

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LEE COOPER INDONESIA JAKARTA SELATAN

Gatot Kusjono dan Firmansyah
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen00434@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan deskriptif kuantitatif. Populasi dan sampel berjumlah 62 orang. Analisis data yang dilakukan meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 11,318 + 0,430 X_1 + 0,299 X_2$ dengan nilai $F_{hitung} > F_{table}$ ($36,565 > 2,760$), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja ditunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 55,3%. Secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan, terutama dalam hal mensukseskan tujuan akhir suatu organisasi. Karenanya pengembangan sumber daya manusia sangat mempengaruhi aspek-aspek atau bidang-bidang lainnya, seperti misalnya bagaimanapun besar atau kayanya sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas tentu saja tidak akan mencapai hasil yang optimal.

Gaya kepemimpinan sebuah perusahaan atau sebuah instansi pemerintah menjadi salah satu komponen yang penting. Pimpinan harus menjadi suatu contoh yang baik bagi para karyawannya. Gaya kepemimpinan yang penting dan umum bagi setiap pemimpin seperti pemimpin harus mempunyai integritas kecerdasan dan pengetahuan yang luas, rasa simpati terhadap karyawannya, kesungguhan didalam melaksanakan tugas dan tanggung yang telah diberikan, dan kesadaran akan dirinya bahwa dia adalah seorang pemimpin. Karena gaya kepemimpinan merupakan sumber daya kunci dalam organisasi manapun. Pimpinan yang efektif akan menjadi penentu bagi hidup mati dan maju mundurnya sebuah perusahaan atau organisasi.

Tanpa Gaya kepemimpinan suatu organisasi hanyalah suatu kekacauan manusia dan mesin. Keadaan seperti ini menuntut adanya pemimpin perusahaan yang berkualitas dan mampu mengantisipasi perkembangan jaman. Sesuai dengan perkembangan tersebut maka gaya kepemimpinana juga mengalami perubahan-perubahan baik kekuatannya, kepandaian, kekayaan, kejiwaan dan sebagainya. Pengembangan sumber daya manusia di dalam organisasi, maka perlu penanganan yang serius didalam pengelolaannya. Peranan manajemen semakin penting artinya dalam upaya meningkatkan efisiensi suatu organisasi. Salah satu cara untuk mencapai efisiensi ini adalah dengan membina dan memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi, sehat fisik dan mental, serta memiliki ketrampilan yang tinggi. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Salah satunya dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga akan meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi. Tetapi sering kita temukan sosok Pemimpin yang berlaku tidak

adil tidak tegas dalam memimpin. Apabila seorang pemimpin tidak memiliki gaya kepemimpinan yang baik akan menyebabkan kinerja para karyawan tidak maksimal, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak optimal, demikian juga yang akan dialami oleh PT Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan, yang merupakan obyek yang akan diteliti. Supaya kualitas layanan yang diberikan oleh perusahaan agar terhindar dari tingkat pengaduan ketidakpuasan atas kinerja karyawan, maka pimpinan harus meningkatkan gaya kepemimpinan dengan baik agar para karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan mencapai target setiap tahunnya.

Motivasi karyawan juga merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dan manajemen perusahaan, jika mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Apabila karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan dengan baik maka kinerja karyawan akan menurun. Pemberian motivasi dari perusahaan yang masih kurang dan tidak merata terhadap seluruh karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan.

Hasil pemberian motivasi masih dirasakan kurang optimal hal ini didasarkan pada kurang efektifnya pemberian penghargaan, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dalam pekerjaan system pemberian kompensasi yang kurang baik, perencanaan karir yang tidak menyenangkan, beberapa aspek tersebut tentunya berdampak pada kurang optimalnya kinerja karyawan yang mengakibatkan kurang semangatnya karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan menurunnya kinerja karyawan.

Wibowo (2010:7) "kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang tercapai dari pekerjaan tersebut". Dan kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. sesuai dengan tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada hasil kerja karyawan. Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa aktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan gaya kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah serta lingkungan sosial. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Salah satunya dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja Karyawan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan

motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti akan mengadakan penelitian tentang **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan.**

2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, tujuan yang diinginkan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan.
- b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan.
- c. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan

Nawawi (2011:15) menyatakan bahwa: "Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya". Seseorang yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, meskipun penyesuaian ini hanya bersifat sementara".

