



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA KENCANA MANDIRI

**Christopher Erwin Megaputra Tj**

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jakarta-Indonesia

Email: christophe\_ree@hotmail.com

### Abstrak

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen. Sedangkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Secara umum pengertian gaya kepemimpinan adalah gaya kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dengan memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, menuntun dan jika perlu memaksa mereka untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kondisi dan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Objek dari penelitian ini adalah karyawan PT Cipta Kencana Mandiri. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data, sedangkan untuk pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability* sampling dengan teknik *sampling* jenuh (*sensus*). Data diolah dengan menggunakan skala likert dan perhitungan statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan digunakan Regresi Linear Berganda. Data diolah dengan menggunakan *software* SPSS 2.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, (2) Motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Kinerja karyawan.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk dipaparkan di publikasi lain tanpa izin IBIKKG.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## Abstract

*Performance in the organization is the answer to the success or failure of organizational goals that have been set. To achieve high performance takes a long time to build it, requires trust, and demands careful attention from the management. While employee performance is influenced by many factors such as leadership style and work motivation. In general, the definition of leadership style is the style of ability and readiness that someone has to influence others, by motivating, moving, directing, inviting, guiding and if necessary to force them to do or not do something. Motivation of work is something that encourages a person, either from within or from outside a person, so that someone will have a passion, desire and a high willingness to carry out work activities. While the performance of employees is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in performing their duties in accordance with the responsibilities given to him. This study was conducted to determine the condition and influence of leadership style and work motivation on employee performance. The object of this research is employees of PT Cipta Kencana Mandiri. This study uses questionnaires for data collection, while for sampling using non-probability sampling technique with saturated sampling technique (census). Data processed by using likert scale and statistical calculation used to determine the influence of leadership style and work motivation on employee performance used Multiple Linear Regression. Data processed by using software SPSS 2.0. The results showed that (1) leadership style had positive and significant effect on employee performance, (2) work motivation had positive but not significant effect on employee performance.*

**Keyword:** *Leadership style, Work Motivation, and Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi.

PT Cipta Kencana Mandiri, yang lebih dikenal dengan CKM, adalah perusahaan nasional yang didirikan pada tahun 2009. Meskipun tergolong baru dalam industri perminyakan, personel-personel yang ada didalamnya telah cukup banyak berpengalaman dalam berbagai bidang pekerjaan pada industri Oli dan Gas, Power Plant maupun Other Mining Industry Sector. Seiring dengan perkembangan global serta tingkat kompetisi yang tinggi, khususnya dalam pengadaan equipment dan jasa general engineering maka PT Cipta Kencana Mandiri berkeinginan keras, dapat memberikan kontribusi positif bagi Negara. Khususnya dalam pemakaian komponen dalam negeri serta pemberdayaan sumber daya manusia Indonesia, yang tentunya akan memberikan tingkat efisiensi yang tinggi bagi customer-customer.



Namun, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Manajer yaitu Bapak Tommy, didapatkan data absensi dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di PT. Cipta Kencana Mandiri masih dirasa terlalu banyak terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Adanya fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi, bahkan ada persentase absensi diatas 10%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan karyawan yang terlambat bekerja.

**Tabel Data Penyewaan Alat PT. Cipta Kencana Mandiri**

Periode tahun	Jenis alat yang disewakan	Klien
2015	Unit Backhoe Loader	KSO Pertamina EP – Petroenim Betun Selo
2015	Unit Genset Kva	
2016	Pemasangan instalasi Pipe Line 4,500 Meter	
2016	Pembangunan Stasiun Pengumpul	
2016	Supply Material Header Manifold RFQ 14	
2016	Supply Material Line SP RFQ 15	
2017	Unit Porta Camp 40 FT	
2017	Unit Pompa Triplex	

Sumber : PT. Cipta Kencana Mandiri

Tabel di atas menunjukkan fluktuasi jumlah alat yang disewakan PT.Cipta Kencana Mandiri. Pada tahun 2015, terdapat klien yang menyewa 2 alat dari PT. Cipta Kencana Mandiri, sehingga para pekerja mulai merancang dan memasang alat-alat tersebut. Dari periode tahun 2015 menuju periode tahun 2016 menunjukkan peningkatan jumlah pengerjaan proyek sehingga alat yang disewa oleh klien bertambah menjadi 4 unit. Namun, peningkatan pengerjaan proyek tidak diikuti oleh periode tahun berikutnya, pada tahun 2017 justru terjadi penurunan alat yang disewa oleh klien yaitu dari semula 4 unit menjadi 2 unit. Penurunan pengerjaan proyek dapat disebabkan karena banyak faktor. Dalam penelitian ini, diindikasikan bahwa penurunan pengerjaan proyek disebabkan karena adanya penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang ingin dijawab oleh peneliti, yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Kencana Mandiri?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Kencana Mandiri?



