



Jurnal Ekonomika dan Bisnis

Journal homepage: <https://journal.feb-uniss.ac.id/home>
ISSN Paper : 2356-2439, ISSN Online : 2685-2446

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cengkeh Zanzibar Semarang

Siti Abdillah Nurhidayah⁽¹⁾, Nur Siti Kholifah⁽²⁾

⁽¹⁾ ⁽²⁾ Universitas Selamat Sri

⁽¹⁾st.abdillah20@gmail.com, ⁽²⁾nursitikholifah15@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima 14 April 2022

Disetujui 18 April 2022

Dipublikasikan 20 April 2022

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan,
Motivasi Kerja, Kinerja
Karyawan.

ABSTRAK

Maksud dan tujuan dilakukannya riset ini agar dapat menganalisis efek parsial ataupun efek simultan terhadap gaya kepemimpinan serta motivasi pekerjaan pegawai. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menarik sejumlah 66 responden dengan teknik *random sampling*. Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu untuk mendeskripsikan ikatan antar variabel berdasarkan percobaan hipotesis. Riset ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil data statistik pada uji statistik t menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan baik itu secara parsial maupun signifikan dengan ditunjukkan dengan nilai gaya kepemimpinan hasil Uji t yaitu nilai t hitung ($0,450 < 1,66864$) nilai signifikan ($0,654 > 0,05$) sedangkan pada gaya motivasi kerja yaitu nilai t hitung ($7,835 > 1,66864$) dan nilai kebenaran ($0,000 < 0,05$). Statistik pada uji F menyatakan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan menyatakan dengan nilai F hitung ($51,700 > F$) sedangkan nilai kebenaran ($0,000 < 0,05$). Hasil data statistic pada tes koefisien ketetapan nilai R yaitu ($0,621$), dan nilai ($62,1\%$) menunjukkan ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan nilai ($37,9\%$) menunjukkan bahwa kinerja pegawai ada pengaruh dari variabel lain yang tidak dilakukan survey. Dari hasil hipotesis yaitu secara penuh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja ada pengaruh positif dan bernilai benar terhadap variabel kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Manusia memiliki nilai positif dalam dunia pekerjaan, organisasi kemasyarakatan hingga berumah tangga. Setiap individu akan selalu berinteraksi, begitu juga dalam dunia pekerjaan cenderung akan menjadi bagian dalam organisasi pekerjaannya. Pada proses

pencapaian tujuan organisasi, membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuan tersebut. Faktor penting dalam mengelola suatu organisasi untuk mencapai tujuan yaitu potensi manusia.

Menurut Syamsuddinnor (2014) potensi manusia merupakan aset penting dalam sebuah organisasi dapat memberikan partisipasi yang signifikan terhadap cara perolehan tujuan organisasi. Sebagai contoh dapat dilihat esensialnya kontribusi sumber daya manusia pada suatu perusahaan dalam proses produksi. Saat perusahaan mempunyai moneter yang kuat, bahan baku dan teknologi terbaru tersedia tetapi proses produksi tidak lancar tanpa orang-orang berbakat. Situasi ini memperlihatkan bahwa kedudukan sumber daya manusia di suatu perusahaan merupakan substansi terpenting yang perlu dimanajemen dan harus memadai. Potensi manusia merupakan suatu kekuatan perusahaan dan merupakan faktor utama dalam mencapai target perusahaan. Potensi manusia sangat diperlukan dalam keberhasilan suatu perusahaan, sepatutnya sumber daya manusia dikelola seperti substansi perusahaan lainnya (Rutyatnasih, 2013).

Gomes (2003:3) menuturkan potensi manusia sangat penting untuk dikembangkan. Deskripsi tersebut dapat disimpulkan bahwa potensi manusia sangat penting untuk menjalankan suatu organisasi dengan baik. manajemen yang tepat sangat dibutuhkan dalam perusahaan guna menghasilkan kinerja yang baik. untuk meaksimalkan pencapaian sasaran bisnis yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan tersebut.

Manajemen yang tepat terhadap sebuah organisasi amat bergantung atas kepemimpinan guna menjalankan tugas perencanaan, pengorganisasian, koordinasi dan pengendalian. Pemimpin harus mempunyai keterampilan manajemen untuk bisa melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa seseorang bekerja hanya untuk menggapai target pribadinya, selama waktu ini, seluruh organisasi dibuat tidak efisien untuk mencapai tujuannya.

