

EKSEKUTIF

Jurnal Nasional Manajemen Bisnis

Pengujian Abnormal Return Pada Peristiwa Redenominasi Mata Uang di Turki
Adityadharna Wijaya dan Putu Anom Mahadwartha

Analisis Pengaruh Variabel Makroekonomi Terhadap Indeks Saham Syariah Indonesia, Periode Mei 2011 – September 2015 dengan Model ECM
Yudhistira Ardana

Peran Profitabilitas dan Likuiditas serta Dividen Payout Ratio Terhadap Return Saham
Riawan

Sistem Pengendalian Intern Pengelolaan Pajak Restoran dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Bogor
Moh. Sofyan

Analysis Leader Member Exchange (LMX)
Adi Santoso dan Fitri Suratin

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam
Elvina Walsa dan Sri Langgeng Ratnasari

Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Atasan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi di Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia
Cut Azanita

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Atasan dan Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pegawai Pemda Jakarta Timur
Gina Lolita

Being Effective Entrepreneurs by Embedding Culture in SMES
Evi Thelia Sari





EKSEKUTIF

Jurnal Nasional Manajemen Bisnis

JURNAL EKSEKUTIF diterbitkan bersama oleh STIE IBMT Surabaya dan *Human Resource Open Society* berupaya untuk menyediakan forum bagi para akademisi dan praktisi yang tertarik dalam pembahasan isu-isu saat ini dan masa depan dalam menghadapi tantangan jaman yang berdampak pada Manajemen Bisnis, serta mempromosikan dan menyebarluaskan secara relevan dengan kualitas yang tinggi. Jurnal ini memiliki sejarah yang mapan dan panjang karena pernah terakreditasi dan menerbitkan temuan penelitian yang berkualitas dari para peneliti, tidak hanya di kawasan Asia tetapi juga secara global.

JURNAL EKSEKUTIF diterbitkan setiap bulan Juni dan Desember (dua kali setahun). Kami berharap sumbangan artikel dari para akademisi dan praktisi, baik secara teoritis, model bisnis, paradigma konseptual, penelitian akademik, proyek konsultasi, serta praktek organisasi.

PENANGGUNG JAWAB	Imam Wijoyo
KETUA PENYUNTING	Irma Chrisyanti Dewi
PENYUNTING PELAKSANA	Djoni Sudirman
	Handy Aribowo
	Yudithia Dian Putra
	Erni Halim
	Fefe Ali Sugito
	Richard Henderson
ADMINISTRASI	Randy Anwar
	Deddy Effendi

CONTACT US:

STIE IBMT Surabaya,

Jl. Raya Kupang Baru No. 8 Surabaya 60189

Telp. (031) 7346789 Fax. (031) 7346448

Email: jeksekutif@gmail.com | www.ibmt.ac.id/jurnal



DAFTAR ISI

<i>Pengujian Abnormal Return Pada Peristiwa Redenominasi Mata Uang di Turki</i> Adityadharma Wijaya dan Putu Anom Mahadwartha.....	1-25
<i>Analisis Pengaruh Variabel Makroekonomi Terhadap Indeks Saham Syariah Indonesia: Periode Mei 2011 – September 2015 dengan Model ECM</i> Yudhistira Ardana.....	26-44
<i>Peran Profitabilitas dan Likuiditas serta Dividen Payout Ratio Terhadap Return Saham</i> Riawan.....	45-58
<i>Sistem Pengendalian Intern Pengelolaan Pajak Restoran dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Bogor</i> Moh. Sofyan.....	59-77
<i>Analysis Leader Member Exchange (LMX)</i> Adi Santoso dan Fitri Suratin.....	78-96
<i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam</i> Elvina Walsa dan Sri Langgeng Ratnasari.....	97-111
<i>Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Atasan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi di Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia</i> Cut Azanita.....	112-136
<i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Atasan dan Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pegawai Pemda Jakarta Timur</i> Gina Lolita.....	137-160
<i>Being Effective Entrepreneurs by Embedding Culture in SMES</i> Evi Thelia Sari.....	161-180

