Indonesia”

Model regresi berganda pada penelitian ini:

$$y = 1,415 + 0,432 x_1 + 0,222 x_2.$$

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
 - Korelasi antara variabel X_1 dan Y adalah 4,972
 - Adanya hubungan signifikansi positif sebesar 0,000 antara faktor gaya kepemimpinan dan Kinerja Karyawan
 - R^2 sebesar 0,269
 - Data tersebut mengidentifikasi bahwa faktor gaya kepemimpinan memberikan kontribusi positif sebesar 26,9 % terhadap Kinerja Karyawan
 - Sesuai dengan perumusan masalah, maka besarnya

pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan adalah 26,9 %

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
 - Korelasi antara variabel X_2 dan Y adalah 3,564
 - Adanya hubungan positif sebesar 0,001 antara faktor motivasi dan kinerja karyawan
 - R^2 sebesar 0,159
 - Data tersebut mengidentifikasi bahwa faktor motivasi memberikan kontribusi positif sebesar 15,9% terhadap kinerja karyawan
 - Sesuai dengan perumusan masalah, maka besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 15,9 %
3. Model regresi berganda ini memberikan kesimpulan bahwa, jika variabel gaya kepemimpinan (x_1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel motivasi (x_2) tetap, maka kinerja Karyawan (y) akan meningkat sebesar 0,269 satuan. Jika variabel motivasi (x_2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (x_1) tetap, maka kinerja Karyawan (y) akan meningkat sebesar 0,159 satuan.
 - a) Nilai F (F_{hitung}) sebesar 14,315 dengan p_{sig} 0,000
 - b) Nilai $F_{tabel} = 3,140$
 - c) Dari hasil uji anova pada tabel diatas dapat diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 14,315 > F_{tabel} 3,140$ sesuai dengan pernyataan Ghozali (2005:84) yaitu “*apabila probabilitas atau signifikansi < 0,05 dan f_{hitung}* ”

JENIUS

f_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima”

- d) Hasil ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- e) Sesuai dengan perumusan masalah, maka besarnya gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu 30,3% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti, seperti intensif karyawan, lokasi dan fasilitas karyawan.
- f) Dari model-model regresi berganda ini dapat diketahui bahwa faktor gaya kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah peneliti melakukan penelitian dan membahas pokok masalah serta bahasan yang mendukung pokok tersebut, maka pada bab ini, peneliti mencoba menarik kesimpulan dari pembahasan tersebut dan selanjutnya memberikan saran-saran yang diharapkan bagi perkembangan lembaga yang akan datang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh penulis maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers

ROASTERS) Indonesia. Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang tercipta semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka kinerja karyawan juga semakin buruk.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers ROASTERS) Indonesia. Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik motivasi yang tercipta semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk motivasi maka kinerja karyawan juga semakin buruk.

Saran

1. Bagi karyawan, dalam hal kinerja sebaiknya PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers ROASTERS) Indonesia harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan terus mengasah kemampuan dengan pelatihan dan sebagainya serta menanamkan motivasi yang tinggi dalam diri pegawai tersebut, dengan membentuk sifat seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Bagi pemimpin, berkaitan dengan motivasi kerja hendaknya para pemimpin yang ada pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers ROASTERS) Indonesia agar memberikan motivasi yang lebih tinggi kepada karyawan guna terciptanya kinerja karyawan yang tinggi. Salah satunya dengan cara

pimpinan bisa memberikan bonus / kenaikan gaji bagi karyawan yang berprestasi, memberikan tunjangan uang makan, transport dan tunjangan keluarga yang layak bagi karyawan. Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai masukan dan menentukan kebijakan untuk menyusun strategi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi penelitian selanjutnya, dari hasil uji penelitian masih ada variable-variabel lain yang harus di perhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-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.

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, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu,S.P, 2013. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, 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. *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Jakarta.