

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN RSUD Dr. SOETOMO**

## **PENDAHULUAN**

### **➤ Latar Belakang Masalah**

Tidak ada lingkungan bisnis organisasi yang bersifat tetap, karena semua pasti akan mengalami perubahan. Perubahan yang diakibatkan oleh keadaan lingkungan yang dinamis dan kompetitif tersebut akan membawa dampak pada perubahan yang lebih besar lagi. Tanpa adanya kompetensi yang didukung oleh sumberdaya manusia yang handal, maka organisasi akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing dengan organisasi yang lain. Kondisi tersebut berlaku bagi lembaga pemerintah, semakin tingginya tuntutan terhadap akuntabilitas di era reformasi ini.

Kinerja karyawan adalah merupakan salah satu tolak ukur dari kinerja organisasi, sehingga dalam hal ini perlu mengevaluasi prestasi kinerja tersebut dalam rangka untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja organisasi dan prestasi kinerja yang lebih baik, serta mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang baik, dan merupakan salah satu alat produktivitas untuk melaksanakan tujuan perusahaan, sebab tanpa adanya karyawan, suatu organisasi tidak dapat mencapai tujuan dengan baik.

Ketika suatu organisasi mengalami perkembangan, maka Sumber Daya Manusia akan mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting. Yang dimana didukung oleh peranan kepemimpinan, yang harus mampu melihat, mengamati, memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana para bawahannya, situasi penugasannya dan juga gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama, karena pemimpin merupakan sumber daya kunci dalam organisasi.

RSUD Dr. Soetomo Surabaya adalah salah satu institusi pelayanan kesehatan di bawah naungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang berlokasi di Jl. Mayjend Prof. Dr. Moestopo 6 – 8 Surabaya dan telah lulus Akreditasi oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit Pusat dengan hasil “ A Excellen”. Dan memiliki Sumber Daya Manusia 5.851 Orang yang bertugas untuk melaksanakan upaya kesehatan secara berdayaguna dan berhasilguna dengan mengutamakan upaya penyembuhan (kuratif) dan pemulihan (rehabilitatif) yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya promotif, pencegahan dan penyelenggaraan upaya rujukan serta penyelenggaraan pendidikan, pelatihan tenaga kesehatan, penelitian dan pengembangan di bidang kesehatan, meskipun dengan beberapa keterbatasan dan kekurangannya.

Karyawan bagi RSUD Dr. Soetomo Surabaya adalah aset yang paling penting yang dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen. Manusia bermula dari kenyataan bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam organisasi. Manusia bertujuan menggunakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia memicu kreatifitas di dalam organisasi. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia yang efektif akan mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia membuat sumber daya organisasi lainnya dapat berjalan dengan baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, antara lain : faktor kepuasan kinerja, faktor komunikasi, faktor pengalaman kerja, faktor kedisiplinan, faktor

kepemimpinan, faktor kompetensi dan faktor lingkungan kerja. Mengingat pentingnya hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam proses kerja suatu perusahaan sehingga, karyawan mampu meningkatkan prestasi kerja secara lebih baik.

➤ **Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Dr. Soetomo Surabaya ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Dr. Soetomo Surabaya ?
3. Manakah variabel yang paling dominan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Dr. Soetomo Surabaya ?

➤ **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Dr. Soetomo Surabaya, apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Dr. Soetomo Surabaya, dan pengaruh manakah yang paling dominan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Dr. Soetomo Surabaya.

➤ **Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap bahwa dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat kepada beberapa pihak sebagai berikut :

1. Aspek Akademis  
Penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi bahan tambahan dalam mengembangkan keilmuan dibidang manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kinerja.
2. Aspek pengemabangan ilmu pengetahuan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen RSUD Dr. Soetomo Surabaya dalam melakukan strategi yang tepat supaya dapat meningkatkan prestasi kinerja karyawannya.
3. Aspek praktis  
Penelitian ini di harapkan bisa memberikan prestasi kerja yang lebih baik yang di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini *simple random sampling* yaitu seluruh elemen populasi dipertimbangkan dan setiap elemen mempunyai peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah karyawan RSUD Dr. Soetomo Surabaya dengan jumlah populasi sebanyak 5.851 orang yang meliputi tenaga medis, paramedis dan administrasi di RSUD Dr. Soetomo Surabaya. Dengan mengasumsikan adanya populasi sebanyak itu, maka pengambilan sampel dilakukan dengan rumus Slovin dengan hasil minimum sampel yang diperoleh adalah 98 responden sehingga, jika diambil 100 responden sampel masih memenuhi syarat. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa data kuantitatif. Alat uji yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang diolah oleh program SPSS V.18.

