

AKUTANSI BISNIS dan MANAJEMEN (ABM)

ISSN No: 0854-4180

Volume 25 No.2 Oktober 2018



Sunarsasi

Kualitas Produk yang Dihasilkan Mempengaruhi Perilaku Pembeli (Studi pada Bisnis Keluarga di Perusahaan "Achiyat" Blitar).

Meliany Sanjaya

Analisis Kinerja Keuangan, Perencanaan Pengendalian Modal dan Piutang Untuk Meningkatkan Stabilitas Keuangan UD Lapar Sehat Jember.

Rini Astuti

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Distribusi pada PT Indomarco Adi Prima Cab. Ngadiluwih.

Taufik Akbar

Pengaruh *Current Ratio*, *Earning Per Share*, dan *Return on Equity* terhadap *Divident payout ratio* (Study Kasus pada Emiten yang Tercatat dalam Indeks LQ 45 di BEI).

Marli

Analisis Pengaruh Ratio Aktivitas, Leverage Keuangan terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Perkebunan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia "BEI" (Periode 2015-2017)

Mawar Ratih Kusumawardani
Brahma Wahyu

Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Oragnizational CitizenShip Behavior* Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating.

DITERBITKAN OLEH :
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) MALANGKUCECWARA
MALANG

DAFTAR ISI

Volume 25

No. 2

Oktober 2018

- Kualitas Produk yang Dihilangkan Mempengaruhi Perilaku Pembeli (Studi pada 77-83
Bisnis Keluarga di Perusahaan "Achiyat" Blitar).
Sunarsasi
- Analisis Kinerja Keuangan, Perencanaan Pengendalian Modal dan Piutang 84-105
Untuk Meningkatkan Stabilitas Keuangan UD Lapar Sehat Jember.
Meliany Sanjaya
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja 106-119
Karyawan Bagian Distribusi pada PT Indomarco Adi Prima Cab. Ngadiluwih.
Rini Astuti
- Pengaruh *Current Ratio*, *Earning Per Share*, dan *Return on Equity* terhadap 120-133
Divident Payout Ratio (Study Kasus pada Emiten yang Tercatat dalam Indeks
LQ 45 di BEI).
Taufik Akbar
- Analisis Pengaruh Rasio Aktivitas, Leverage Keuangan Terhadap Nilai 134-148
Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Intervening Pada
Perusahaan Perkebunan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia "BEI"
(Periode 2015-2017).
Marli
- Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship* 149-161
Behavior Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating.
Mawar Ratih Kusumawardani dan Brahma Wahyu

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Distribusi Pada PT. Indomarco Adi Prima Cab. Ngadiluwih

Rini Astuti

Dosen Universitas Islam Kediri (Kediri)

Jl. Selomangkleng No 1 Kediri

Telp. (0354) 771649

E-mail: riniastuti@uniska-kediri.ac.id

Abstract

The purpose of this research are: (1) To examine the extent to which influence Motivation (X2) on Employee Performance Distribution Department at PT. IndomarcoAdi Prima, Ngadiluwih; (2) To know the variables X (leadership style (X1), Motivation (X2)) which have the dominant influence on variable Y (Employee Performance) at PT. Indomarcoadi Prima Ngadiluwih. The sample in this research are all employees at PT Indomarco Adi Prima cabang Ngadiluwih because the number is relatively small (42 peoples). The influence of leadership style and motivation on employee performance at PT Indomarco Adi Prima Cab.Ngadiluwih (R) is 0843. It shows they have strong closeness, to the performance so that influenced by leadership style and motivation equal to 84,3% while the rest influenced by other factor.

Keywords: *Leadership Style, Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik di dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.” Organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola, terdiri atas dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relative terus-menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama” (Robbins, 2006). PT. Indomarco Adi Prima cabang Ngadiluwih dalam jangka waktu tertentu, pemimpin dalam tiap unit-unit perusahaan selalu melakukan *rolling* jabatan, dimana setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan berbeda. Dimana setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif atas kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia ,yang dapat di kembangkan sendiri ,atau di kembangkan sejumlah kekuatanyang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada

situasi dan kondisi orang yang bersangkutan (Winardi, 2007). Aspek motivasi kerja karyawan juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan dimana dalam jaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap karyawan akan semakin bertambah seiring perkembangan jaman.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Setiyawan, Budi dan Waridin (2006), kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005).