## TINJAUAN PUSTAKA

### Definisi Kepemimpinan

Menurut Yukl (2015:9) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melakukan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama.

### Definisi Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Astria (2015) gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertindak laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu.

### Definisi Motivasi Kerja

Menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron dalam Wibowo (2014:188) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pencapaian tujuan.

### Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Marihot Tua Efendi dalam Nurul (2016:28) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai perannya dalam organisasi.

### Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong, dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif guna pencapaian tujuan tertentu. Indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan yaitu: bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

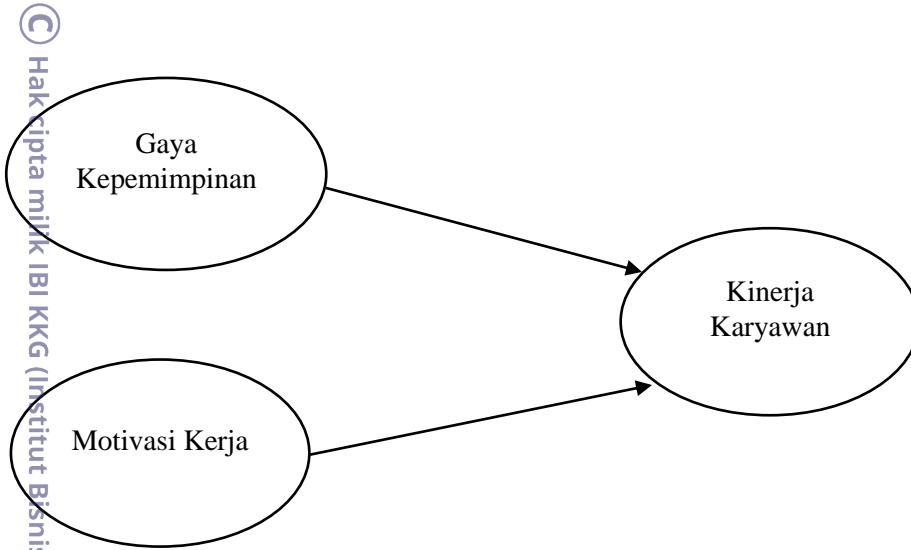
### Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, karena keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang lebih baik harus dikerjakan dengan penuh rasa tanggung jawab serta adanya minat dan daya pendorong untuk bekerja dengan baik, dari dalam diri individu maupun dari organisasi. Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang membuat seseorang mempunyai tujuan dan ukuran standar yang akan dicapai. Indikator dari motivasi meliputi hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, pemberian tunjangan.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan



## KERANGKA PEMIKIRAN



## METODE PENELITIAN

Dalam rangka mengumpulkan data, Teknik pengumpulan data untuk penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara dan menyebarkan kuesioner. Kuesioner disebarkan untuk mendapatkan data primer langsung yang bersumber dari responden yaitu Manajer departemen produksi yang menilai kinerja karyawan dan karyawan produksi mengisi kuesioner mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Selanjutnya, data yang terkumpul kemudian ditabulasi dan diolah dengan metode statistik tertentu, yakni program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 2.0 for windows.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh/ sensus. Sampling jenuh (sampling sensus) adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:96). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jumlah populasi dan sampel pada penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan yang saat ini sedang bekerja di PT. Cipta Kencana Mandiri.



VARIABEL PENELITIAN

Tabel 1  
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan	Pimpinan memberikan kesempatan pada semua karyawan untuk mengikuti seleksi jenjang kepegawaian sesuai dengan potensi yang dimiliki karyawan.	Interval
	Pimpinan memberikan teladan yang baik dan membagi pengalaman kerjanya.	Interval
	Pimpinan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja.	Interval
	Pimpinan memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar kepada semua karyawannya.	Interval
	Pimpinan membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan karyawan.	Interval
	Pimpinan bertanggung jawab atas pengaturan jalannya kegiatan operasional perusahaan.	Interval
	Pimpinan berbicara menggunakan bahasa santun kepada karyawannya serta berpenampilan rapi dan menarik.	Interval
	Pimpinan memberikan pujian kepada karyawan atas hasil kerja yang baik dan menegur karyawan yang melakukan kesalahan.	Interval
Motivasi Kerja	Hubungan harmonis terjalin antar pegawai serta antara pegawai dengan pimpinan di tempat kerja.	Interval
	Fasilitas yang disediakan perusahaan lengkap dan kebersihan terjaga sehingga membuat nyaman dalam bekerja.	Interval
	Perusahaan/organisasi memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya.	Interval
	Perusahaan/organisasi memberikan tunjangan keluarga yang layak bagi pegawainya.	Interval
Kinerja Karyawan	Pekerjaan yang dihasilkan oleh saudara sudah sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.	Interval
	Saudara berusaha untuk dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.	Interval
	Saudara tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	Interval
	Saudara masuk dan pulang dari kantor sesuai	Interval