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CITRA PEMBINA PENGANGKUTAN INDUSTRIES BATAM

Elvina Walsa¹⁾, Sri Langgeng Ratnasari²⁾
vina.eldzah@gmail.com¹⁾, sarisucahyo@yahoo.com²⁾
Fakultas Ekonomi Universitas Batam

ABSTRAK:

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja individu, menentukan apakah pengaruh motivasi pada kinerja individu, serta menentukan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja individu. Penelitian ini menggunakan data primer kuesioner yang dibagikan pada responden dan dilengkapi dengan data sekunder seperti profil perusahaan. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling dan penentuan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi linier berganda (uji t). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Tes ini membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dengan nilai t (2,801) lebih besar dari t tabel (2,021), dan tingkat signifikan 0,007 (kurang dari 0,05). Motivasi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Tes membuktikan bahwa variabel motivasi (X_2) dengan nilai t (2153) lebih besar dari t tabel (2,021), dan tingkat signifikan 0004 (kurang dari 0,05). Gaya kepemimpinan dengan motivasi yang sama terhadap kinerja karyawan membuktikan nilai 3878 F hitung lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 3.200. Dan, tingkat signifikan sebesar 0,000 (kurang dari 0,05).

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja.

ABSTRACT:

The purpose of this study was to determine whether individual leadership style influence on the performance, determine whether the effect of individual motivation on the performance, and determine the influence of leadership style and motivation simultaneously on performance. This study uses primary data is a questionnaire distributed to respondents and are equipped with secondary data such as company profile. Sampling technique used was simple random sampling and determination of the number of samples by using the formula Slovin. Hypothesis testing is done by using simple regression analysis and multiple linear regression (t test). Hypothesis testing results showed that the Leadership Style (X_1) a significant positive effect on employee performance (Y). This test proves that leadership style variable t value (2,801) greater than t table (2,021) and a significant level of 0,007 (less than 0,05) motivation (X_2) significant positive

effect on employee performance (Y). Tests proved that the motivation variable (X2) t value (2153) is greater than t table (2,021) and significant levels of 0004 (less than 0.05) leadership style and with the same motivation on employee performance. Tests prove the value of 3,878 F count larger than F table that is equal to 3,200. And the significant level of 0.000 (less than 0.05).

Key words: style of leadership, motivation, performance.

PENDAHULUAN

Tingkat persaingan bisnis dari waktu ke waktu semakin kompetitif. Para pelaku bisnis berupaya untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawannya dengan seoptimal mungkin. Krisis ekonomi yang berdampak pada lesunya iklim dunia usaha mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) dan mencapai pertumbuhan (*growth*) melalui kinerja yang efektif dan efisien.

Tidak bisa dipungkiri bahwa salah satu keunggulan bersaing suatu organisasi adalah bergantung pada para karyawannya, sehingga para karyawan ini merupakan suatu aset berharga organisasi yang harus ditingkatkan kemampuannya, menciptakan suasana kerja yang mendukung untuk pencapaian hasil kerja yang optimal, memberikan penghargaan, dan memberikan kompensasi kepada karyawan. Fungsi dasar yang dilakukan oleh semua *manajer* adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, gaya kepemimpinan, dan pengendalian. Semua proses tersebut adalah merupakan proses manajemen.

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan

perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pimpinan kepada bawahannya.

Brahmasari (2005:96) mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi. Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan iklim (kondisi) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan motifnya (Mangkunegara, 2013). Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda-beda.

PT Citra Pembina Pengangkutan *Industries* Batam dalam meningkatkan kinerja karyawannya dihadapkan pada kendala yang timbul, yaitu masih rendahnya pemahaman tupoksi dari karyawan dalam mendukung pelaksanaan tugas. Hal tersebut untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang ada setiap karyawan harus senantiasa memiliki pemahaman yang baik terhadap apa yang telah menjadi tugas, fungsi dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan kesenjangan (*gap*) terhadap apa yang seharusnya atau apa yang diharapkan organisasi, setiap karyawan harus senantiasa memiliki pemahaman yang baik terhadap apa yang telah menjadi tupoksinya untuk mendukung pelaksanaan setiap tugas yang ada. Yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum tercapai secara optimal.

MOTIVASI

Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Pada dasarnya motivasi seseorang itu ditentukan oleh intensitas motifnya. Alat-alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan dapat berupa *material incentive* dan *nonmaterial incentive*, *material incentive* adalah motivasi yang bersifat materiil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan seperti barang-barang dan uang. Sedangkan *nonmaterial incentive* adalah motivasi (daya perangsang yang tidak berbentuk materi seperti penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar dan sejenisnya.

Motivasi ialah proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu, dengan dasar manusia mudah diberikan motivasi karena jika kebutuhannya terpenuhi maka seseorang akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, sedangkan menurut Masrukhin dan Waridin (2006) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan.

GAYA KEPEMIMPINAN

Gaya kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen. Oleh karena itu gaya kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Gaya kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam administrasi, dan persepsi mengenai pengaruh yang sah.

Gaya kepemimpinan (*leadership*) adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam melakukan berbagai aktivitas di suatu organisasi, pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi pada bawahannya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan

organisasi dan membantu menciptakan suasana kerja agar para karyawan bisa produktif dalam bekerja. Gaya kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi *conform* dengan keinginan pemimpin. Gaya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Dalam organisasi pemimpin dibagi dalam tiga tingkatan yang tergabung dalam kelompok anggota-anggota manajemen. Ketiga tingkatan tersebut adalah:

- a. Manager puncak (*Top Manager*)
- b. Manajer menengah (*Middle manager*)
- c. Manajer bawahan (*Lower manager/supervisor*)

Gaya kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja karyawan berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Setiap pemimpin mempunyai gaya gaya kepemimpinan sendiri, seorang pemimpin yang berhasil di lingkungan kerja, dengan adanya gaya kepemimpinan belum tentu cocok bila diaplikasikan pada perusahaan lain karena keberhasilan gaya gaya kepemimpinan sangat tergantung pada situasi perusahaan yang dipimpinnya itu. Dengan kata lain, seorang pemimpin yang berhasil mengusahakan karyawannya untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, akan bergantung dengan kemampuannya dalam menyesuaikan gaya gaya kepemimpinannya pada situasi kerja yang dihadapinya.

KINERJA

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan

pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti diharapkan, sedangkan menurut Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthan, 2005)

Performance atau Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Di samping itu, kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalahtafsirkan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari sebuah hasil. Sedangkan menurut Robbin dalam Pramudyo (2010:4) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau ber-*performance* rendah.

METODE

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Rumengan, 2013:51), Suharsimi (2005) memberikan pendapat, jika peneliti memiliki beberapa ratus subjek dalam populasi, maka mereka dapat menentukan kurang lebih 25-30% dari jumlah tersebut. Jika jumlah anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100-150 orang, dan dalam pengumpulan datanya peneliti menggunakan angket, maka sebaiknya subjeknya sejumlah diambil seluruhnya. Namun apabila penelitian menggunakan teknik wawancara dan pengamatan, jumlah tersebut dapat dikurangi menurut teknik sampel sesuai dengan kemampuan peneliti. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam sebanyak 65 orang.

Sedangkan yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari populasi dengan karakteristik yang dianggap mewakili populasi penelitian (Rumengan, 2013:51). Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006). Sedangkan Menurut Shilfana (2005) secara umum sampel yang baik adalah yang dapat mewakili sebanyak mungkin karakteristik populasi. Dengan menggunakan rumus Slovin maka didapatlah sampel sebanyak 56 orang.

Sumber data atau informasi yang menjadi bahan baku penelitian untuk diolah merupakan data yang berwujud data primer yang dikumpulkan dengan melakukan dengan penyebaran kuesioner, wawancara dan pengamatan (observasi) dan data sekunder yaitu pengumpulan melalui penelaah di PT Citra Pembina

Pengangkutan Industries Batam, jumlah karyawan, struktur organisasi, kondisi di perusahaan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Teknik penentuan skor dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penentuan skor melalui berbagai pertanyaan yang diajukan kepada responden. Kemudian akan ditentukan skor dari setiap jawaban sehingga menjadi data yang kuantitatif. Dan dari setiap alternatif jawaban akan diberikan skor yang berbeda yaitu:

- a. Untuk jawaban sangat Setuju (SS) akan diberi skor 5
- b. Untuk jawaban Setuju (S) akan diberi skor 4
- c. Untuk jawaban Ragu-ragu (RR) akan diberi skor 3
- d. Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) akan diberi skor 2
- e. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) akan diberi skor 1.

