

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOCERIA PLASTIK DI SIDOARJO

(STUDI KASUS : MSDM)

ANISSA PRILLY SHAFIRA
MANAJEMEN EKONOMI STIE MAHARDHIKA SURABAYA
anissa8601@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT IndoCeria Plastik di Sidoarjo yang dimulai bulan Januari-Februari 2018. Pengetahuan ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT IndoCeria Plastik di Sidoarjo. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Sampel dalam penelitian ini ada 38 orang, pengambilan sampel dengan teknik sampling. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif dengan bantuan perangkat SPSS. Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan, dengan uji t diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT IndoCeria Plastik di Sidoarjo. Sedangkan dengan uji f diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variable Kinerja Karyawan. Sedangkan tidak ada variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan karena hanya berbeda tipis selisihnya. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT IndoCeria Plastik di Sidoarjo.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

1 PENDAHULUAN

Perkembangan manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan.

Perkembangan ini dimulai sejak adanya kerjasama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan Sumber Daya Manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik.

2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata *management* yang merupakan bentuk nouns dari kata kerja *to manage* yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan, pengelolaan. Kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya.

Manajemen merupakan seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya, terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, hal ini dikemukakan oleh M. Manullang dan Marihot Manullang (2014). Manajemen adalah ilmu, yang dimaksudkan bahwa seseorang yang belajar manajemen tidak pasti akan menjadi seorang manajer yang baik. Manajer yang baik lahir dan didik. Dengan kata lain untuk menjadi seorang manajer yang baik, haruslah mempunyai bakat sebagai seorang pemimpin untuk belajar ilmu pengetahuan manajemen.

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin. Berikut ini ada beberapa gaya kepemimpinan. Didalam perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan

demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan. Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua karyawan termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya.

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2011). Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1 Penelitian Terdahulu

- Noppy Risky : 2015

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Studi kasus pada karyawan PT. Sumatera Makmur Lestari Cabang Sintang, Kalimantan Barat. Hasil dari penelitian adalah

- Rizqi Ameliawati : 2015

Judul : Analisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada CV. Fan Jaya Logam Kaliwungu).

Kesimpulan : meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kurang efektifnya pemimpin dalam memotivasi, menggerakkan, dan memberdayakan karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan CV. Fan Jaya Logam Kaliwungu yang kurang maksimal. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung. Dalam penelitian ini lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan kompensasi yang diterima karyawan. Kompensasi akan menimbulkan peningkatan kepuasan kerja karyawan, peningkatan produktivitas karyawan, menekan ketidakhadiran, meningkatkan kualitas bauran karyawan, Kompensasi harus memotivasi para karyawan agar kinerja karyawan menjadi efektif untuk mencapai kinerja tinggi.

- Sakra Brahma Putra dan Ahyar

Yuniawan : 2011

Judul : Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT. Bank OCBC NISP Tbk, KCP Bekasi)

- Kukuh Prasetyo Rusady : 2011

Judul penelitian : Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pegawai negeri sipil di Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Grobogan. Implikasinya, untuk meningkatkan motivasi pegawai diperlukan kepemimpinan yang semakin efektif. Untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya kompetensi kepemimpinan yang dimiliki pemimpin/atasan semakin dikembangkan, atasan mampu menumbuhkan iklim kerja yang kondusif, atasan mau mendengarkan ide/saran bawahan, atasan menciptakan tim kerja kolaboratif, dan atasan memberikan kesempatan bawahan untuk berinteraksi dengan manajemen di atas atasan langsung.

- Dwiyekti Agung Nugroho : 2011

Judul penelitian : Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisai dan kinerja pegawai. (Studi Pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga

Kependidikan/Vocational Education Development CenterMalang).

2.4 Hipotesis

Jawaban sementara yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Di duga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. IndoCeria Plastik Sidoarjo.
2. Di duga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. IndoCeria Plastik Sidoarjo.
3. Di duga antara gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. IndoCeria Plastik Sidoarjo.