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





C	dengan jam yang telah di tentukan.	
	Saudara sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.	Interval

## TEKNIK ANALISIS DATA

Dalam menganalisis data dalam penelitian ini, ada beberapa teknik yang dapat digunakan seperti :

### 1. Evaluasi Model Pengukuran

#### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu uji yang bertujuan untuk menentukan kemampuan suatu indikator dalam mengukur variabel laten. Validitas suatu indikator dapat dievaluasi dengan tingkat signifikansi pengaruh antara suatu variabel laten dengan indikatornya. Item pernyataan dikatakan valid apabila Koefisien korelasi product moment melebihi 0,3, Koefisien korelasi product moment  $> r\text{-tabel}(\alpha; n-2)$   $n=$  jumlah sampel, dan Nilai  $\text{sig} \leq \alpha$  (Syofian Siregar, 2016:77).

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian untuk menentukan konsistensi pengukuran indikator-indikator dari variabel suatu variabel laten. Uji reliabilitas dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang dua kali atau lebih. Indikator pernyataan dinyatakan reliabel apabila nilai dari Cronbach's Alpha  $> 0,6$  (Syofian Siregar, 2015:87).

### 2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan pusat, penyebaran, dan bentuk distribusi, dan sangat membantu sebagai alat awal untuk mendeskripsikan data.

### 3. Skala Likert

Skala likert didesain untuk melihat seberapa kuat subjek setuju dan tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 titik. Respon terhadap sejumlah hal yang berkaitan dengan konsep atau variabel tertentu, kemudian disajikan kepada tiap responden. Ini adalah skala interval dan perbedaan dalam respon antara dua titik pada skala tetap sama.

### 4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas pada model regresi. Harus terpenuhinya asumsi klasik agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya.

Hak cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang membuat tip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBKKG.



## 5. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.

### HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan SPSS 20.0 Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner dengan total akhir sebanyak 30 responden. Data yang diperoleh kemudian diolah sehingga dapat disajikan sebagai berikut :

#### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Correlations

	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G
Pearson Correlation	1	.237	.310	.476**	.462*	.922**	.404*	.144	.738**
G1 Sig. (2-tailed)		.207	.095	.008	.010	.000	.027	.449	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.237	1	.426*	.488**	.231	.169	.354	.265	.600**
G2 Sig. (2-tailed)	.207		.019	.006	.218	.371	.055	.156	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.310	.426*	1	.269	.470**	.214	.285	.682**	.734**
G3 Sig. (2-tailed)	.095	.019		.150	.009	.256	.126	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.476**	.488**	.269	1	.209	.439*	.301	.111	.615**
G4 Sig. (2-tailed)	.008	.006	.150		.268	.015	.106	.560	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.462*	.231	.470**	.209	1	.429*	.354	.411*	.698**
G5 Sig. (2-tailed)	.010	.218	.009	.268		.018	.055	.024	.000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang memperjual belikan sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie





N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
© Pearson Correlation	.922**	.169	.214	.439*	.429*	1	.369*	.080	.670**
G6 Sig. (2-tailed)	.000	.371	.256	.015	.018		.045	.673	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.404*	.354	.285	.301	.354	.369*	1	-.012	.596**
G7 Sig. (2-tailed)	.027	.055	.126	.106	.055	.045		.951	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.144	.265	.682**	.111	.411*	.080	-.012	1	.537**
G8 Sig. (2-tailed)	.449	.156	.000	.560	.024	.673	.951		.002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.738**	.600**	.734**	.615**	.698**	.670**	.596**	.537**	1
G Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.002	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Hak cipta Undang-Undang

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.801	8

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## Variabel Motivasi Kerja

Correlations

	M1	M2	M3	M4	M
M1 Pearson Correlation	1	.371*	.451*	.226	.694**
M1 Sig. (2-tailed)		.043	.012	.230	.000
M1 N	30	30	30	30	30
M2 Pearson Correlation	.371*	1	.530**	.206	.743**
M2 Sig. (2-tailed)	.043		.003	.276	.000
M2 N	30	30	30	30	30
M3 Pearson Correlation	.451*	.530**	1	.503**	.846**
M3 Sig. (2-tailed)	.012	.003		.005	.000
M3 N	30	30	30	30	30
M4 Pearson Correlation	.226	.206	.503**	1	.643**
M4 Sig. (2-tailed)	.230	.276	.005		.000
M4 N	30	30	30	30	30
M Pearson Correlation	.694**	.743**	.846**	.643**	1
M Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
M N	30	30	30	30	30