## TINJAUAN PUSTAKA

### ➤ Landasan Teori

#### a. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diterjemahkan kedalam istilah-istilah sifat, perilaku, pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif dan persepsi dari lain tentang legitimasi pengaruh. Menurut Mifta Toha (2010:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain, atau seni mempengaruhi manusia baik perorangan atau kelompok. Kepimpinan sangat perlu dalam suatu organisasi, sebab sebagian keberhasilan atau kegagalan organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpinan. Kata pimpinan mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi.

#### b. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Menurut Mifta Toha (2010:9) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Macam – macam Gaya Kepemimpinan, antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan Otoritik, yaitu gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikapnya yang menang sendiri, tertutup terhadap saran dari orang lain dan memiliki idealism tinggi.
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis, yaitu gaya kepemimpinan yang memeberikan wewenang atau kebebasan secara luas kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahantidak berbuat kesalahan yang sama, berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuuan pribadi kepada bawahannya, setiap permasalahan selalu mengikut sertakan bawahan sebagai kesatuan (teamwork) yang berkerjasama untuk mencapai tujuan yang utuh.
3. Gaya Kepemimpinan Permisif, yaitu Pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh. Pemimpin memberikan kebebasan, sehingga bawahan tidak mempunyai pegangan yang kuat terhadap suatu permasalahan.

#### c. Motivasi

Motivasi adalah pendorong suatu usaha yang disadari untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu (Ngalim Purwanto : 2006). Dengan kata lain motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi berkeinginan dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarana organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern, antara lain :

1. Faktor intern :
  - a) Keinginan untuk hidup
  - b) Keinginan untuk dapat memiliki
  - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
  - e) Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor ekstern :
  - a) Kondisi lingkungan kerja
  - b) Kompensasi yang memadai
  - c) Supervisi yang baik
  - d) Adanya jaminan pekerjaan
  - e) Status dan tanggung jawab
  - f) Peraturan yang fleksibel

#### d. Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/ sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Sutrisno : 2010). Pengukuran prestasi kerja terdapat enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, yaitu :

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan kerja
3. Inisiatif
4. Kecekatan mental
5. Sikap
6. Disiplin waktu dan absensi

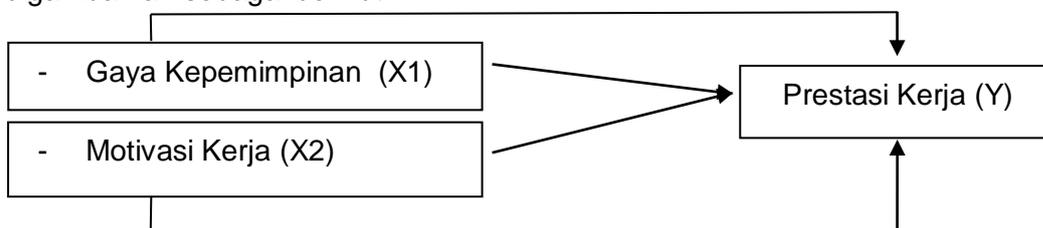
#### ➤ Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti dan tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Sri Wahjuni (2009)	Pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan LAZIS Universitas Islam Indonesia Yogyakarta	Kepemimpinan terhadap prestasi kerja	Kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, walaupun tidak sepenuhnya prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh pimpinan tetapi disebuah lembaga/ organisasi adanya seorang pimpinan sangat dibutuhkan dan mempunyai peran yang sangat penting

			terhadap prestasi kerja karyawannya
Regina Aditya Reza (2010)	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa	Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Secara parsial variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait (kinerja karyawan). Dan secara simultan menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan
Selamet Riyadi (2011)	Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur	Kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
Sukma Juwati Tajuddin (2012)	Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT Semen Tanoja kabupaten Pangkep, Makassar	Penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan	Penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap promosi jabatan. Promosi jabatan dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja agar mendapat penilaian yang baik

### ➤ Kerangka Konseptual

Berdasarkan Pernyataan tersebut, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



➤ **Hipotesis**

1. Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Dr. Soetomo Surabaya
2. Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Dr. Soetomo Surabaya
3. Diduga terdapat variabel yang memiliki pengaruh paling dominan diantara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Dr. Soetomo Surabaya.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan diujikan. Selain itu, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan apa adanya mengenai variabel, gejala, keadaan, atau fenomena tertentu, sehingga dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh secara mendalam dengan harapan dapat diketahuinya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini terdapat beberapa variabel, antara lain : variabel bebas pertama (X1) gaya kepemimpinan, variabel bebas kedua (X2) motivasi kerja dan variabel terikat (Y) prestasi kerja. dalam penelitian ini data yang diperoleh dianalisis secara statistik menggunakan *software* SPSS 18.

➤ **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini meliputi tenaga medis, paramedis dan administrasi di RSUD Dr. Soetomo Surabaya, yaitu dengan jumlah 5.815 orang karyawan.

Sampel menurut Priyatno (2008) merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini *simple random sampling* yaitu seluruh elemen populasi dipertimbangkan dan setiap elemen mempunyai peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah karyawan RSUD Dr. Soetomo Surabaya dengan jumlah populasi sebanyak 5.851 orang yang meliputi tenaga medis, paramedis dan administrasi di RSUD Dr. Soetomo Surabaya.

Dengan mengasumsikan adanya populasi sebanyak itu, maka pengambilan sampel dilakukan dengan rumus Slovin sebagai berikut (Umar, 1997) :

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

Dari hasil tersebut, minimum sampel yang diperoleh adalah 98 responden,

Variabel penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Sebagian variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya Kepemimpinan (X1)
2. Motivasi Kerja (X2)

2. Variabel terikat (Dependent Variable)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Prestasi Kerja (Y).

➤ **Analisis Data**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan statistik. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda.

1. Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas adalah tingkat keandalan dan asahihan alat ukur yang digunakan. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2004:137). Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik terdiri dari pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, normalitas dan autokorelasi. Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal. Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu prestasi kerja (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan :

Y	= Variabel dependen (prestasi kerja)
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub>	= Koefisien regresi linier berganda
X <sub>1</sub>	= Variabel independen (gaya kepemimpinan)
X <sub>2</sub>	= Variabel independen (motivasi kerja)
e	= error / variabel pengganggu

#### 4. Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (uji Statistik F) digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variable-variabel independen secara simultan terhadap variable dependen, dengan hipotesis :

- Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable terkait. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (prestasi kerja) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variable X dan Y, apakah variabel  $X_1, X_2$  (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (prestasi kerja) secara terpisah atau parsial, dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### ANALISA HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### ➤ Gambaran Umum

RSUD Dr. Soetomo merupakan Rumah Sakit Type A milik Pemerintah Provinsi Jawa Timur dengan luas tanah  $63.875 \text{ m}^2$  dan luas bangunan  $98.121 \text{ m}^2$ . RSUD Dr. Soetomo tidak hanya untuk melayani pengobatan, melainkan juga sebagai rumah sakit pendidikan, penelitian dan pusat rujukan tertinggi untuk wilayah Timur. Hal ini sesuai dengan SK. Menkes 51/Menkes/SK/1179 RSUD Dr. Soetomo. Sejarah RSUD Dr. Soetomo Surabaya diawali dengan berdirinya Rumah Sakit Simpang dan Rumah Sakit *AL Central Burgerijike Ziekenhuis* (CBZ). Pada 1 September 1948 oleh Pemerintah Belanda Rumah Sakit Simpang diubah menjadi Roemah Sakit Oemoem Soerabaja. Pada tahun 1964 Rumah Umum Pusat Surabaya diubah namanya menjadi RSUD Dr. Soetomo sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI, tanggal 20 Mei 1964 No. 26769/KAB/76. Dan tahun 1965 berdasarkan PP No. 4 Th 1965 pengelolaan atau penyelenggaraan Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Soetomo diserahkan pada Pemerintah Daerah Tingkat I Jawa Timur. Tahun 1979 sesuai dengan SK. Menkes 51/Menkes/SK/1179 RSUD Dr. Soetomo ditetapkan menjadi Rumah Sakit kelas A, sebagai rumah sakit pelayanan, pendidikan, penelitian dan pusat rujukan tertinggi untuk Wilayah Indonesia Timur.

➤ **Data Penelitian**

1. Deskripsi tanggapan responden tentang variable Gaya Kepemimpinan  
**Tanggapan Responden Tentang Variabel Gaya Kepemimpinan**

Pernyataan	Skor				
	(1) Sangat Tidak Setuju	(2) Tidak Setuju	(3) Cukup Setuju	(4) Setuju	(5) Sangat Setuju
X <sub>1.1</sub>	0	2	61	36	1
X <sub>1.2</sub>	0	1	40	53	6
X <sub>1.3</sub>	0	4	47	48	1

Sumber : data diolah

2. Deskripsi tanggapan responden tentang variable Motivasi Kerja  
**Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja**

Pernyataan	Skor				
	(1) Sangat Tidak Setuju	(2) Tidak Setuju	(3) Cukup Setuju	(4) Setuju	(5) Sangat Setuju
X <sub>2.1</sub>	0	0	22	57	21
X <sub>2.2</sub>	0	0	10	63	27
X <sub>2.3</sub>	0	0	25	48	27
X <sub>2.4</sub>	0	0	22	57	21
X <sub>2.5</sub>	0	0	11	59	30
X <sub>2.6</sub>	0	0	71	28	1
X <sub>2.7</sub>	0	2	59	37	2
X <sub>2.8</sub>	0	8	73	18	1
X <sub>2.9</sub>	0	5	66	29	29
X <sub>2.10</sub>	0	22	61	14	3
X <sub>2.11</sub>	0	0	7	58	35

Sumber : data diolah

3. Deskripsi tanggapan responden tentang variable Prestasi Kerja  
**Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja**

Pernyataan	Skor				
	(1) Sangat Tidak Setuju	(2) Tidak Setuju	(3) Cukup Setuju	(4) Setuju	(5) Sangat Setuju
Y <sub>1.1</sub>	0	0	10	82	8

Y <sub>1.2</sub>	0	0	39	82	8
Y <sub>1.3</sub>	0	1	43	40	16
Y <sub>1.4</sub>	0	2	49	41	8
Y <sub>1.5</sub>	0	0	45	48	7
Y <sub>1.6</sub>	0	0	14	48	7

Sumber : data diolah

## ➤ Hasil Penelitian

### 1. Uji Validasi

#### Pengujian Validitas Instrumen

Item	Korelasi ( $r_{hitung}$ )	Nilai ( $r_{tabel}$ )	Keterangan
<b>Gaya kepemimpinan</b>			
X <sub>1.1</sub>	0,694	0.148	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,715		Valid
X <sub>1.3</sub>	0,595		Valid
<b>Motivasi Kerja</b>			
X <sub>2.1</sub>	0,319	0.148	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,403		Valid
X <sub>2.3</sub>	0,290		Valid
X <sub>2.4</sub>	0,490		Valid
X <sub>2.5</sub>	0,476		Valid
X <sub>2.6</sub>	0,420		Valid
X <sub>2.7</sub>	0,427		Valid
X <sub>2.8</sub>	0,561		Valid
X <sub>2.9</sub>	0,358		Valid
X <sub>2.10</sub>	0,558		Valid
X <sub>2.11</sub>	0,307		Valid
<b>Prestasi kerja</b>			
Y <sub>1.1</sub>	0,391	0.148	Valid
Y <sub>1.2</sub>	0,445		Valid
Y <sub>1.3</sub>	0,588		Valid
Y <sub>1.4</sub>	0,553		Valid
Y <sub>1.5</sub>	0,622		Valid
Y <sub>1.6</sub>	0,341		Valid