Sedangkan Menurut Thoha (2013:49) "bahwa Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat". Berdasarkan definisi beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja berasal dari kata latin *Movore* yang berarti dorongan atau menggerakkan, ada beberapa teori motivasi yang disampaikan beberapa ahli Menurut Edwin B Flippo dalam buku Malayu S.P Hasiubuan (2013:145), motivasi adalah: "Suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai". Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah: "Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".

3. Kinerja

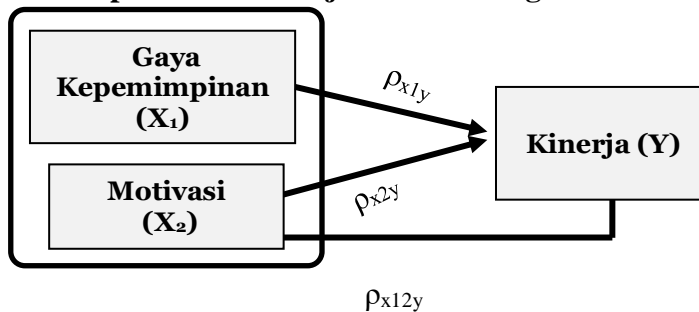
Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dasar "kerja" yang menterjemahkan dari bahasa asing yaitu prestasi, bisa pulang yang berarti hasil kerja. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) "adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja merupakan faktor yang penting oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan maju mundurnya perusahaan terlihat dari kinerja yang ada pada karyawan dan perusahaan atau organisasi tersebut. Kinerja seseorang akan baik apabila

mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena kompensasi sesuai perjanjian, dan mempunyai harapan masa depan yang baik. Dengan banyak pengertian diatas maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi/perusahaan.

4. Penelitian terdahulu

- Penelitian yang dilakukan oleh Lisa Paramita (2017), mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur”. Dari hasil penelitian gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
 - Penelitian yang dilakukan oleh Yuli E. (2017), mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja guru di SMK Yadka Lubuk Linggau”. Dari hasil penelitian secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.
 - Penelitian yang dilakukan oleh Juwita A. (2017), mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru”. Dari hasil penelitian secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.
 - Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Wahid Rosyidi (2013) mengenai “Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pustakawan pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri Surabaya”. Dari hasil penelitian gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
 - Penelitian yang dilakukan oleh Theo Garcia Amron (2014), mengenai “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi”. Dari hasil penelitian secara parsial dan simultan terdapat pengaruh antara kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan..
5. **Kerangka berfikir penelitian ditunjukkan dalam gambar 1.1.**



Gambar 1. Sistematika Penelitian

Keterangan:

- ρ_{x1y} = Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
 ρ_{x2y} = Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
 ρ_{x12y} = Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

6. Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini:

- H_{01} : Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan karyawan di PT.Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan.
 H_{02} : Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karyawan di PT.Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan.
 H_{03} : Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karyawan di PT.Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan.

METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian yaitu berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Lee Cooper Indonesia di Jakarta Selatan.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2014:29).

3. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel jenuh adalah seluruh karyawan PT Lee Cooper Indonesia di Jakarta Selatan yang berjumlah 62 orang.

4. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian diperoleh dari data primer berupa angket/kuesioner yang disebarkan peneliti kepada seluruh karyawan PT Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, heterogenitas, multikolinieritas, uji regresi berganda, uji determinasi, uji t dan uji F.

HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

1. Depenelitian Variabel Gaya Kepemimpinan(X_1)

Tabel 1 Jawaban Responden terhadap Gaya Kepemimpinan(X_1)

Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah	Skor	Ket
	SS	S	KS	TS	STS			
Kepemimpinan Pribadi	27	87	65	7	0	62	3.72	Baik
Kepemimpinan Demokrasi	41	85	57	3	0	62	3.88	Baik
Kepemimpinan Otoritas	29	61	34	0	0	62	3.96	Baik
Kepemimpinan Situasional	21	50	50	3	0	62	3.73	Baik
Jumlah	118	283	206	13	0	620	3.82	Baik

Dari data di atas, rata-rata jawaban responden 3.82 berada pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Indikator tertinggi yang harus dipertahankan yaitu kepemimpinan otoritas dengan skor 3,82 dan indikator terendah yang harus ditingkatkan yaitu kepemimpinan pribadi dengan skor 3,72.