2. Wawancara

Yaitu dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan karyawan perusahaan dan para responden mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja pada PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam

3. Observasi

Yaitu kegiatan mengamati secara langsung objek penelitian dengan mencatat gejala-gejala yang ditemukan di lapangan untuk melengkapi data-data yang diperlukan sebagai acuan yang berkenaan dengan topik penelitian.

Analisis data penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 17 yang meliputi uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji normalitas. Uji hipotesis terdiri dari uji t dan uji f, persamaan model regresi berganda serta koefisiensi determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Validitas

Berdasarkan hasil *output* SPSS (lampiran) dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan, Motivasi, dan kinerja karyawan valid karena nilai r hitung dari semua pernyataan setiap variabel lebih besar dari r tabel (0,2).

Realibilitas

Berdasarkan hasil *output* SPSS (lampiran) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, Motivasi, dan kinerja karyawan mempunyai koefisien Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan grafik *P-P Plot* (lampiran) sekilas memang terlihat normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati garis normalnya. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik *Scatterplot* (lampiran), terlihat titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas tersebar di atas baik di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja kerja, berdasarkan masukan variabel independennya.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan dari hasil pengujian (Lampiran), dapat dilihat bahwa angka Tolerance Gaya kepemimpinan $0,932 > 0,1$ dan VIF $1,073 < 10$, Tolerance Motivasi $0,932 > 0,1$ dan VIF $1,073 < 10$, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen dalam penelitian ini.

Persamaan Regresi Berganda

Berdasarkan Hasil *output* (lampiran) dapat dituliskan dalam model persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 36.424 + 0.093 X_1 + 0.176 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

X₁ = gaya kepemimpinan

X₂ = motivasi

a = konstanta

e = variable pengganggu

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstan (a) untuk persamaan regresi adalah 36.424 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa dengan tidak adanya gaya kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂), maka kinerja karyawan (Y) karyawan PT. Citra Pembina pengangkutan *industries* Batam mengalami kenaikan, yaitu dengan nilai koefisien sebesar 36.424
2. Koefisien gaya kepemimpinan (x₁) bernilai positif, hal ini berarti jika gaya kepemimpinan ditingkatkan 1 maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,093 .
3. Koefisien motivasi (x₂) bernilai positif, hal ini berarti jika lingkungan kerja ditingkatkan 1 maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,176 .

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi) secara parsial dalam menerangkan variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada lampiran.

Dalam penelitian ini digunakan uji t yaitu untuk menguji hipotes secara parsial dengan pengujian sebagai berikut:

- a. Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima Ha ditolak
- b. Jika nilai siq < 0,05 maka Ho ditolak Ha diterima

Perumusan hipotesis:

Ho : Tidak ada pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Citra Pembina pengangkutan *industries* Batam .

Ha : Ada pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Citra Pembina pengangkutan *industries* Batam

Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Kerja

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X_1 (gaya kepemimpinan) nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar 0,000 (Sig.0,000< α 0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, maka Hipotesis pertama diterima. Dapat disimpulkan gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Citra Pembina pengangkutan *industries* Batam

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Kerja

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X_2 (motivasi) diperoleh nilai probabilitas (Sig) adalah sebesar 0,004 (Sig.0,044< α 0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, maka Hipotesis pertama diterima. Dapat disimpulkan motivasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Bank Citra Pembina pengangkutan *industries* Batam.

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Kriteria Pengujian:

Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima Ha ditolak

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak Ha diterima

Perumusan hipotesis:

Ho : Tidak ada pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Pembina pengangkutan *industries* Batam

Ha : Ada pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Pembina pengangkutan *industries* Batam

Hasil pengujian dengan SPSS (Lampiran) variabel independen secara bersama-sama diperoleh nilai probabilitas (Sig) adalah sebesar 0,000 (Sig.0,000< α 0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan gaya kepemimpinan (x_1), motivasi (x_2), secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Citra Pembina pengangkutan *industries* Batam.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui beberapa persen Variasi Variabel Dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil, berarti sedikit sekali variasi variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel Independen, (Ghozali 2006).

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (Lampiran) nilai Adjusted R square adalah 0,447 hasil ini mengindikasikan bahwa 44,7 % variabel kinerja kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), sisanya 55.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Pada pengujian hipotesis pertama (H_1) pada penelitian ini Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian ini membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Nilai t hitung (2.801) lebih besar dibandingkan dengan t tabel (2,021) dan tingkat signifikan 0,007 (lebih kecil dari 0,05) maka demikian Ha diterima dan Ho ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) ini berarti hipotesis pertama diterima.

Pengujian hipotesis ke dua (H_2) pada penelitian ini Motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian membuktikan bahwa variabel motivasi (X_2) Nilai t hitung (2.153) lebih besar dibandingkan dengan t tabel (2,021) dan tingkat signifikan 0.004 (lebih kecil dari 0,05) maka demikian H_a diterima dan H_o ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) ini berarti hipotesis kedua diterima. Pengujian hipotesis ketiga (H_3) pada penelitian ini pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan Nilai F hitung sebesar 3.878 lebih besar dibandingkan F tabel yaitu sebesar 3.200. Dan tingkat signifikan 0,000 (lebih kecil dari 0,05) maka demikian H_a diterima dan H_o ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama dari gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) ini berarti hipotesis ketiga diterima.

Dengan melihat simpulan di atas, maka disarankan agar pihak manajemen memperbaiki gaya kepemimpinan yang telah diberikan sehingga dapat memotivasi karyawan dan menambah kinerja karyawan yang pada akhirnya akan bermanfaat untuk karyawan. Kinerja yang dilakukan karyawan belum maksimal, itu terbukti dari faktor gaya kepemimpinan yang masih sangat rendah. Peneliti menyarankan kepada perusahaan agar mengubah gaya kepemimpinannya yang paling utama serta melakukan pendekatan kepada karyawan sehingga karyawan akan bekerja dengan maksimal dan tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian motivasi yang dirasakan karyawan sudah cukup baik. Peneliti menyarankan kepada perusahaan agar pemberian motivasi kepada karyawan ditingkatkan dan semangat kerja karyawan meningkat dengan adanya motivasi yang lebih dari pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Brahmasari, Ayu Ida dkk. *Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta dampaknya terhadap kinerja perusahaan*. Jurnal Pascasarjana 17 Agustus, Surabaya.

- Daryanto & Abdullah. (2013). *Pengantar Ilmu Manajemen Dan Komunikasi*, Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Ghozali, Iman. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habsoro R. (2011). *Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*, Skripsi Fakultas Ekonomi, Semarang.
- Hani, Handoko. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.
- Manullang, M. (2006). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Ndraha Taliziduhu. (2005). *Teori Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Rachmany Hasan. (2006). *Kepemimpinan dan Kinerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: Yapensi.
- Rivai, Veithzal, dan Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins and Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jilid I, Edisi 9 (Indonesia). Jakarta: PT Indeks.
- Robbins. Stephen P. (2005). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Rumengan, Jemmy dkk. (2010). *Analisis Data Kuantitatif*. Batam.
- Rumengan, Jemmy. (2012). *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Batam: Uniba Press.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Thoha Miftha. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Usman, Husaini. (2008). *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winardi. (2011). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirjana Bernardine R., Supardo Susilo. (2005). *Kepemimpinan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Andi.

LAMPIRAN

Tabel 1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Ukur
Gaya Kepemimpinan	Arahan	Likert
	Dukungan	Likert
	Partisipasi	Likert
	Orientasi	Likert
	Fisiologi	Likert
Motivasi Kerja	Keamanan	Likert
	Sosial	Likert
	Penghargaan	Likert
	Aktualisasi Diri	Likert
	Tujuan	Likert
Kinerja Karyawan	Standar	Likert
	Umpan Balik	Likert
	Sarana	Likert
	Kompetensi	Likert
	Motif	Likert
	Peluang	Likert