
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL**

Hasyunah¹⁾, Syahyuni²⁾, Ricardo³⁾

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti^{1), 2), 3)}

E-mail koresponden: hasyunah@univ-tridinanti.ac.id¹⁾

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of independent variables including Leadership Style (X1), and Motivation (X2) simultaneously and partially affect the Employee Performance variable (Y) significantly. The method of data collection used in the study was by distributing questionnaires to employees at the PT. PLN (Persero) UIP Sumbagsel office. The population is all employees in the finance and HR fields at PT. PLN (Persero) UIP Sumbagsel totaling 35 people. The sampling technique in this study is a saturated sample, namely where all populations are used as samples for distributing questionnaires. The results of this study indicate the results of multiple linear analysis as follows: $Y = 16.849 + 2.238X_1 + 0.416X_2$ the value of 16.849 is the Constant value (Y), the value of 2.238 is the coefficient of the Leadership Style variable (X1), the value of 0.416 Motivation (X2). Based on the results of the correlation test, it is known that the correlation value between the variables of Leadership Style, and Motivation with the variable Employee Performance is 0.925. This figure indicates that there is a strong correlation between the variables of Leadership Style, and Motivation with the variable Employee Performance with a significance level of $0.000 < 0.05$. Based on the results of the study conducted, the magnitude of the correlation coefficient (R^2) is 0.885 (85.5%). This means that Leadership Style and Motivation affect Employee Performance by 0.885 or 85.5%, while the remaining 15.5% is influenced by other variables not examined in this study. Based on the F test, the F count is 60.886 with a significance level of 0.000. Therefore, the significance value is much smaller than (α) 0.05, it can be stated that the independent variables including Leadership Style (X1), and Motivation (X2) simultaneously or together affect the variable Employee Performance (Y) significantly. Based on the results of the t-test on the first hypothesis, the t-value on the Leadership Style variable (X1) is 4.741 with a significance level of 0.000. Because the significance is $0.000 < (\alpha)$ 0.05, H_0 is rejected and H_1 is accepted, which means that the Leadership Style variable has a significant effect on Employee Performance (Y). And based on the results of the t-test on the second hypothesis, the t-value on the Motivation variable (X2) is 6.669 with a significance level of 0.000. Because the significance is $0.000 < (\alpha)$ 0.05, H_0 is rejected and H_1 is accepted, which means that the Motivation variable has a significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Leadership Style, Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang meliputi Gaya Kepemimpinan(X_1), dan Motivasi (X_2) secara simultan dan parsial mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan. Metode dalam pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan membagikan kuisioner kepada para pegawai yang ada di kantor PT. PLN (Persero) UIP Sumbagsel. populasi adalah seluruh karyawan bidang keuangan dan SDM di PT. PLN (Persero) UIP Sumbagsel sejumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini merupakan sampel jenuh yaitu dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel untuk penyebaran kuisioner. Dari hasil penelitian ini menunjukkan adanya hasil analisis linear berganda sebagai berikut: $Y = 16,849 + 2,238X_1 + 0,416X_2$ nilai sebesar 16,849 adalah nilai Konstanta (Y), nilai sebesar 2,238 adalah koefisien variabel Gaya Kepemimpinan(X_1), nilai sebesar 0,416 Motivasi(X_2). Berdasarkan hasil uji

korelasi diketahui bahwa nilai korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi dengan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,925 angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara variabel Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi dengan variabel Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan besarnya koefisien korelasi (R^2) sebesar 0,885 (85,5%). Ini berarti Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,885 atau 85,5%, sedangkan sisanya 15,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar 60,886 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikansi jauh lebih kecil daripada (α) 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi (X_2) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan. Berdasarkan hasil uji t pada hipotesis pertama yaitu nilai t_{hitung} pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 4,741 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena signifikansinya 0,000 < (α) 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan berdasarkan hasil uji t pada hipotesis kedua yaitu nilai t_{hitung} pada variabel Motivasi (X_2) adalah sebesar 6,669 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena signifikansinya 0,000 < (α) 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Tujuan perusahaan didirikan untuk mendapatkan keuntungan maksimal guna meningkatkan kekayaan pemilik saham, oleh karenanya perusahaan dituntut untuk melakukan produktivitas tinggi dengan mutu yang baik, selain modal, sarana dan prasarana, teknologi, peraturan yang berlaku, di perusahaan atau organisasi memerlukan sumberdaya yang berkualitas. Dalam hal ini SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas akan memberikan kontribusi yang baik pula pada perusahaan, dengan perkembangan jaman saat ini banyak perusahaan bersaing atau berlomba-lomba untuk mendapatkan keuntungan agar perusahaan dapat berkembang maka perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang bermutu.

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan

operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh sumberdaya yang mempunyai kinerja yang optimum.

Peningkatan kinerja yang tinggi akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan perusahaan tergantung pada kinerja sumberdaya manusia yang ada didalamnya. Untuk memajukan suatu perusahaan dibutuhkan adanya keyakinan bahwa segala kerja keras dan

upaya harus didukung oleh berbagai kalangan dan banyak pihak. Untuk itu peran karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah dibutuhkan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh juga akan dinikmati oleh kedua belah pihak bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Kinerja yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti budaya organisasi dan komitmen yang sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas (Handoko, 2018:98).

Kepemimpinan merupakan peran yang paling penting dalam organisasi maupun perusahaan karena hal tersebut mempengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan atau sebagian organisasi sangat tergantung pada mutu kepemimpinan itu sendiri karena seorang pemimpin memiliki kuasa untuk mengatur karyawannya agar melakukan sesuatu demi mencapai

tujuan perusahaan. Dengan demikian perusahaan membutuhkan pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengerakkan organisasinya secara efektif dan efisien untuk tujuan perusahaan. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki gaya atau perilaku yang berbeda dalam berinteraksi dan memimpin para bawahannya seperti sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian. Pemimpin yang baik harus mampu mengarahkan, mengajari, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya sendiri dan dengan sukarela. Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang termotivasi akan mengerti keinginan pemimpinnya dan akan menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan pemimpinnya. Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mewujudkan kepuasan kerja melalui pemberian motivasi kerja yang sesuai dengan harapan karyawannya.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Hasibuan motivasi mempersoalkan bagaimana

caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Secara umum cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL?
2. Apakah Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL?
3. Apakah Ada Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Promosi Jabatan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL?
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL?
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (persero) UIP SUMBAGSEL?

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Tujuan studi dalam penelitian ini adalah studi deskriptif yaitu menjelaskan karakteristik suatu fenomena yang digunakan dalam pemecahan-pemecahan masalah yang berkaitan dengan hasil penelitian. Hubungan anatar variabel dalam penelitian ini bersifat *causalitet* yang berarti adanya hubungan sebab akibat antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komitmen (X2) dalam mengaitkan Kinerja (Y). Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan yang diperoleh berdasarkan jawaban individu-individu karyawan tersebut sebagai responden.

Defenisi Operasional

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 3 (tiga) variabel yang terdiri dari 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu)

variabel dependen (terikat). Dalam hal ini gaya kepemimpinan pada PT. PLN (Persero) UIP Sumbagsel teridentifikasi melalui variabel Gaya Kepemimpinan (X1) yaitu perwujudan dari tingkah laku pemimpin menyangkut kompetensi dan kemampuan dalam memimpin, variabel Komitmen (X2) yaitu kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya serta variabel Kinerja (Y) yaitu hasil kerja karyawan tersebut.

Metode Pengumpulan data

Metode dalam pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan membagikan kuisisioner kepada para pegawai yang ada di kantor PT. PLN (Persero) UIP Sumbagsel. Pada beberapa variabel, data yang diinginkan harus diperoleh melalui observasi, namun pada beberapa variabel yang lain, data yang dibutuhkan diperoleh dengan menggunakan literatur. Peneliti berusaha sedapat mungkin menggunakan metode observasi untuk mendapatkan data yang lebih akurat.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:80). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan bidang keuangan dan SDM di PT. PLN (Persero)

UIP Sumbagsel sejumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini merupakan sampel jenuh yaitu dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel untuk penyebaran kuisisioner.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam kaitannya tentang Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Pengukuran menggunakan skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal dengan perkiraan nilai jawaban pada setiap pertanyaan yang ditujukan responden. Dengan menggunakan tiga instrumen yaitu instrumen gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja yang kemudian dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan atau parameter yang diukur. Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Kurang Setuju (KS) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

Sebelum hasil instrumen penelitian digunakan dalam proses pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji instrumen mengingat pengumpulan data melalui kuisisioner maka faktor kesungguhan menjawab pertanyaan merupakan hal yang sangat penting. Oleh karena itu tidak tertutup kemungkinan ada pertanyaan yang dijawab secara tidak sungguh-sungguh.