3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian studi kasus di PT. IndoCeria Plastik di kabupaten Sidoarjo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014) metode survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau pada saat ini, tentang

keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan kuesioner yang tidak mendalam dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan. Menurut Sugiyono (2014) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2010) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah staff karyawan dari PT. IndoCeria Plastik yang berjumlah kurang lebih dari 60 orang. Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu kita membentuk sebuah

perwakilan populasi yang disebut sampel (Wirawan : 2015).

Menurut Arikunto (Wirawan : 2015) mengatakan bahwa “apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-15% atau 15-25% atau lebih.” Pendapat tersebut sesuai menurut Roscoe dalam Sugiyono (2011) “ ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.” Dari keseluruhan populasi semuanya berjumlah 60 orang, maka sesuai pendapat diatas jumlah sampel dalam penelitian ini dapat diambil 33% dari keseluruhan jumlah populasi. Sehingga didapat jumlah sampel untuk penelitian ini berjumlah 38 orang.

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 38 orang staff karyawan yang bekerja di PT. IndoCeria Plastik, dengan ketentuan untuk seluruh karyawan, baik karyawan tetap maupun tidak tetap. Perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan asumsi bahwa populasi tersebut berdistribusi normal, maka perhitungannya adalah sebagai berikut: (Umar, 2011)

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Ket :

n = Ukuran sample

N = Ukuran Populasi

e = Batas kesalahan yang diperbolehkan, sebanyak 10%

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam

penelitian ini adalah :

$$n = \frac{60}{1 + 60(0,1)^2}$$

$$n = \frac{60}{1 + 0,6}$$

$$n = \frac{60}{1,6} = 38 \text{ orang}$$

3.3 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari

orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2013). Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi: (1) variabel independen (bebas), yaitu variabel yang menjelaskan dan mempengaruhi variabel lain, dan (2) variabel dependen (terikat), yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel independen.

3.3.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2).

3.3.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono,2013). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Sunarto, kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak secara benar, mencapai komitmen dan memotivasi untuk mencapai tujuan bersama (Wirawan : 2015). Sedangkan menurut T.Terry Hoyt adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Sementara fungsi dari kepemimpinan itu sendiri adalah memandu,menuntun, membimbing,membangun,memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja,mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik,memberikan supervise/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya pada sasaran yang di tuju,sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan, sehingga kinerja karyawan dapat berjalan maksimal dan memberikan kontribusi yang

kuat terhadap upaya mencapai tujuan perusahaan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu maupun organisasi. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku lebih positif dalam mencapai tujuan. Dalam hal ini seseorang telah dituntut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan cara memberikan kinerja yang baik dan membantu perusahaan mencapai tujuannya, dengan kata lain jika seseorang telah sadar bahwa bekerja dengan baik adalah tuntutan yang harus dicapai agar kebutuhannya terpenuhi, maka secara tidak langsung hal ini sudah menjadi bagian dari motivasi diri sendiri yang timbul dari seorang karyawan. Sedangkan motivasi yang timbul dari luar bisa dari banyak hal yang dilakukan oleh suatu organisasi dengan cara pemberian reward dan lain-lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja lebih baik dan rela tanpa dipaksa. (Saydam,M.Kadarisman 2012)

3. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *performance*, ada yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Jadi manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif (Wibowo : 2013).

3.5 Skala Pengukuran

Berdasarkan dari definisi operasional variabel di atas, penulis lalu mengembangkan menjadi instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan kuesioner.

Menurut Sugiyono (2012) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan

metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*).

3.6 Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang sudah ada kemudian mengolah dan menyajikan dalam bentuk tabel, untuk dibuat analisis agar dapat ditarik kesimpulan sebagai dasar pengambilan keputusan (Wirawan, 2016).

Dalam membantu menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi sebagai variabel *independen* terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel *dependen*. Penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS. Teknik analisis statistika yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan model regresi linier berganda.

3.6.1 Analisis Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung (*correlation item total correlation*) dengan nilai r tabel dengan ketentuan untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel. Jika : r hitung $>$ r tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Namun apabila r hitung $<$ r tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid (Wirawan,2015).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan dijawab responden secara konsisten atau stabil

dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari ($>0,70$) (Wirawan,2015).

3.6.2 Analisis Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal.

Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2006). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut (Ghozali dalam Abdillah, 2011) :

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

3.6.2.2 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan bila berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Kebanyakan data persilangan mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

c.

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya

heterokedastisitas (Ghozali, 2011). Melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan SRESID atau ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

3.6.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Korelasi sendiri adalah adanya derajat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Maksud dari orthogonal disini adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Abdillah, 2011).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai *tolerance*, dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$, atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Abdillah,2011).

Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

3.6.3 Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel

terikatnya. Dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

- a. $H_0 : \beta_i = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.
- b. $H_a : \beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.
- c. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan kurang dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya, H_a diterima dan H_0 ditolak.
- d. $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan lebih dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya, H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.6.4 Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3.6.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara

variabel dependen dengan variabel independen. Uji ini untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda karena memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen (Wirawan,2015).

Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini untuk menganalisis Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y) dengan Gaya Kepemimpinann (X_1) dan Motivasi (X_2) sebagai variabel independennya. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

β_0 = Konstanta

ε = Faktor error

X_1 = Gaya

Kepemimpinan

X_2 = Motivasi Kerja.

4 KESIMPULAN

4.1 Pembahasan

1 Deskriptif Profil Responden.

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan pada PT. IndoCeria Plastik di Kabupaten Sidoarjo yang berpartisipasi dalam penelitian ini selanjutnya dapat diperinci berdasarkan jenis kelamin, usia, dan status karyawan.

4.3.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner

layak atau sah untuk digunakan sebagai instrument penelitian. Uji Validitas dan Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS for windows*, dengan sampel yang digunakan sebesar 38 responden pada masing-masing indikator ditiap variabelnya.

4.3.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Cara mengukur validitas dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan nilai positif, maka pertanyaan atau indikator dinyatakan *valid* (Ghozali, 2011).

4.4.1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh koefisien sebesar 0,410, t-hitung 3,148 dan nilai signifikansi 0,003 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. IndoCeria Plastik Sidoarjo sebesar 0,410 satuan. Dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan perbaikan gaya kepemimpinan pada PT. IndoCeria Plastik Sidoarjo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suharyanto (2011) di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Teguh Rhiman Handoko (2012) di Pondok Serrata, Maulvinizar (2011) pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Kudus dan Rusdan Arif (2010) pada PT. Bank mega cabang Semarang dimana kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk

tujuan tertentu. Dalam upaya mempengaruhi tersebut seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda-beda dalam setiap situasi. Kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, hal ini akan membuat karyawan lebih hati-hati dalam berusaha mencapai target yang diharapkan perusahaan, hal tersebut berdampak pada kinerjanya.

4.4.2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X2) diperoleh

koefisien sebesar 0,532, t-hitung 4,107 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti jika variabel budaya organisasi meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. IndoCeria Platik di Sidoarjo sebesar 0,532 satuan. Dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan perbaikan motivasi kerja pada PT. IndoCeria Platik di Sidoarjo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suharyanto (2011) di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Teguh Rhiman Handoko (2012) di Pondok Serrata, Maulvinizar (2011) pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Kudus dan

Rusdan Arif (2010) pada PT. Bank mega cabang Semarang dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) diperoleh nilai F-hitung 6,298 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. IndoCeria Plastik di Sidoarjo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suharyanto (2011) di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Teguh Rhiman Handoko (2012) di Pondok Serrata, Maulvinizar (2011) pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Kudus dan Rusdan Arif (2010) pada PT. Bank mega cabang Semarang dimana kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4.2 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. IndoCeria Plastik di Sidoarjo secara parsial.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. IndoCeria Plastik di Sidoarjo secara parsial.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. IndoCeria Plastik di Sidoarjo secara simultan.

4.2.1 SARAN

Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan yang berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan di atas, mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT. Indoceria Plastik Sidoarjo maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan PT. Indoceria Plastik Sidoarjo

- a. Perusahaan sebaiknya menempatkan karyawan berdasarkan pada kualitas yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki kualitas yang tinggi, ditempatkan pada pekerjaan yang sekiranya sulit dilakukan. Karyawan yang memiliki kualitas standar, ditempatkan pada pekerjaan yang cukup mudah. Karyawan yang memiliki kualitas rendah, ditempatkan pada pekerjaan yang mudah. Hal tersebut dilakukan agar karyawan tidak merasa diremehkan dengan pekerjaan yang diperolehnya dan karyawan tidak merasa kesulitan

dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- b. Karyawan hendaknya menyelesaikan pekerjaan yang harus segera terselesaikan, meskipun harus melebihi batas waktu dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Gaya Kepemimpinan Karyawan PT. Indoceria Plastik di Sidoarjo

Karena variabel gaya kepemimpinan yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh maka diharapkan bagi pimpinan perusahaan PT. Indoceria Plastik di Sidoarjo untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari kepemimpinan yang ada sekarang dan diharapkan di masa mendatang lebih

ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih produktif lagi.

3. Motivasi Kerja Karyawan PT. Indoceria Plastic & Printing Sidoarjo

- a. Salah satu faktor motivasi kerja yang tinggi adalah penghasilan/upah yang tinggi. Sebaiknya perusahaan memberikan penghasilan yang sesuai kepada karyawan, sehingga karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

- b. Karyawan hendaknya dapat meningkatkan kuantitas pekerjaannya, bukan hanya untuk mencapai prestasi kerja yang

tinggi, dapat meningkatkan kinerja kerja pula.

4.2.1 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menyadari adanya keterbatasan dalam melakukan penelitian. Hal tersebut didukung dengan faktor-faktor yang tidak mungkin dilakukan karena terbatas oleh waktu, biaya, dan tenaga sehingga dalam penulisannya masih terdapat hal-hal yang dianggap kurang.

Dari keterbatasan – keterbatasan tersebut di atas, tidak mengurangi makna dari temuan penelitian ini, dan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan.

5 DAFTAR PUSTAKA

ArikuntoSuharsimi.(2012),
Manajemenpenelitian. Jakarta
:RinekaCipta.

Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SpSS.*Semarang
:BadanPenerbitUniversitasDiponegoro.

Hamzah B. Udo. (2010)*Teori Motivasi dan Pengukurannya.*Jakarta: Bumi Aksara.

<http://resthoe.blogspot.com/2013/03/faktor-faktor-motivasi-kerja.html>.Diakses tanggal 20 Februari 2018.

<http://www.psychologymania.com/2013/01/pengertian-motivasi-kerja.html?m=1>. Diakses tanggal 28 Februari 2018.

Hasibuan, Malayu S.P. (2013).
Manajemen Sumber Daya Manusia,
CetakanKetujuhbelas, Jakarta: PT.
BumiAksara

Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta:PT RajaGrafindo Persada.

Kaswan.(2012).
Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi.
Yogyakarta: Graha Ilmu

Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta: rajawali 1998

Kotter, JP dan J.L. Heskett, 1997, *Corporate Culture and Performance*, Jakarta : PT. Prenhal Lindo

Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2003, *Perilaku Organisasi*. Edisi pertama. buku 1. Salemba Empat, Jakarta.

Martoyo, S. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE : Yogjakarta.

Moejiono, Imam. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Jogakarta: UII Press

Sedarmayanti. (2010).
Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : CV. MandarMaju.

Setiawan, T.

(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Platinum

Ssekajugo, Derick. (2013). Nationality, Years of Work Experience and Material Productivity of Employees in Selected Multinational Companies (MNCs) in Central Uganda. Vol. 3

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: CV Alfa Beta

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.