2. Depenelitian Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Tabel 2. Jawaban Responden terhadap Motivasi Kerja (X_2)

Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah	Skor	Ket
	SS	S	KS	TS	STS			
Kebutuhan fisiologis	24	52	47	1	0	62	3,79	Baik
Kebutuhan rasa aman	27	49	44	4	0	62	3,80	Baik
Kebutuhan Sosial	21	56	45	2	0	62	3,78	Baik
Kebutuhan harga diri	21	54	49	0	0	62	3,77	Baik

Kebutuhan aktualisasi diri	36	51	37	0	0	62	3,99	Baik
Jumlah	129	262	222	7	0	620	3.83	Baik

Dari data di atas, rata-rata jawaban responden 3.83 berada pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Indikator tertinggi yang harus dipertahankan yaitu kebutuhan aktualisasi diri dengan skor 3,99 dan indikator terendah yang harus ditingkatkan yaitu kebutuhan harga diri dengan skor 3,77.

3. Depenelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Jawaban Responden terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah	Skor	Ket
	SS	S	KS	TS	STS			
Jumlah pekerjaan	18	67	37	2	0	62	3.81	Baik
Kualitas pekerjaan	29	59	35	1	0	62	3.94	Baik
Kedisiplinan	20	58	45	1	0	62	3.78	Baik
Kehadiran	30	66	28	0	0	62	4.02	Baik
Kemampuan kerja sama	36	59	28	1	0	62	4.05	Baik
Jumlah	133	309	173	5	0	620	3.92	Baik

Dari data di atas, rata-rata jawaban responden 3.92 berada pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Indikator tertinggi yang harus dipertahankan yaitu kemampuan kerjasama dengan skor 4,05 dan indikator terendah yang harus ditingkatkan yaitu kedisiplinan dengan skor 3,78.

Pengujian Instrumen Data Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel

Item Kuesioner	Chronbach Alpha x1	Chronbach Alpha x2	Chronbach Alpha Y	Standar Chronbach Alpha	Keputusan
1. Instrumen_1	0.417	0.472	0.445	0.3	Valid
2. Instrumen_2	0.414	0.521	0.459	0.3	Valid
3. Instrumen_3	0.477	0.462	0.492	0.3	Valid
4. Instrumen_4	0.538	0.499	0.399	0.3	Valid
5. Instrumen_5	0.817	0.427	0.488	0.3	Valid
6. Instrumen_6	0.494	0.428	0.395	0.3	Valid
7. Instrumen_7	0.764	0.673	0.695	0.3	Valid
8. Instrumen_8	0.804	0.492	0.638	0.3	Valid

9. Instrumen_9	0.792	0.61	0.682	0.3	Valid
10. Instrumen_10	0.322	0.593	0.399	0.3	Valid

Dari tabel di atas, semua item instrumen penelitian dikatakan valid karena seluruh nilai *Chronbatch Alpha* lebih besar dari 0,300, dan layak digunakan untuk diolah sebagai data penelitian.

2. Uji Reliabilitas Instrumen.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Coefficient Alpha	Standar Chronbach Alpha	Keputusan
1	Gaya Kepemimpinan(X1)	0.782	0.600	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0.681	0.600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.681	0.600	Reliabel

Hasil uji reliabilitas, semua variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *coeficien Alpha* lebih besar dari *Chronbath Alpha* 0,60.

3. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.084	62	.200*	.967	62	.094

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil uji normalistas diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,200$ lebih besar dari $\alpha = 0,050$, artinya data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

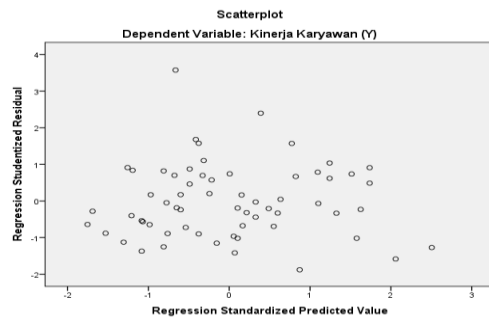
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinerity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan(X1)	0.729	1.372
Motivasi (X2)	0.729	1.372

Sumber: Data primer diolah.

Hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai *tolerance* variabel dan motivasi nilainya kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Artinya model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *scatterplot*, titik-titik pada grafik tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, berarti tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

4. Analisis Regresi Linier Berganda.

Tabel 8. Koefisien Regresi Linier Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.318	3.365		3.363	.001
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.430	.084	.522	5.122	.000
	Motivasi (X2)	.299	.094	.324	3.180	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel diperoleh persamaan regresi $Y = 11,318 + 0,430X_1 + 0,299X_2$.