Gaya kepemimpinan adalah standar kepribadian individu ketika akan mempengaruhi kepribadian yang lainnya. Untuk itu upaya untuk mendamaikan persepsi antara mereka yang mempengaruhi kepribadian dan mereka yang terpengaruh akan kepribadian adalah penting (Veithzal, 2009). Pemimpin perlu mengimplementasikan gaya kepemimpinannya dalam mengatur pegawainya, Oleh sebab itu pemimpin memiliki dampak yang besar terhadap keberhasilan tujuan organisasi (Waridin dan Bambang Guritno, 2005). Sedangkan Gaya kepemimpinan menurut Wursanto (2005:199) Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Wursanto (2005:199) gaya kepemimpinan merupakan gaya pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang (Handoko, 2003:209).

Dengan adanya motivasi yang besar, seseorang akan dengan mudah dalam mencapai tujuan di dalam organisasi tersebut. Adanya motivasi di diri seseorang akan meningkatkan performa dan juga meningkatkan kapasitas perusahaan. Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja seseorang didalam perusahaan maupun organisasi. Menurut George & Jones (2005) motivasi kerja merupakan semangat kerja yang ada di dalam diri karyawan sehingga dapat membuat karyawan tersebut mencapai tujuan.

Mathis dan Jackson (2002:78) menjelaskan keterampilan pegawai yang baik harus dibuktikan dengan kualitas kerja, kehadiran, waktu penyelesaian, kolaborasi dengan rekan kerja dan pencapaian tujuan. Simamora (2006:34) mengemukakan kinerja merupakan sejauh mana karyawan secara efektif dan efisien memenuhi kebutuhan kerjanya dengan menggunakan standar kerja actual atas ketetapan organisasi. Menurut Veithzal dan Ella Javani (2009:648) kinerja peranan melalui semangat dan ketarampilan. Dibutuhkan sejumlah kemauan dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan. Keberhasilan kinerja bisa divisualisasikan terhadap standar yang ditentukan oleh individu atau kelompok. Pemimpin yang sukses yaitu dapat mewujudkan komunikasi yang baik dan mendorong pegawainya agar membentuk lingkungan dan kebiasaan dalam pekerjaan agar memiliki perubahan yang positif. Terkait pandangan tentang kinerja, bahwa evaluasi dalam sebuah pekerjaan sangat diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam bisnis.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka dan numerik (Kuncoro,2003). Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja di PT Cengkeh Zanzibar Semarang yang berjumlah 196 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *simple random sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 responden.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang berkaitan terhadap suatu variabel yang memberikan arti serta memberikan operasional yang diperlukan untuk mengukur kontraks atau variabel tersebut (Nazir:1983)

Tabel 1
Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Kuesioner	Skala
Gaya Kepemimpinan (XI)	Gaya kepemimpinan yaitu sistem norma yang dapat berpengaruh terhadap sikap karyawan (Handoko,2003)	1.Pelaksanaan tugas 2.Memberi dukungan. 3.Mengutamakan hasil dari pada proses. 4.Memberi petunjuk.	No 1 No 2 No 3 No 4	1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju
Motivasi Kerja (XI)	Motivasi kerja yaitu semangat yang mendorong seseorang bekerja agar mencapai hasil yang diharapkan. (George & Jones, 2005)	1.Perilaku karyawan. 2.Usaha karyawan. 3.Kegigihan karyawan.	No 5 No 6 No 7	1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja yaitu kapasitas seseorang dalam menjalankan tugas dan fungsi berdasarkan standar, prosedur yang ditentukan (Torang, 2013 Bangun, 2012)	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama	No 8 No 9 No 10 No 11 No 12	1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju

Metode Analisis Data

1. Menggambarkan data dengan sistem statistik
2. Uji Kualitas Data
 - a. Uji Validitas dengan teknik *one shoot method* atau *person product moment*
 - b. Uji Reliabilitas
 - c. Uji Asumsi Klasik
 - 1) Pengujian Normalitas dengan menggunakan metode kolmogrov-Smirnov
 - 2) Pengujian Multikolinearitas
 - 3) Pengujian Heteroskedastisitas
3. Analisis Regresi Linier Berganda
4. Uji Hipotesis
 - a. Uji t (Pasrsial)
 - b. Uji F (Simultan)
 - c. Koefisien Determinasi (R^2)

HASIL

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian Tabel 2

Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	16,5-20	Sangat tinggi	24	36,4
2	13,5-16,5	Tinggi	22	33,4
3	10,5-13,5	Sedang	18	27,3
4	7,5-10,5	Rendah	1	1,5
5	4-7,5	Sangat rendah	1	1,5
Jumlah			66	100,0
Tertinggi			20,00	
Terendah			7,00	
Rata-rata			15,12	

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2019

Tabel 2 menggambarkan bahwa 36,4% gaya kepemimpinan pegawai sangat tinggi dan 33,4% menilai gaya kepemimpinan tinggi. 27,3% karyawan menilai gaya kepemimpinan sebagai kelas sedang. 1,5 karyawan menilai gaya kepemimpinan sebagai kelas rendah. 1,5% karyawan menganggap gaya kepemimpinan mereka lebih rendah. Karyawan mempersepsikan gaya kepemimpinan sebagai kategori yang sangat rendah. Kesimpulan dari data tersebut sebagian besar responden yang bekerja di PT Cengkeh Zanzibar Semarang tahun 2019 menempatkan gaya kepemimpinan dalam kategori yang lebih tinggi. Tabel berikut menjelaskan deskripsi variabel motivasi kerja, berdasarkan hasil kecenderungan responden untuk menanggapi survei.

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	12-15	Sangat tinggi	23	34,8
2	10-12	Tinggi	28	42,4
3	8-10	Sedang	1	19,7
4	6-8	Rendah	2	3,0
5	3-6	Sangat rendah	0	0
Jumlah			66	100,0
Tertinggi				15,00
Terendah				8,00
Rata-rata				11,93

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2019

Tabel diatas menampilkan karyawan sangat mengapresiasi motivasi kerja mereka di PT Cengkeh Zanzibar Semarang dengan presentase 34,8%, Karyawan yang memberi penilaian pada motivasi kerja dengan presentase yang tinggi yaitu 42,4%. Karyawan yang memberi penilaian dalam motivasi kerja dengan presentase yang sedang yakni 19,7%. Karyawan yang memberi penilaian pada motivasi kerja dengan presentase yang rendah dengan presentase 3,0%. Berdasarkan data tersebut dapat dijelaskan bahwa menurut responden pegawai di PT Cengkeh Zanzibar Semarang tahun 2019 menilai Motivasi Kerja dalam kategori tinggi. Dari hasil tersebut digambarkan tanggapan responden tentang kuesioner.

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	19,5-25	Sangat tinggi	27	40,9
2	16,5-19,5	Tinggi	28	42,4
3	13,5-16,5	Sedang	10	15,2
4	10,5-13,5	Rendah	1	1,5
5	5-10,5	Sangat rendah	0	0
Jumlah			66	100,0
Tertinggi				13,00
Terendah				25,00
Rata-rata				19,28

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2019

Tabel 4 menampilkan penilaian kinerja karyawan terhadap karyawan itu sendiri terdapat pada kategori sangat tinggi yaitu dengan presentase 40,9%, Penilaian kinerja karyawan terhadap karyawan itu sendiri terdapat pada kategori tinggi yaitu dengan presentase 42,4%. Penilaian kinerja karyawan terhadap karyawan itu sendiri terdapat pada kategori sedang yaitu dengan presentase 15,2%. Penilaian kinerja karyawan terhadap karyawan itu sendiri terdapat pada kategori rendah yaitu dengan presentase 1,5%. Berdasarkan data tersebut narasumber merespon bahwa pegawai di PT Cengkeh Zanzibar Semarang di tahun 2019 sebagian besar memberikan nilai Kinerja Karyawan masuk dalam kategori tinggi.

Hasil Uji Statistik SPSS

1. Uji Validitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji validnya suatu kuesioner pada survei ini. Ini menghubungkan skor item dengan skor total. Data akan ditetapkan benar bila nilai r hitung *corrected item total* yang di korelasi > dari tabel r (n-2) signifikan 0.05) (5% . Besar tabel r (n-2) dengan taraf signifikan (5%) diperoleh angka (0,2423) Uji validasi pada survei ini memakai SPSS 16 for windows yaitu:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas

No	Variabel, indicator	r hitung	r table	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)			
	X1.1	0,523	0,2423	Valid
	X1.2	0,527	0,2423	Valid
	X1.3	0,302	0,2423	Valid
2	X1.4	0,654	0,2423	Valid
	Motivasi Kerja (X2)			
	X2.1	0,458	0,2423	Valid
3	X2.2	0,654	0,2423	Valid
	X2.3	0,482	0,2423	Valid
3	Kinerja Karyawan(Y)			
	Y1.1	0,756	0,2423	Valid
	Y1.2	0,601	0,2423	Valid
	Y1.3	0,493	0,2423	Valid
	Y1.4	0,399	0,2423	Valid
	Y1.5	0,425	0,2423	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2019

Pengujian validitas menyatakan bahwa hubungan antara respon narasumber dalam setiap pertanyaan atas jumlah respon dari narasumber yaitu nilai signifikan, adalah nilai r hitung $> r$ tabel $= (0.2423)$. Hasil ini menyatakan bahwa survei menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) digunakan sebagai alat ukur variabel jika dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas dilakukan jika item pernyataan valid. Angket akan dinyatakan konsistensi apabila respon setiap individu stabil dari waktu ke waktu. Reabilitas variabel terbentuk dari kuesioner dinyatakan baik jika menghasilkan nilai (*cronbachs Alpha* > 0.60). Analisis pengujian reliabilitas tersebut memakai SPSS 16 *for windows*. Hasil pengujian reliabilitas variabel ditunjukkan di tabel 6 :

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,709	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,706	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,760	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 6 diatas, *cronbach's Alpha* Gaya Kepemimpinan bernilai $0,709 \geq 0,60$ dan nilai *cronbach's alpha* Motivasi Kerja bernilai $0,706 \geq 0,60$. Nilai *cronbach's alpha* Kinerja Karyawan $0,760 \geq 0,60$, jika gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan bisa diakui reliabel maka instrumen tersebut sudah dinyatakan memenuhi syarat untuk dipergunakan untuk data penelitian.

Uji Normalitas

Percobaan ini untuk menilai apakah variabel residual berdistribusi normal dalam bentuk regresi. Metode yang digunakan pada uji normalitas tersebut adalah uji statistik (*kolmogorof-smirnov*) (K-S) nilai (*unstandardized residual*) jika nilai (K-S) untuk (*unstandardized residual* > 0,05) artinya nilai residunya terdistribusi menurut standar.

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,35911895
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,080
	Negative	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		,706
Asymp. Sig. (2-tailed)		,701

a. Test distribution is Normal.

Pengujian normalitas yang ditunjukkan adalah nilai K-S *unstandardized residual* dilaporkan dengan sebanyak 0,706 dengan probabilitas signifikan 0,701 artinya, > 0,05. Jadi nilai residual diseminasi menurut standar.

4. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini digunakan untuk menilai apakah bentuk regresi ini mempunyai hubungan dengan variabel x. Jika tidak memiliki korelasi maka model regresi ini dapat sudah tepat. Multikolinearitas berasal dari nilai *variance inflation factor* (VIP) yang dihitung menggunakan program SPSS 16 *for windows*. Multikolinearitas dapat terjadi jika nilai VIP diatas 10.

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.798	.318		2.509	.015		
GY KEPEMIM	.039	.087	.044	.450	.654	.637	1.570
MOTIVASI	.731	.093	.761	7.835	.000	.637	1.570

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2019

Tabel 8 terlihat jelas bahwa model regresi yang dilakukan tidak menunjukkan tanda multikolinieritas, dibuktikan dengan nilai VIF yang dihasilkan ≤ 10 dan nilai tolerance ≥ 0 , ialah variabel Gaya Kepemimpinan bernilai 1,570, nilai Tolerance bernilai 0,637 serta variabel Motivasi Kerja nilai VIF bernilai 1,570, nilai Tolerance bernilai 0,637. Dari data tersebut dilihat tidak terindikasi multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Tes ini dipakai untuk menguji perbedaan *variance* disetiap pengamatan. Jika memiliki kesamaan disetiap pengamatan maka namanya adalah *homoskedastisitas* dan apabila memiliki perbedaan disetiap pengamatan maka namanya adalah *heteroskedastisitas*. Bentuk regresi yang benar adalah yang tidak heteroskedastisitas. Keberadaan heteroskedastisitas ini dilihat dari signifikannya probabilitas diatas 5% atau 0.05 dari tingkat kepercayaan.

Tabel 9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,028	,198		,666	,508
Gaya Kepemimpinan	-,100	,053	-,287	-,1900	,062
Motivasi Kerja	,041	,028	,181	1.471	,146

a. Dependent Variable: ABSUT

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2019

Pengujian heteroskedasitas menunjukkan besarnya nilai signifikan 0,05 pada variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis RLB berfungsi untuk melihat pengaruh suatu variabel agar dapat dianalisis. Pengujian regresi persamaan linier berganda ditunjukkan pada tabel yang ada pada *unstandardized coefficients* di kolom B, baris awal adalah konstanta (α) sedangkan baris berikutnya adalah nilai koefisien suatu variabel bebas.

Tabel 10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std.Error	Beta		
Constant	0,798	0,318		2,509	0,015
Gaya Kepemimpinan	0,039	0,087	0,044	0,450	0,654
Motivasi Kerja	0,731	0,093	0,761	7,835	0,000

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 10, model regresi dalam riset ini yaitu : Dengan Y

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

Keterangan: Y= Kinerja Karyawan a=

Konstanta

X₁= Gaya Kepemimpinan

X₂= Motivasi Kerja

E = eror

$$Y = 0,798 + 0,039 X_1 + 0,731 X_2 + e$$

dengan menggunakan koefisien regresi, kita dapat menjelaskan:

- Konstanta bernilai 0,798 menyatakan bahwa apabila variabel-variabel bebas (Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja) dianggap 0 (No) sehingga nilai Kinerja Karyawan (Y) yaitu bernilai 0,798.
- Koefisien variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) bernilai 0,039 menunjukkan untuk setiap peningkatan setiap satuan kompensasi maka kinerja pegawai menurun.
- Koefisien variabel Motivasi Kerja (X₂) bernilai 0,731 ini artinya saat peningkatan Motivasi Kerja bernilai 1 satuan dapat menaikkan kinerja karyawan dengan 0,731.

7. Uji Statistik Parsial (Uji t)

Pengujian statistik parsial adalah koefisien regresi sebagian dipakai untuk melihat apakah variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja akan ada pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Bila nilai kebenaran $\leq 0,05$ dinyatakan signifikan dan ketika nilai t hitung \geq dari nilai t tabel berarti berpengaruh sebagian antar variabel ataupun H₁ dapat diterima sebaliknya H₀ ditolak. Sementara itu nilai t hitung \leq nilai t tabel sehingga tidak ada pengaruh antar variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan ataupun H₀ dapat diterima dan sebaliknya H₀ ditolak. Hasil uji t berikut tercantum dalam tabel 11.

Tabl 11
Hasil Uji Statistik t

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,798	,318		2,509	,015		
GY	,039	,087	,044	,450	,654	,637	1,570
KEPEMIM							
MOTIVASI	,731	,093	,761	7,835	,000	,637	1,570

a. Dependent Variable:

KINERJA

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2019

Uji data numeric SPSS memperlihatkan hasil uji t terhadap Gaya Kepemimpinan terdapat nilai t hitung $0,450 \leq$ nilai t tabel $1,66864$, nilai kebenaran $0,654 \geq 0,05$ menyatakan secara sebagian gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak benar terhadap kinerja karyawan sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Pengujian motivasi kerja terhadap hasil uji t menyatakan nilai t hitung $7,835 >$ t tabel $1,66864$, dan nilai kebenaran $0,000 < 0,05$. jadi ($p < 0,05$) menyatakan motivasi kerja berpengaruh sebagian dan bernilai benar terhadap kinerja karyawan sehingga H_1 diterima H_0 ditolak.

8. Uji Statistik Simultan (Uji F)

Pengujian statistic simultan adalah pengujian signifikan persamaan untuk menunjukkan bagaimana pengaruh variabel bebas bersama dengan variabel terikat. Nilai kebenaran $\leq 0,05$ dapat dikatakan apabila nilai f hitung \geq f tabel sehingga akan berpengaruh secara penuh antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. sementara itu nilai F hitung \leq dari F tabel, tidak bernilai penuh antar variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga H_0 diterima dan H_0 ditolak. Uji f tersebut dapat dilihat pada tabel 12 sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Statistik F

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.758	2	6.879	51.700	.000 ^a
	Residual	8.383	63	.133		
	Total	22.141	65			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GY KEPEMIM

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari data tersebut nilai F hitung yaitu 51,700 dan nilai F tabel 3,14 f hitung > f tabel dan nilai kebenaran yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga ($p < 0,05$) menyatakan berpengaruh secara penuh dan bernilai benar antar variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima H_0 ditolak.

9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian (R^2) digunakan untuk melihat sejauh mana variasi variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan. Dari hasil pengujian R square dalam survey ini yaitu:

Tabel 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

		Model Summary ^b		
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.609	.36477

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GY KEPEMIM

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari data tersebut nilai R square 0,621 dimana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai 62,1% .

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh sebagian pada kinerja karyawan dimana nilai t hitung $\leq t$ tabel, adapun nilai t tabel 1,66864 yaitu 0,450. Sedangkan hasil perhitungan dari nilai kebenaran menyatakan tidak ada nilai kebenaran terhadap kinerja karyawan dimana nilai kebenaran $0,621 \geq 0,05$. Sehingga ($p > 0,05$) menunjukkan H_0 diterima H_1 ditolak.

Tidak sejalan dengan hasil penelitian Rendyka Dio Siswanto, Djambur Hamid 2017, variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh secara sebagian dan bernilai benar terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai t hitung $7,835 \geq t$ tabel 1,66864. Nilai kebenaran berpengaruh dan bernilai benar terhadap kinerja karyawan dimana nilai kebenaran $0,000 \geq 0,05$. jadi ($p > 0,05$) adalah H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Sejalan dengan hasil penelitian Yuyun Purwati dan Joko Tri Nugraha ditahun 2018 dan juga Rita Ivani Ariyani dkk di tahun 2016 bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sejalan dengan penelitian Rita Ivana Ariyani dkk, 2016 bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara keseluruhan dan bernilai benar terhadap kinerja karyawan dimana nilai f hitung $\geq f$ tabel yaitu $51,700 \geq 3,14$ sedangkan nilai kebenaran $\geq 0,05$ yaitu 0,000.

Dengan demikian gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara penuh dan bernilai benar terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Peneliti menarik kesimpulan berdasarkan pembahasan tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Cengkeh Zanzibar Semarang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada Gaya Kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung 0,450 lebih kecil dari t tabel 1,66864, Nilai signifikansi 0,654 lebih besar dari 0,05 menunjukkan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan, maka menyatakan H_0 diterima dan H_1 ditolak.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t pada Motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel, yaitu $7,835 > 1,66864$, dan Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ ($p < 0,05$) menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Maka menyatakan H_1 diterima dan H_0 ditolak.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik F diketahui nilai F hitung sebesar 51,700 dengan nilai F tabel 3,14 (F hitung $> F$ table). Dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ ($p < 0,05$) menunjukkan ada pengaruh secara simultan dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kinerja terhadap kinerja Karyawan, maka menyatakan H_1 diterima dan H_0 ditolak.

SARAN

Saran yang diberikan kepada pihak yang terkait dengan hasil penelitian adalah bagi perusahaan, perlu untuk memberikan arahan kepada karyawan supaya karyawan dapat menciptakan kinerja yang positif sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan dan juga motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Teruntuk pihak akademis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dalam ilmu pengetahuan manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Dan bagi pihak lain, penelitian ini disarankan kepada pihak lain untuk lebih meningkatkan dalam hal kepemimpinan dan motivasi sehingga dapat tercipta kinerja yang lebih optimal di PT Cengkeh Zanzibar.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Glora Aksara Pratama.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2005). *Understanding and Managing Organization Behavior*. Upper Shaddle River: NJ Pearson Prentice Hall.
- Gomes, C. F. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama*. Yogyakarta: Andi.
- Guritno, B., & Waridin. (2005). *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Jackson, M., & Mathis, R. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mudrajat, K. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga. Jakarta .
- Mulyadi, D., & Zainal, V. R. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nazir, M. (1983). *Metode Penelitian Indonesia*. Ghalia Indonesia.
- Ruyatnasih, H., Musadad, A., & Hasyim, B. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operator SPBU PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang*.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)*. *Jurnal Teknik Industri*, VII, 77-84.
- Torang, S. (2013). *Organisasi & Manajemen* (Cetakan Pertama ed.). Bandung: Alfabeta, CV.
- Veithzal, R., & Ella, J. (2009). *Human Resource Management, For Companies From Theory to Practice*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.