Sumber: Lampiran

Nilai kritis ( $r_{tabel}$ ) yang diperoleh sebesar 0.148 yaitu dengan melihat pada tabel korelasi dengan menggunakan taraf signifikan 5% (0.05) dan pada derajat bebas = 100.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua nilai *corrected item total correlation* ( $r_{hitung}$ ) mempunyai nilai yang lebih besar atau berada diatas nilai kritis ( $r_{tabel}$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pada instrumen penelitian sudah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

### Nilai Reliabilitas Alpha Cronbach

Variabel	Nilai alpha cronbach	Nilai kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.689	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja	0.630	0.6	Reliabel
Prestasi kerja	0.624	0.6	Reliabel

Sumber: lampiran

Dari tabel diatas dilihat nilai alpha sebesar 0.689 untuk variable gaya kepemimpinan; untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,630, sedangkan variabel kinerja karyawan nilai alpha sebesar 0.624. Nilai koefisien alpha tersebut nilainya lebih dari atau diatas 0.6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen atau kuesioner yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja adalah reliabel.

## 3. Uji Penyimpangan Regresi Klasik

- Uji Multikolinearilitas

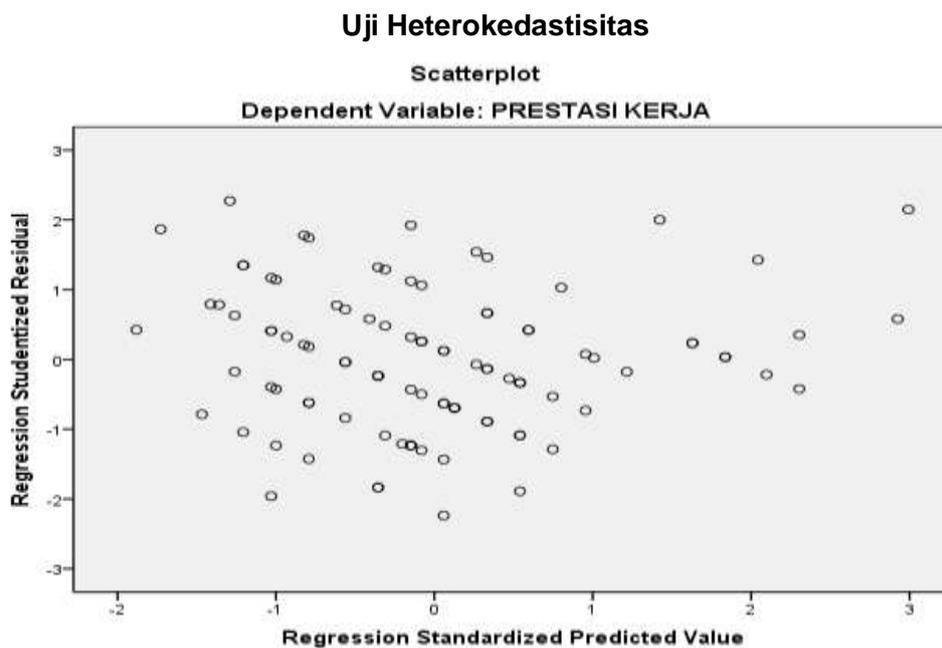
### Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
GAYA KEPEMIMPINAN	,691	1,446
MOTIVASI KERJA	,691	1,446

Sumber:Lampiran

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan masing-masing variabel independent memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independent, dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hasil yang sama yaitu tidak ada variabel independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi ini.

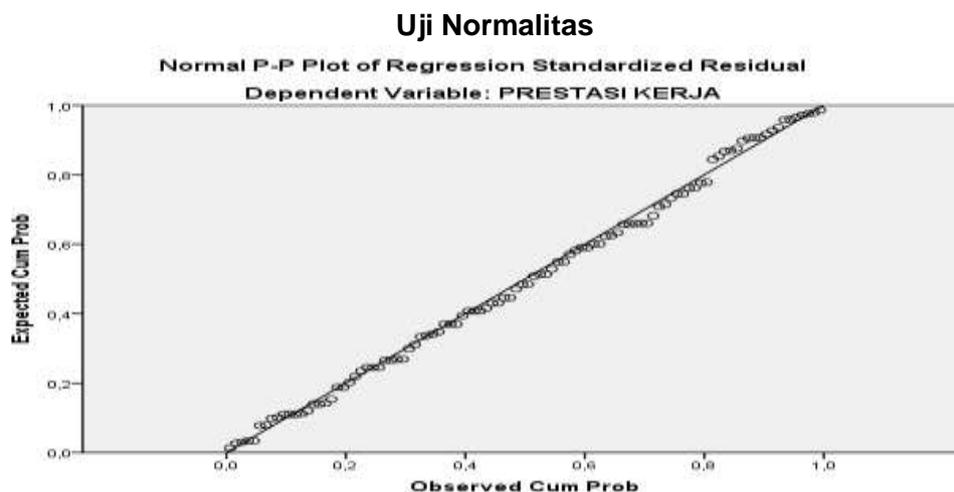
- Uji Heterokedastisitas



Sumber: Lampiran

Dan dari hasil pengujian uji heterokadekastissitas dapat di lihat dari gambar di atas bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokadestisitas pada model regresi.

- Uji Normalitas



Sumber: Lampiran

Berdasarkan hasil output diketahui dilihat bahwa data (titik) menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat di simpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

- Uji Auto Korelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,691 <sup>a</sup>	,477	,466	,21367	,477	44,263	2	97	,000	1,623

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

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Dari hasil perhitungan SPSS didapat bahwa nilai Uji DW adalah 1.623 sehingga berada didaerah tidak ada autokorelasi dan dapat disimpulkan bahwa pada persamaan regresi tersebut tidak terdapat autokorelasi.

### ➤ Regresi Linier Berganda

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi
Kontanta	1,075
Gaya kepemimpinan	0,286
Motivasi kerja	0,465
<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>= 44,263</b>
<b>R<sup>2</sup></b>	<b>=0.477</b>

Sumber: Data diolah,

Dari tabel diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi untuk variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja, adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.075 + 0.286X_1 + 0.465 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi untuk masing-masing variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

a = Nilai konstanta yaitu sebesar 1.075 yang berasal dari faktor diluar variabel bebas, dimana variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, dianggap nol atau ditiadakan maka besarnya prestasi kerja adalah sebesar 1.075.

b<sub>1</sub> = Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan yaitu sebesar 0.286, dimana jika ada kenaikan sebesar satu satuan skor pada variabel gaya kepemimpinan maka akan mengakibatkan prestasi kerja akan bertambah sebesar 0.286. Dan diasumsikan untuk variabel lainnya nol atau ditiadakan.

b<sub>2</sub> = Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0.465, dimana jika ada kenaikan sebesar satu satuan skor pada variabel motivasi kerja maka akan mengakibatkan prestasi kerja akan bertambah sebesar 0.465. Dan diasumsikan untuk variabel lainnya nol atau ditiadakan.

## ➤ Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan analisis regresi linier berganda dan memperoleh besarnya koefisien untuk masing-masing variabel penelitian, maka besarnya koefisien regresi tersebut diuji secara statistik yaitu melalui uji F dan uji t. Dalam uji F ingin diketahui apakah variabel penelitian mempunyai pengaruh secara bersama-sama dan uji t ingin diketahui apakah variabel penelitian mempunyai pengaruh secara parsial, pembahasan hipotesis ini adalah sebagai berikut :

### 1. Uji F

Uji F yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat bebas ( $k ; n-k-1$ ) dan taraf kepercayaan 95%. Dimana hipotesa untuk uji F ini adalah :

$H_a$ = Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja.

$H_o$ =Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja.

Dan hasil dari uji f dapat dilihat dari table berikut:

**Tabel Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,042	2	2,021	44,263	,000 <sup>a</sup>
Residual	4,429	97	,046		
Total	8,470	99			

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

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 44.263 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3.090 pada derajat bebas (2;97) dan taraf kepercayaan  $\alpha=0,05$ . Sehingga  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $44.263 > 3.090$ ), maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel prestasi kerja.

### 2. Uji t

Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual atau parsial digunakan uji t. Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

Rumusan hopotesis:

$H_a$ = Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja.

$H_o$ = Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja.

Diperoleh dari tabel besarnya  $t_{tabel}$  adalah 1.985 pada derajat bebas  $n-k-1 = 97$  dan taraf kepercayaan 95% ( $\alpha/2=0,025$ ). Dan pengujian untuk masing-masing variabel penelitian yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja adalah sebagai berikut :

#### Penerimaan Dan Penolakan $H_0$ Uji $t$

Variabel	Nilai $t_{hitung}$	Nilai $t_{tabel}$	Keterangan
$X_1$ (gaya kepemimpinan)	4.322	1.985	$H_0$ ditolak
$X_2$ (motivasi kerja)	4.549	1.985	$H_0$ ditolak

Sumber :Lapiran

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa semua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Hal itu dapat dilihat dari perbandingan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dimana masing-masing variabel bebas mempunyai nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar daripada  $t_{tabel}$ . Hasil ini mendukung hipotesis kedua dimana Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

### 3. Uji $R^2$ ( Koefisien Determinasi )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah pengujian untuk mengetahui besarnya variasi yang dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Apabila  $R^2$  semakin mendekati nilai 1 berarti variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, dapat menjelaskan prestasi kerja semakin besar dan apabila mendekati nilai 0 berarti variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, dapat menjelaskan prestasi kerjasemakin kecil. Dari hasil analisis diperoleh koefisien determinasi adalah sebesar 0.477 yang berarti variasi yang dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, terhadap variabel prestasi kerja adalah sebesar 47.7 %, sedangkan sisanya sebesar 52.3 %, dijelaskan oleh variabel lain selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

### ➤ Pembahasan

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. yaitu dengan melihat hasil dari uji F dan uji t

Dan dari hasil analisis regresi linier berganda dalam uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 44.263 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3.090 pada derajat bebas (2 ; 97) dan taraf kepercayaan  $\alpha=0,05$ . Sehingga  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $44.263 > 3.090$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel prestasi kerja.

Dan dari uji t diperoleh  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel yaitu variabel gaya kepemimpinan sebesar 4.322; dan variabel motivasi kerja sebesar 4.549, dan nilai dari  $t_{hitung}$  tersebut lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1.985. yang berarti menyatakan bahwa

variabel terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja.

Dan dari hasil uji R di peroleh koefisien detrmniasi sebesar 0.477 yang berarti variasi yang dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, terhadap variabel prestasi kerja adalah sebesar 47.7 %, sedangkan sisanya sebesar 52.3 %, dijelaskan oleh variabel lain selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### ➤ KESIMPULAN

Setelah membandingkan antara teori dengan melihat kenyataan yang ada dan juga dianalisa, ternyata hipotesa yang telah dirumuskan adalah benar. Dari semua bab-bab dimuka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 44.263 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3.090 pada derajat bebas (2 ;97) dan taraf kepercayaan  $\alpha=0,05$ . Sehingga  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $44.263 > 3.090$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel prestasi kerja.
2. Dari uji t untuk mengetahui pengaruh parsial diperoleh  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel yaitu variabel gaya kepemimpinan sebesar 4.322; dan variabel motivasi kerja sebesar 4.549, dan nilai dari  $t_{hitung}$  tersebut lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1.985. yang berarti menyatakan bahwa variabel Terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja.
3. Dari uji R di peroleh koefisien determinasi sebesar 0.477 yang berarti variasi yang dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, terhadap variabel prestasi kerja adalah sebesar 47.7 %, sedangkan sisanya sebesar 52.3 %, dijelaskan oleh variabel lain selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini

### ➤ SARAN

1. Berdasarkan penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap prestasi kerja, maka hal dapat dijadikan dasar bagi manajer dalam mengambil keputusan dan strategi manajemen.
2. berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar, oleh karena itu sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan faktor tersebut, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.