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut diatas, dan berdasarkan pengalaman bekerja di PT. Indomarco Adi Prima cab.Ngadiluwih penulis tertarik mengambil judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bag.Distribusi Pada PT.Indomarco Adi Prima Cab. Ngadiluwih”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan terlebih dahulu, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja

Karyawan (Y); (2) Bagaimana Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y); dan (3) Variabel Gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut: (1) Untuk menguji sejauh mana pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan; (2) Untuk menguji sejauh mana pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan; dan (3) Untuk mengetahui Variabel X (gaya kepemimpinan(X1), Motivasi(X2) yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Landasan Teori

Manajemen yaitu sebagai seni yang merupakan kreativitas pribadi yang disertai suatu keterampilan dan ada pula yang memberikan definisi manajemen sebagai suatu ilmu yang merupakan kumpulan pengetahuan yang logis dan sistematis. Maka suatu organisasi untuk mencapai tujuannya tidak akan terlepas dari aktivitas manajemen. Manajemen menginginkan tujuan organisasi tercapai dengan efisien dan efektif.

Adapun fungsi manajemen di antaranya: (1) Perencanaan (*Planning*), adalah kegiatan menetapkan tujuan organisasi dan memilih cara terbaik untuk mencapai tujuan tersebut; (2) Pengorganisasian (*Organizing* dan *Staffing*), adalah kegiatan mengkoordinir sumber daya, tugas, dan otoritas diantara anggota organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien dan efektif; (3) Pengarahan (*Leading*), adalah membuat bagaimana orang-orang tersebut bekerja untuk mencapai tujuan organisasi tersebut; dan (4) Pengendalian (*Controlling*), bertujuan untuk melihat apakah organisasi berjalan sesuai rencana.

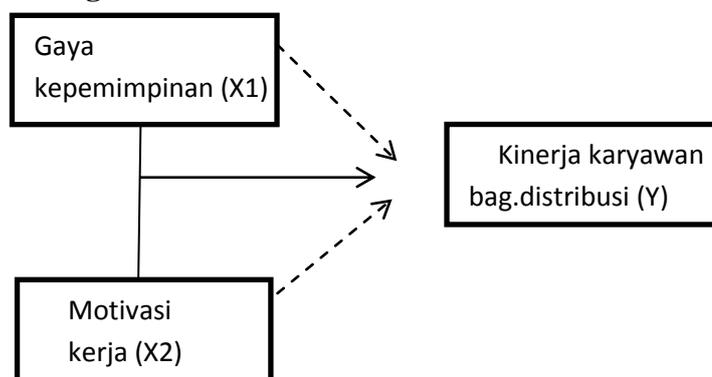
Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992).

Menurut Malthis (2001) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai

dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins dan Mary, 2005).

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kerangka Teori



Gambar 1. Kerangka Teori

Keterangan model gambar :

—————> Uji Simultan

-----> Uji Parsial

Hipotesis Penelitian

H₁: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

H₂: Diduga ada Pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan.

H₃: Diduga ada pengaruh Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT Indomarco Adi Prima Cab. Ngadiluwih yang beralamat di Jl. Tamtama Desa Purwokerto Kecamatan Ngadiluwih Kab. Kediri- Jatim.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdiana, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian distribusi yang ada di perusahaan PT Indomarco Adi Prima cab Ngadiluwih yang berjumlah 42 karyawan. Menurut Sugiyono (2001:61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data *sampling jenuh*.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dalam bentuk kuesioner yang diserahkan kepada para karyawan PT Indomarco Adi Prima, Ngadiluwih Kediri.

Data Sekunder

Data Sekunder adalah perolehan data yang diperoleh dari pihak lain. Dokumen- dokumen tertulis dan artikel di internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini. Data yang dibutuhkan antara lain data pegawai, unsur-unsur variabel bebas berupa gaya kepemimpinan dan motivasi yang akan dijadikan pertanyaan kepada responden yang terkait.