Teknik Analisis Data

Seluruh data yang dikumpulkan dari lapangan yang berasal dari seluruh daftar pertanyaan di edit kemudian ditabulasikan sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Adapun analisis yang dibutuhkan dalam penelitian ini berdasarkan tujuan dan hipotesis, untuk menguji hipotesis yaitu dengan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan digunakan regresi linear berganda:

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan
 X_1 = Gaya Kepemimpinan
 X_2 = Motivasi
a = Konstanta
 b_1b_2 = Koefisien Regresi (berapa besar pengaruh $X_1, X_2,$)
e = Faktor Lain yang tidak diteliti

Uji Hipotesis Statistik

Uji F (Uji Secara Simultan)

Formulasi H_0 dan H_1

$H_0 : b_1 : b_2 : = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi dan terhadap kinerja karyawan

$H_1: b_1 : b_2: = 0$ (ada pengaruh yang signifikan gaya kemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Uji Secara Parsial)

$H_0: b_1 = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

$H_1: b_1^1 0$ (ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

$H_0 : b_2 = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan

$H_1 : b_2^1 0$ (ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengelolaan data tentang variabel bebas (X_1) dan (X_2) serta variabel terikat (Y) terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagsel. Berdasarkan data terkumpul melalui instrumen penelitian, maka dilihat secara terperinci deskripsi variabel-variabel tersebut secara berturut-turut nilai skor terendah, nilai skor tertinggi Sdan nilai rata-rata.

Uji Instrumen

Uji Instrumen adalah salah satu uji yang disyaratkan untuk melihat kualitas instrumen penelitian. Pengujian ini untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan dan kecermatan instrumen penelitian dalam melakukan fungsi ukurnya.

Uji Validitas

Kuisisioner yang telah disiapkan telah diberikan ke 35 responden yang telah dipilih. Jawaban yang diberikan oleh responden yang telah dipilih sebagai sampel dalam penelitian ini, akan diuji validitas datanya.

Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)

Perhitungan dalam uji validitas dilakukan dengan menggunakan

bantuan SPSS versi 17. Hasil uji validitas dari 10 item pernyataan yang diteliti terlihat pada tabel ini:

Tabel 1. Hasil Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

No.	Variabel/ Indikatornya	r Hitung	r Tabel	Kriteria	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.892 ^{**}	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
2	Pernyataan 2	0.904 ^{**}	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
3	Pernyataan 3	0.910 ^{**}	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
4	Pernyataan 4	0.831 ^{**}	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
5	Pernyataan 5	0.904 ^{**}	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
6	Pernyataan 6	0.910 ^{**}	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
7	Pernyataan 7	0.852 ^{**}	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
8	Pernyataan 8	0.910 ^{**}	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
9	Pernyataan 9	0.852 ^{**}	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
10	Pernyataan 10	0.910 ^{**}	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r_{hitung} untuk setiap butir pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) > r_{tabel} 0,324 dengan demikian maka dapat dijelaskan bahwa semua butir pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2)

Perhitungan dalam uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 17. Hasil uji validitas dari 10 item pernyataan yang diteliti terlihat pada tabel:

Tabel.2. Hasil Variabel Motivasi (X_2)

No.	Variabel/ Indikatornya	r Hitung	r Tabel	Kriteria	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.706 ^{**}	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
2	Pernyataan 2	0.665 ^{**}	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
3	Pernyataan 3	0.730 ^{**}	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
4	Pernyataan 4	0.730 ^{**}	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
5	Pernyataan 5	0.757 ^{**}	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
6	Pernyataan 6	0.565 ^{**}	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
7	Pernyataan 7	0.730 ^{**}	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
8	Pernyataan 8	0.665 ^{**}	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
9	Pernyataan 9	0.665 ^{**}	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
10	Pernyataan 10	0.757 ^{**}	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r_{hitung} untuk setiap butir pernyataan pada variabel Motivasi (X_2) $> r_{tabel}$ 0,324 dengan demikian maka dapat dijelaskan bahwa semua butir pernyataan variabel Morivasi dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Kinerja

Karyawan (Y)

Perhitungan dalam uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 17. Hasil uji validitas dari 10 item pernyataan yang diteliti terlihat pada tabel:

Tabel 3. Hasil Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Variabel/ Indikatornya	r Hitung	r Tabel	Kriteria	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.338**	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
2	Pernyataan 2	0.773**	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
3	Pernyataan 3	0.335**	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
4	Pernyataan 4	0.335**	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
5	Pernyataan 5	0.436**	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
6	Pernyataan 6	0.338**	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
7	Pernyataan 7	0.773**	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
8	Pernyataan 8	0.862**	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
9	Pernyataan 9	0.729**	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid
10	Pernyataan 10	0.384**	0,324	$r_{hitung} \geq r_{table}$	Valid

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r_{hitung} untuk setiap butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) $> r_{tabel}$ 0,324 dengan demikian maka dapat dijelaskan bahwa semua butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi variabel

Menurut Arikunto variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach $\geq 0,600$. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alfa	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,970	$> 0,600$	Reliabel
Motivasi	0,876	$> 0,600$	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,762	$> 0,600$	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa semua variabel baik dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan memiliki nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,600, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliable/diterima.

Interpretasi Hasil Penelitian

Hasil Penelitian statistik yang dilakukan dengan SPSS yang meliputi Analisis Regresi, Koefisien Korelasi, Korelasi Parsial, Koefisien Determinasi, dan Koefisien Bersama-sama, prediksi yang menunjukkan interpretasi hasil analisis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 2,238, Variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,416 dan juga menghasilkan nilai konstanta 16,849. Hasil perhitungan dapat diinterpretasikan sebagai berikut:
 - a. Koefisien regresi (b_1) Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 2,238, artinya nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) meningkat 1 % atau berkisaran satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 2,238. Dengan asumsi skor Motivasi (X_2) adalah tetap atau konstan.
 - b. Koefisien regresi (b_2) Motivasi (X_2) sebesar 0,416, artinya nilai variabel Motivasi (X_2) meningkat 1 % atau

berkisaran satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,416. Dengan asumsi skor Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah tetap atau konstan.

2. Koefisien korelasi (R^2) sebesar 0,855 (85,5%). Ini berarti Gaya Kepemimpinan dan mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,855 atau 85,5% sedangkan sisanya 15,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan uji ANOVA atau F test yang dapat maka dapat diperoleh F hitung sebesar 60,886 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikan jauh lebih kecil dari (α) 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan terdapat nilai uji t = 7,741 dengan t signifikan 0,000 ini lebih kecil dari pada (α) 0,05 dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima berarti terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan terdapat nilai uji t = 7,741 dengan t signifikan 0,000 ini lebih kecil dari pada (t_{α}) 0,05 dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima berarti terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

KESIMPULAN

1. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar 60,866
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar 4,741 dengan signifikan $0,000 < (t_{\alpha}) 0,05$
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar 6,669 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < (t_{\alpha}) 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- AA, Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afrizal. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Cetakan 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Erni Tisnawati dan Donni Juni Priansa. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cetakan 1, PT Refika Aditama, Bandung.
- Emron Edison, Dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 3, Alfabeta, Bandung.
- Gary Dessler. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14, PT. Salemba Empat, Patria, Jakarta.
- Irham Fahmi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 2, Alfabeta, Bandung.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 2014. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1, BPFE-YOGYAKARTA.
- Rivai Veitzhal, Bachtiar & Boy. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai Veitzhal, Muliaman & Mansyur. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya*

Manusia. Edisi Revisi, Jakarta:
PT. BumiAksara.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian
Bisnis*. Cetakan 4, Alfabeta,
Bandung.

Thoha, Miftah. 2015. *Kepemimpinan
Dalam Manajemen*. Cetakan
18, PT. Raja Grafindo, Jakarta

Zulganef. 2018. *Metode Penelitian
Bisnis dan Manajemen*.
Cetakan 1, PT Refika Aditama,
Bandung.