- Nilai konstanta sebesar 11,318 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak ada, kinerja karyawan sudah memiliki nilai sebesar 11,318 *point*.
- Nilai koefisien 0,430 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel gaya Kepemimpinan akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,395 *point*.
- Nilai koefisien 0,299 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,299 *point*.

5. Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.538	2.448

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

Hasil pengujian diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,553, artinya kontribusi gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 55,3% sedangkan sisanya sebesar 44,7% ditentukan oleh faktor lain.

6. Uji Hipotesis.

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji parsial pada tabel 1.10, diperoleh nilai $t_{hitung} (5,122) > t_{tabel} (2,000)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan.

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji parsial pada tabel 1.10, diperoleh nilai $t_{hitung} (3,180) > t_{tabel} (2,000)$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan

c. Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	438.171	2	219.086	36.565	.000 ^b
	Residual	353.506	59	5.992		
	Total	791.677	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} (36,565) > F_{tabel} (2,760)$ dengan nilai $Sig. 0,000 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lee Cooper Indonesia Jakarta Sela

7. Pembahasan

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan dengan hasil perhitungan nilai $t_{hitung} (5,122) > t_{tabel} (2,000)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lisa Paramita (2017) dan Abdul Wahid Rosyidi (2013), bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan dengan

hasil perhitungan nilai t_{hitung} (3,180) > t_{tabel} (2,000) dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Theo Garcia Amron (2014), bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan dengan hasil perhitungan nilai F_{hitung} (36,565) > F_{tabel} (2,760) dengan nilai $Sig.0,000 < 0,05$ dengan kontribusi sebesar 55,3%. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuli E. (2017) dan Juwita A. (2017), bahwa secara gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru/karyawan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} (5,122) > t_{tabel} (2,000) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Adapun hasil analisa deskriptif diperoleh rata-rata jawaban responden 3.82 berada pada kriteria baik dengan indikator variabel tertinggi yang harus dipertahankan yaitu berhubungan dengan kepemimpinan otoritas dengan skor 3,82.
- b. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai t_{hitung} (3,180) > t_{tabel} (2,000) dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Adapun hasil analisa deskriptif diperoleh rata-rata jawaban responden 3.83 berada pada kriteria baik dengan indikator tertinggi yang harus dipertahankan perusahaan yaitu kebutuhan aktualisasi diri dengan skor 3,99
- c. Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil perhitungan nilai F_{hitung} (36,565) > F_{tabel} (2,760) dengan nilai $Sig.0,000 < 0,05$ dengan kontribusi sebesar 55,3%. Tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan dengan persamaan regresi berganda $Y = 11,318 + 0,430X_1 + 0,299X_2$. Adapun kontribusi yang diberikan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 55,3%.

2. Saran

- a. Tipe kepemimpinan pribadi agar dapat ditingkatkan khususnya yang berkaitan dengan petunjuk dan perintah kepada karyawan dengan jelas dan terperinci, agar tujuan perusahaan dapat tercapai serta kinerja karyawan dapat meningkat dan berkurangnya complain para customer serta terpenuhinya tujuan perusahaan.
- b. Motivasi kerja karyawan yang berhubungan dengan kebutuhan harga diri harus diperhatikan lebih baik lagi, sehingga pemberian penghargaan dapat berjalan efektif dan karyawan dapat memberikan berkontribusi lebih baik lagi ke perusahaan .
- c. Kedisiplinan karyawan dalam kinerja harus diperbaiki terutama segi konsistensi dan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012, "*Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek*", Rineka Cipta, Jakarta
- A,A Anwar prabu mangku negara. 2013, "*Evaluasi Kinerja SDM*". Bandung : PT. Refika.
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang : Badan penerbit universitas Dipenogoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2008. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. "*Manajemen Sumber daya manusia*" Jakarta : Penerbit Bumi Askara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. "*Manajemen Sumber daya manusia*" Jakarta : Penerbit Bumi Askara.
- John Suprihanto. 2014. "*Manajemen personalia*". Yogyakarta : penerbit BPFE .
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. "*Manajemen Sumber Daya Perusahaan*". Bandung : Remaja Rosdakarya
- Nazir. 2014. "*Metode penelitian*". Bogor : Ghalia Indonesia.
- Purnaya, I. K . 2016. "*Mnajemen sumber daya manusia* ". Yogyakarta : CV Andi Offset.