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner atau Angket

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

Daftar dalam penelitian ini mempunyai lima pilihan jawaban dengan nilai sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	= Skor 5
Setuju (S)	= Skor 4
Kurang Setuju (KS)	= Skor 3
Tidak Setuju (TS)	= Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= Skor 1

Observasi

Merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

Studi Pustaka / Literatur

Teknik pengumpulan data juga dilakukan dengan membaca buku-buku dan literatur serta berbagai tulisan atau artikel yang relevan untuk penelitian ini.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2).

Gaya kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Indikatornya sebagai berikut: (1) Gaya Kepemimpinan Direktif, (2) Gaya Kepemimpinan Yang Mendukung, (3) Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dan (4) Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi.

Motivasi (X2)

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Adapun indikator sebagai berikut: (1) Kebutuhan Fisiologis, (2) Kebutuhan Rasa Aman, (3) Kebutuhan Sosial, (4) Kebutuhan Penghargaan, dan (5) Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan. Sebagai mana pendapat Mangkunegara (2005) kinerja karyawan merupakan hasil kerja pegawai baik dari segi kuliatas maupun kuantitas berdasarkan standart kerja yang telah ditentukan. Adapun indikatornya sebagai berikut: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan Waktu, dan (4) Efektifitas.

Metode Analisis Data

Menggunakan: (1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas; (2) Analisis Regresi Linier Berganda; dan (3) Uji signifikan parsial (uji t) dan uji signifikan simultan (uji f).

Metode formula regresi berganda menurut Sugiono (2010:277) adalah

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : variabel terikat

a : konstanta

b_1, b_2 : koefesien variabel

X_1, X_2 : variabel bebas

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan PT Indomarco Adi Prima cab ngadiluwih yang berjumlah 42 karyawan. Menurut Sugiyono (2001:61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Deskripsi Responden

Tabel 1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Pria	39	93 %
Wanita	3	7 %
Total	42	100 %

Sumber : Data Primer Diolah (2017)

Dilihat dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki – laki yang menjadi responden adalah sebanyak 39 orang atau 93% dari 42 responden. Sedangkan karyawan dengan jenis kelamin perempuan yang menjadi responden adalah 3 orang atau 7% dari 42 responden. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa responden pada PT Indomarco Adi Prima Cab. Ngadiluwih rata-rata adalah berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 2. Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-25 Tahun	25	59 %
26-30 Tahun	12	29 %
>30 Tahun	5	12 %
Jumlah	42	100 %

Sumber : Data Primer Diolah (2017)

Dilihat dari tabel di atas, dapat dijelaskan responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 25 orang atau 59% dari jumlah responden 42 orang. Responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 12 orang atau 29 % dari jumlah responden 42 orang dan responden yang berusia >30 tahun sebanyak 5 orang atau 12% dari jumlah responden 42 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah rata-rata responden pada PT Indomarco Adi Prima Cab. Ngadiluwih berdasarkan usia adalah berusia 20-25 tahun sebanyak 25 orang.

Tabel 3. Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Presntase
SD	-	-
SMP atau Sederajat	-	-
SMA atau Sederajat	26	62 %
D3	12	29 %
S1	4	9 %
Jumlah	42	100 %

Sumber : Data Primer Diolah (2017)

Dilihat dari tabel di atas maka dapat di jelaskan bahwa responden yang lulusan SMA sebanyak 26 orang atau 62 % dari jumlah responden 42 orang. Responden yang lulusan D3 sebanyak 12 orang atau 29 % dari jumlah responden 42 orang dan responden yang lulusan S1 sebanyak 4 orang atau 9 % dari responden 42 orang . dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata jumlah responden pada PT Indomarco Adi Prima Cab.Ngadiluwih adalah lulusan SMA atau Sederajat.

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Terhadap Gaya Kepemimpinan

Korelasi antara	Pearson correlatioi	Signifikan	Keterangan
ItemNo 1 dengan total	0,831	0,002	Valid
Item No 2 dengan total	0,596	0,000	Valid
Item No 3 dengan total	0,745	0,000	Valid
Item No 4 dengan total	0,819	0,006	Valid
Item No 5 dengan total	0,667	0,002	Valid
Item No 6 dengan total	0,819	0,003	Valid
Item No dengan total	0,664	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah Kembali (2017)

Dari gambar item tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap item pertanyaan dengan total skor yang diperoleh lebih besar dari 0,001 hal ini

menyatakan bahwa item yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 5. Hasil Uji Validasi Terhadap Pemberian Motivasi

Korelasi antara	Pearson Correlation	Signifikan	Keterangan
Item No 1 dengan total	0,819	0,000	Valid
Item No 2 dengan total	0,596	0,000	Valid
Item No 3 dengan total	0,745	0,000	Valid
Item No 4 dengan total	0,831	0,000	Valid
Item No 5 dengan total	0,667	0,000	Valid
Item No 6 dengan total	0,644	0,000	Valid
Item No 7 dengan total	0,819	0,0001	Valid

Sumber : Data Diola Kembali (2017)

Dari gambar item tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap item pertataan dengan total skor yang diperoleh lebih besar dari 0,01 hal ini menyatakan bahwa item yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 6. Hasil Uji validasi Terhadap Kinerja Karyawan

Korelasi Antara	Pearson correlation	Signifikan	Keterangan
Item No 1 dengan total	0,746	0,000	Valid
Item No 2 dengan total	0,601	0,000	Valid
Item No 3 dengan total	0,852	0,000	Valid
Item No 4 dengan total	0,810	0,000	Valid
Item No 5 dengan total	0,719	0,000	Valid
Item No 6 dengan total	0,689	0,000	Valid
Item No 7 dengan total	0,796	0,000	Valid

Sumber : Data Diola Kembali (2017)

Dari gambar di atas untuk item Y ke 1 nilai korelasi adalah 0,746 dengan probabilitas korelasi [sig.(2-tailed)] sebesar 0,000. Sesuai kriteria sebelumnya. Item instrumen nomor 1 adalah valid. Karena nilai probabilitas korelasi [sig.(2-tailed)] < dari taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Hasil lengkapnya dapat dilihat pada tabel.

Tabel 7. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	X1	.856	7
2	X2	.781	7
3	Y	.866	7

Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu penelitian dapat diterima bila memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0,60. Berdasarkan Reliability Statistic di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,856 untuk variabel gaya kepemimpinan (X1), nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,781 untuk variabel motivasi (X2), dan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,866 untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah reliabel, karena angka *Cronbach's Alpha* 0,856 dan 0,781 untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) diartikan sangat reliabel. Dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) angka *Cronbach's Alpha* 0,866 berarti reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui sejauh mana tingkat keeratan hubungan antara gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi dengan kinerja karyawan di perusahaan PT Indomarco Adi Prima Ngadiluwih, maka penulis melakukan pengujian pengaruh Variabel X1 dan X2 terhadap Y dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan menggunakan bantuan software SPSS 16 diperoleh nilai korelasi antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918	.843	.835	1.12603

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.406	2.197		.185	.854
	GAYA KEPEMIMPINAN	1.041	.403	.978	2.580	.014
	MOTIVASI	-.061	.386	-.060	-.159	.875

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil dari perhitungan korelasi berganda R Square adalah 0,843. Hal ini menunjukkan angka koefisiennya (R^2). Artinya variansi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh gaya

kepemimpinan dan motivasi sebesar 84,3 % dan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain.

Uji Simultan

Tabel 9. Uji F

ANOVA ^d						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266.193	2	133.097	104.971	.000 ^a
	Residual	49.449	39	1.268		
	Total	315.643	41			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Pengujian pengaruh variabel bebas bersama–sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung 104.971. dengan menggunakan batas signifikan 0,05 maka diperoleh nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial

**Tabel 10. Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.406	2.197		.185	.854
	GAYA KEPEMIMPINAN	1.041	.403	.978	2.580	.014
	MOTIVASI	.061	.386	.060	.159	.875

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 10 dimana bagian menampilkan persamaan garis regresi dan pengujianya.persamaan garis regresi dapat di peroleh dari *Unstandardized Coefficients (B)*. Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah :

$$Y = 0,406 + 1,041 X_1 + 0,061 X_2$$

Interprestasi

Dari uji validitas penilaian ini bersifat valid dengan syarat signifikan $< 0,05$ untuk masing-masing variabel di mana X_1 = gaya kepemimpinan, X_2 = motivasi, dan Y = kinerja. Dari uji reliabilitas dengan data dari responden yang telah diolah kembali di kemukakan reliabel dengan nilai koefisien dari penilaian ini adalah $> 0,60$. Dari uji regresi linier berganda di kemukakan dengan hasil $R^2 = 0,843$ hal ini menunjukkan dalam variasi kinerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi sebesar 84,3% dan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain. Persamaan garis yang dapat di kemukakan dalam penelitian ini dimana persamaan garis regresi dapat diperoleh dari *Unstandardized Coefficients (B)*. Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah :

$$Y = 0,406 + 1,041 X_1 + 0,061 X_2$$

Masalah gaya kepemimpinan di dalam penelitian ini di kemukakan dengan cara memimpin yang royal terhadap kariawan dan menerima masukan untuk mengambil keputusan bersama dan memecahkan masalah.maka akan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik untuk para karyawanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Cab.Ngadiluwih berdasarkan hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0.843. hal ini menunjukkan keeratan sangat kuat,terhadap kinerja sehingga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi sebesar 84,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil uji simultan pada perusahaan PT Indomarco Adi Prima cabang Ngadiluwih memiliki hasil F hitung lebih besar dari F tabel hal ini menunjukkan bahwa memiliki pengaruh yang signifikan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kAryawan. Agar para keryawan dapat bekerja lebih semangat lagi maka bagi para pemimpin hendaknya mampu memberikan gaya kepemimpinan yang nyaman dan yang lebih bagi mereka.

Saran

Adapun saran yang bisa diberikan antara lain: (1) Bagi para pemimpin di perusahaan hendaknya dapat lebih dekat dengan para karyawannya agar lebih dapat mengerti apa yang dibutuhkan oleh karyawan anda; (2) Ciptakan kondisi aman dan nyaman pada perusahaan agar dapat menimbulkan atau menambah kegairahan bekerja yang lebuah baik lagi bagi para karyawan; dan (3) Dalam rangka meningkatkan hasil produksinya hendaknya pemimpin

perusahaan mampu membangkitkan kegairahan dan semangat kerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2013). *Manajemen Sumber Daya* (edisi ke sepuluh jilid1). Jakarta : PT Indeks
- Dr. Sudaryono (2015). *Pengantar Manajemen: teori dan kasus tentang pengertian kepemimpinan* . halaman 131.
- Follet, Mery Parker. *manajemen is the art of getting things done thourh the other*. t.thn.
- Fitriana, Nunin.(2017). *Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Sambi Kediri*. Kediri : UNISKA.
- Ghozali, Imam.(2006), *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*, semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ismail Nawawi Uha.2013. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan & kinerja : proses terbentuknya tubuh berkembang dinamika dan kinerja organisasi*. Kencana media group : Jakarta
- Mangkunegara A.P (2000), *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT REMAJA ROSDA KARYA.
- Nawawi. *Gaya Kepemimpinan (Manajemen Sumber Daya)*. 2003 : 115.
http://www.academi.edu/27460503/MEMAHAMI_GAYA_KEPEMIMPINAN_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA.
- Robbins. *organisasi*. 2016. Pengertian dalam teori – teori organisasi di perusahaan
organisasi. 2016.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks.
- Reza, Regina Aditya. 2010. *Pengaruh gaya kepemimpinan ,motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Samsudin, Salidi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ISBN 9797308006 Pustaka Setia, 2006 : 18.
- Sadyan, Gouzali, 2000, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, jilid 2, Jakarta, Gunung Agung.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta, 2006.
- Budi W, *Para Digma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara.
- Sugiyono. Dalam bukunya *Pengertian Populasi Dan Sampel*. 2010 : hal 215.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115.

- Terry (dikutip oleh Herlambang),(2013), *Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*, (cetakan pertama), Yogyakarta (Gosyen Publising.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Tulaningsih, Yeni.(2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Bank BNI Syariah Cab Kediri*. Kediri : UNISKA.
- Widodo. jurnal pdf,*Pengertian Kinerja Karyawan*. pdf, elib.unicom.ac.id, 2006 : 78
- Winardi. *motivasi*. 2007,p1. <https://www.risalahedukasi.com/motivasi/> (diakses Februari 2017).
- Yukl, Gary (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi, edisi ke tujuh*. PT. Indeks. ISBN-13:978-0-13-242431-8 .