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



### Variabel Kinerja Karyawan

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

	K1	K2	K3	K4	K5	K
Pearson Correlation	1	.086	.357	.176	.577**	.726**
Sig. (2-tailed)		.650	.053	.351	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.086	1	.318	.314	.024	.476**
Sig. (2-tailed)	.650		.086	.091	.898	.008
N	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.357	.318	1	.226	.017	.624**
Sig. (2-tailed)	.053	.086		.229	.928	.000
N	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.176	.314	.226	1	.407*	.647**
Sig. (2-tailed)	.351	.091	.229		.026	.000
N	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.577**	.024	.017	.407*	1	.676**
Sig. (2-tailed)	.001	.898	.928	.026		.000
N	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.726**	.476**	.624**	.647**	.676**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	5

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Sumber : Hasil output SPSS 20

© Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan tidak ada yang dibuang.

### HASIL UJI NORMALITAS

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	,872

### HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,635	1,576
Motivasi Kerja	0,635	1,576

### HASIL UJI UJI HETEROSKEDASTISITAS

	Sig.
Gaya Kepemimpinan	0,264
Motivasi Kerja	0,344

### HASIL UJI AUTOKORELASI

Durbin-Watson
1,934

1. Ditjangan mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

### Hasil Uji Keberartian Model (Uji F)

F	Sig.
4,110	0,028 <sup>b</sup>

### HASIL UJI SIGNIFIKANSI KOEFISIEN (UJI t)

	t	Sig.
Gaya Kepemimpinan	1,209	0,028
Motivasi Kerja	1,340	0,191

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

R Square
0,233

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel 4.20, diketahui angka R-square sebesar 0,233. Hal ini berarti 23,3 % Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya sebesar 76,7% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Cipta Kencana Mandiri, maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Kencana Mandiri, menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang tercipta semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka kinerja karyawan juga semakin buruk.



2. Motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Kencana Mandiri, menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang tercipta semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk motivasi maka kinerja karyawan juga semakin buruk.
3. Secara umum hasil analisis statistik dengan cara pengambilan kusioner dari tanggapan responden menyatakan setuju terhadap gaya kepemimpinan dan ragu-ragu terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan kesimpulan serta pembahasan dan hasil penelitian, berikut ini penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan PT Cipta Kencana Mandiri perlunya dipertahankan, dipelihara dan ditingkatkan motivasi kerjanya sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawannya.
2. Bagi pemimpin, berkaitan dengan motivasi kerja hendaknya para pemimpin yang ada pada PT Cipta Kencana Mandiri memberikan motivasi yang lebih tinggi kepada karyawan guna terciptanya kinerja karyawan yang tinggi. Salah satunya dengan cara pimpinan bisa memberikan bonus / kenaikan gaji bagi karyawan yang berprestasi, adanya dana pensiun setelah masa kerja habis ataupun jaminan tidak akan di PHK. Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai masukan dan menentukan kebijakan untuk menyusun strategi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang lebih spesifik dari pada sekarang, dapat melakukan pengumpulan data melalui kuesioner fisik sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat dan mewakili semua kalangan.

## DAFTAR PUSTAKA

Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus (2008), Skripsi: *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)*. Dalam jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Universitas 17 Agustus Surabaya, Vol.10, No.2, September 2008:124-135.

Cahyono Budi & Suharto (2005), Skripsi: *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*, Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam (2016), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*, edisi 8, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.





Guritno, Bambang & Waridin (2005), Skripsi: *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Universitas Diponegoro.

Hasibuan, H. Malayu S.P (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.

Kartono, Kartini (2017), *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Cetakan ke-7, Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Khairiyah dan Nur Syaima Annisa. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nutricia Indonesia Sejahtera. Bandung; Vol. 5 Oktober 2013 ISSN: 1858-2559.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson (2008), *Human Resource Management*, Edisi 12, Jakarta: Salemba Empat.

Parlinda, Vera & Wahyuddin M (2009), Skripsi: *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Universitas Diponegoro.

Slagian, Sondang P. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Yukl, Gary (2015), *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi ketujuh: Penerbit Indeks

Hak cipta dilindungi Undang-Undang. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang. Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBKKG. 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBKKG.