

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASKRIDA MULTI SARANA

Muhammad, Ahmad juhari¹, Giharjo²
Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti, Bekasi
Email: mamadbima@gmail.com
Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti, Bekasi
Email: ahasjuhari@gmail.com
Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti, Bekasi
Email: -----@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui kepemimpinan di PT. Askrida Multi Sarana. 2) Untuk mengetahui motivasi karyawan di PT. Askrida Multi Sarana. 3) Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Askrida Multi Sarana. 4) Untuk mengetahui adakah pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Askrida Multi Sarana. 4) Untuk mengetahui adakah pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Askrida Multi Sarana. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Askrida Multi Sarana. Yang berjumlah 90 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah mengambil sebagian dari populasi, simple random sampling (sampel acak sederhana) pada PT. Askrida Multi Sarana. Hasil penelitian ini diperoleh nilai $F_{hitung} = 383.842$, $db = (24)$, $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, H_0 ditolak H_1 diterima, dan KD (Koefisien Determinasi) $= r^2 \times 100\%$ Gaya Kepemimpinan dan Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.942 atau 94.2 % sisanya sebesar 5.8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The objectives of this study are 1) To determine the leadership in PT. Askrida Multi Sarana. 2) To determine the motivation of employees at PT. Askrida Multi Sarana. 3) To determine the performance of employees at PT. Askrida Multi Sarana. 4) To find out whether there is an influence between leadership on employee performance at PT. Askrida Multi Sarana. 4) To determine whether there is an influence between motivation on employee performance at PT. Askrida Multi Sarana. the population in this study were all employees at PT. Askrida Multi Sarana. Numbering 90 people. The sample in this study is to take a part of the population, simple random sampling (simple random sample) at PT. Askrida Multi Sarana. The results of this study obtained that the value of $F_{count} = 383,842$, $db = (24)$, $p\text{-value} = 0,000 < 0.05$, H_0 rejected H_1 accepted, and KD (coefficient of determination) $= r^2 \times 100\%$ Leadership Style and Motivation have an influence on Employee Performance amounting to 0.942 or 94.2%, the remaining 5.8% is influenced by other factors not included in this study.

Keyword: Leadership Style, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting untuk kemajuan perusahaan. Perusahaan yang maju tentu tidak terlepas dari manajemen yang dikelola dengan baik dengan sumber daya yang ada di dalamnya. Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik agar dapat bertahan dan bersaing di tengah maraknya perusahaan-perusahaan yang ada.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Artinya kinerja akan menggambarkan bagaimana fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan kata lain kinerja (hasil) yang baik akan diperoleh apabila tingkat pencapaian tujuan dan kemampuan pekerja seimbang.

Untuk mencapai kinerja yang diharapkan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia, faktor tersebut dapat berupa kepemimpinan dan motivasi yang diperoleh karyawan selama mereka menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pernyataan, karyawan akan dapat melaksanakan tanggung jawabnya apabila mereka merasa nyaman bekerja di perusahaan tempat mereka bekerja.

Didalam hal kepemimpinan Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan karyawannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan dapat memberikan dampak besar dalam keberlangsungan sebuah perusahaan.

Oleh sebab itu seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin harus mampu memberikan pengaruh yang baik serta dapat mengayomi dan mengarahkan karyawannya sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana dan perusahaan tetap tumbuh dan semakin berkembang.

Adapun faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan salah satu bagian dari proses yang membawa individu menuju pencapaian tujuan. Artinya segala sesuatu yang dilakukan seseorang tergantung dari seberapa besar motivasi yang dimilikinya untuk melakukan pekerjaan tersebut. Sama halnya dengan karyawan, segala sesuatu yang dikerjakan karyawan tidak terlepas dorongan dari kekuasaan dalam diri karyawan tersebut. Dorongan inilah yang disebut sebagai motivasi.

Maka didalam pelaksanaannya, motivasi dapat dianggap sebagai hal yang sederhana, namun dapat pula menjadi rumit apabila tidak ada dorongan dari dalam diri untuk melakukan sesuatu. Karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Motivasi kerja akan mendukung peningkatan kinerja dari karyawan dengan adanya motivasi kerja karyawan akan merasa termotivasi dan akan berusaha lebih keras untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menyebabkan kinerja dari karyawan akan meningkat. Oleh sebab itu apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Askrida Multi Sarana. Perusahaan ini adalah badan usaha milik perseorangan berbentuk perusahaan berskala besar berijinkan Kemenkum dan Ham berjumlah karyawan sejumlah 50 orang berdiri sejak tahun 16 juli 2013 dan bergerak di bidang perekrutan karyawan seperti, Satpam, *Office boy*, dan *cleaning service*

Adapun Pemimpin yang baik harus dapat melakukan kontrol yang baik terhadap karyawannya dan dapat mengambil keputusan secara tegas, mengenai pencapaian yang di capai oleh PT. Askrida Multi Sarana, keberhasilan atau kemunduran manajemen dalam mengelola karyawannya tidak lepas dari gaya kepemimpinan dan motivasi yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang ada di PT. Askrida Multi Sarana maka peneliti tertarik untuk meneliti yang menjadi penyebab fluktuasi kinerja karyawan mengenai **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASKRIDA MULTI SARANA.**

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka permasalahan ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan di PT. Askrida Multi Sarana.
2. Untuk mengetahui apa adakah pengaruh antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Askrida Multi Sarana.
3. Untuk mengetahui apa adakah pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Askrida Multi Sarana

Tujuan penelitian adalah :

Peneliti menetapkan tujuan berdasarkan permasalahan yang di rumuskan, adapun tujuannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan di PT. Askrida Multi Sarana.
2. Untuk mengetahui motivasi karyawan di PT. Askrida Multi Sarana.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Askrida Multi Sarana.
4. Untuk mengetahui apa adakah pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Askrida Multi Sarana.
5. Untuk mengetahui apa adakah pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Askrida Multi Sarana.

Landasan Teori

Pengertian Manajemen

Mary Parket follet (2017:8) pengertian manajemen yaitu sebagai berikut.

“Manajemen adalah suatu seni mengerjakan sesuatu melalui orang lain” Definisi ini mengandung arti bahwa para menejer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan atau berarti dengan tidak melakukan tugas-tugas itu sendiri.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Stoner dalam Yohanes Susanto (2017:2) Manajemen sumber daya manusia selalu berusaha mengintegrasikan strategi-strateginya pada perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan perespsi mengenai pengaruh yang sah. Arep & Tanjung (2016:23) menerangkan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Tjiptono (2018:161) gaya kepemimpinan adalah “suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik.”

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Davis yang dikutip oleh Handoko (2017: 20), ada 10 ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam pemerintahan antara lain sebagai berikut :

- 1) Kecerdasan (Intelligence) Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.
- 2) Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial yang luas (*Social maturity and Breadht*)

Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik

- 4) Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

- 5) Memiliki Pengaruh Yang Kuat

Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat untuk menggerakkan orang lain atau bawahan agar berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

6) Memiliki Pola Hubungan Yang Baik

Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan pola hubungan antar individu, dengan menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang dikehendaki bersama.

7) Memiliki Sifat-Sifat Tertentu

Seorang Pemimpin sukses memiliki sifat-sifat khusus seperti kepribadian baik, kemampuan tinggi dan kemauan keras, sehingga mampu menggarakkan bawahannya.

8) Memiliki Kedudukan atau Jabatan

Seorang pemimpin selalu memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun di masyarakat karena kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dari kedudukan jabatan dan gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.

9) Mampu Berinteraksi

Seorang pemimpin yang baik akan selalu berinteraksi secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya, dalam situasi dan kondisi apa pun, buruk maupun menyenangkan.

10) Mampu Memberdayakan

Seorang pemimpin yang sukses biasanya mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya.

Pengertian Motivasi

Menurut Sardiman (2016: 73)

“Menyebutkan motivasi dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan)”.

Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2018), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

- 1) Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- 2) Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- 3) Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan di cintai.
- 4) Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk di hormati dan di hargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- 5) Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

Pengertian Kinerja

Menurut (Tika, 2017:26). Kinerja adalah:

“gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.”

Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan indikator dari suatu kinerja. Indikator kinerja haruslah merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja.

Kegunaan indikator dari kinerja tersebut adalah untuk melihat bahwa kinerja dari setiap hari dalam perusahaan dan perorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Dharma (2016:24) indikator kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Kuantitas kerja : volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal
- 2) Kualitas kerja : kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan
- 3) Jangka waktu output : kemampuan dalam menyelesaikan satu pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan
- 4) Kerjasama: kemampuan dalam hubungan sesama karyawan selama menangani pekerjaan.
- 5) Kemandirian

Metode Penelitian

Pengumpulan data yang peneliti lakukan dimulai dengan cara observasi, instrumen penelitian yang digunakan dalam observasi ini adalah kuesioner. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner yang akan disebar kepada responden. Melalui kuesioner ini peneliti akan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dari jawaban tersebut, peneliti akan mendapatkan data dan selanjutnya akan diolah dengan SPSS V.26 untuk mendapatkan hasil penelitian.

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-bener mampu mengukur apa yang harus diukur, uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukuranya, pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap-tiap butir yang penyelesaiannya menggunakan program SPSS 26. Data yang diperoleh ditabulasikan dan dilakukan analisis (Sugiyono 2017)

Uji Regresi Linier Ganda

Regresi linear ganda adalah mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen (Priyastama, 2017, 154)

Adapun analisis linear ganda adalah dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan dan dijelaskan lebih dari satu variabel bisa jadi dua, tiga dan seterusnya (X_1, X_2, \dots)

Dari hasil pengujian didapat persamaan dengan model regresi linear berganda :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (variabel terikat)

b = Koefisien regresi

X_1, X_2 = (Variabel bebas)

Nilai koefisien regresi Variabel independen (Variabel bebas)

Nilai koefisien regresi variabel independen (X_1 & X_2) berpengaruh negatif kepada variabel dependen (Y) berdasarkan hasil uji tersebut.

Hasil Penelitian

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pimpinan memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari karyawan	44.10	13.602	.313	.850

Pimpinan memiliki kreatifitas yang lebih daripada karyawan	44.46	13.356	.377	.846
Pimpinan tidak mengeluarkan kata-kata kasar ketika dalam keadaan marah	44.52	12.826	.548	.834
Pimpinan memberikan contoh dan tauladan yang baik kepada karyawan	44.40	12.449	.641	.827
Pimpinan selalu membantu memberikan solusi kepada karyawannya yang sedang dalam masalah	44.38	12.649	.581	.832
Pimpinan selalu memotivasi para karyawan ketika bekerja	44.44	12.415	.654	.826
Pimpinan ketika memberikan pengarahan sangat jelas	44.50	12.663	.536	.835
Pimpinan memberikan semua pekerjaan dan tanggung jawab kepada bawahannya	44.50	11.969	.591	.830
Pimpinan selalu menggunakan bahasa yang sopan dalam berinteraksi	44.56	12.088	.539	.835
Pimpinan tidak semena- mena dalam menggunakan kekuasaan.	44.64	11.500	.605	.830
Pimpinan akan menindak tegas karyawan	44.50	12.827	.490	.838

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020 (SPSS Versi 2.6)

Menyatakan butir valid atau tidak digunakan angka pedoman sebagaimana tercantum pada teori yang dicantumkan yaitu 0,3 dibandingkan dengan angka-angka yang ada pada kolom corrected Item. Total Correlation (CITC), dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika CITC > 0,3 maka data dinyatakan valid

Jika CITC < 0,3 maka data dinyatakan tidak valid

Terlihat pada tabel 4.36 bahwa semua butir pernyataan yang ada mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja yang ada tersebut valid dan reliable sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh pengukurannya benar.

Tabel 2
Cronbach's Alpha Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	11

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020 (SPSS Versi 2.6)

Terlihat pada tabel 4.37 bahwa terdapat hasil perolehan *Cronbach's Alpha* total 0,848 sehingga hanya terdapat satu butir saja yang nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* untuk masing – masing pernyataan pada setiap itemnya lebih tinggi dari pada total ini. Dari hasil analisis diatas didapat nilai Alpha sebesar 0,848 > 0,6. Dengan ini dapat dinyatakan bahwa item – item pada variabel ini secara keseluruhan Valid dan Reliabel, hasilnya dapat digunakan dalam penelitian ini.

Motivasi (X2)

Tabel 3
Uji Validitas Variabel motivasi (X2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk mendapatkan makan secara wajar sudah terpenuhi	54.08	16.116	.359	.821
Saya tenang bekerja di perusahaan ini karena setiap ada karyawan yang berprestasi akan diberikan bonus	54.44	14.904	.534	.809
Saya tenang bekerja di perusahaan ini karena disediakan jaminan kesehatan	54.54	14.988	.577	.807
Saya tenang bekerja di perusahaan ini karena disediakan alat keselamatan kerja	54.10	16.214	.310	.824
Saya tenang bekerja di perusahaan ini karena disediakan jaminan sosial tenaga kerja	54.60	15.061	.524	.810
Pimpinan tidak sungkan untuk berkomunikasi dengan bawahanya	54.52	13.887	.585	.804
Pimpinan selalu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi	54.46	14.458	.559	.806

Pimpinan selalu memberikan makanan kepada seluruh karyawan apabila tercapai target	54.42	15.555	.411	.818
Saya selalu diberikan bonus apabila bekerja dengan rajin dan tekun	54.40	15.510	.384	.820
Saya akan dinaikan jabatan apabila rajin dan tekun	54.34	15.249	.386	.820
Saya akan akan dipuji apabila melaksanakan tugas dengan baik	54.44	14.823	.443	.816
Saya selalu bekerja dengan baik dan tekun supaya menjadi contoh bagi karyawan lain	54.50	14.092	.512	.811
Saya merasa senang apabila pengabdian saya diakui oleh pimpinan	54.44	15.190	.508	.811

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020 (SPSS Versi 2.6)

Untuk menyatakan butir Valid atau Tidak Valid digunakan angka pedoman sebagaimana tercantum pada teori yang dicantumkan yaitu 0,3 dibandingkan dengan angka – angka yang ada pada kolom *Corrected Item Total Correlation* (CITC), dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika CITC > 0,3 maka data dinyatakan Valid

Jika CITC < 0,3 maka data dinyatakan Tidak Valid

Terlihat pada tabel 4.38 bahwa semua butir pernyataan yang ada mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi yang ada tersebut Valid sehingga dapat diyakinkan bahwa seluruh pengukurannya benar.

Tabel 4
Cronbach's Alpha Variabel motivasi (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	13

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020 (SPSS Versi 2.6)

Terlihat pada tabel 4.39 bahwa terdapat hasil perolehan *Cronbach's Alpha* total 0, 826 sehingga hanya terdapat satu butir saja yang nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* untuk masing – masing pernyataan pada setiap itemnya lebih tinggi dari pada total ini. Dari hasil analisis diatas didapat nilai Alpha sebesar 0, 826 > 0,6. Dengan ini dapat dinyatakan bahwa item – item pada variabel ini secara keseluruhan Valid dan Reliabel, hasilnya dapat digunakan dalam penelitian ini

Pembahasan

Tabel 5

Analisis model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate

1	.971 ^a	.942	.940	.690
---	-------------------	------	------	------

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Pada bagian ini ditampilkan korelasi (r) = 0.971 menunjukkan bahwa Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat.

Sedangkan nilai r square (r^2) = 0.942. Dimana :

KD (Koefisien Determinasi) = $r^2 \times 100\%$

= $0.942 \times 100\%$

= 94.2%

Hal ini menunjukkan indeks determinasi, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.942 atau 94.2 % sisanya sebesar 5.8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diikutkan dalam penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis penelitian membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian dari jabaran hasil proses perhitungan dan pengujian hipotesis pada bab terdahulu dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1) hasil uji validitas menghasilkan nilai CITC > 0,3 dan nilai *Cronbach's Alpha* = 0.848 > 0,6. Maka dari itu hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan yang terdapat pada variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1) valid dan reliabel.

2. Pada variabel Motivasi (X_2) juga dihasilkan perhitungan uji validitas dengan nilai CITC > 0,3 dan nilai *Cronbach's Alpha* = 0.826 > 0,6 maka dari seluruh pernyataan pada variabel Motivasi (X_2) dinyatakan valid dan reliabel.

3. Hasil dari uji analisis variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Askrida Multi Sarana. menghasilkan perhitungan nilai signifikansi *p-value* (Sig) = 0,001 < 0,05 maka dengan ini menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT. Askrida Multi Sarana. Dengan nilai koefisien determinasi *R Square* (r^2) mencapai 0,216 atau 21.6 % yang menunjukkan tingkat hubungan yang rendah dan 78.4 % dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Hasil dari uji analisis variabel bebas Motivasi (X_2) terhadap variabel terikat terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Askrida Multi Sarana. menghasilkan data analisis dengan nilai perbandingan antara nilai signifikansi *p-value* (Sig) = 0,002 < 0,05 maka analisis data ini juga menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Y) pada PT. Askrida Multi Sarana. Dengan nilai koefisien determinasi *R Square* (r^2) mencapai 0,178 atau 17.8 % yang menunjukkan tingkat hubungan yang sangat rendah dan sisanya sebesar 82.2 % dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Kemudian dalam pengujian secara simultan variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Askrida Multi Sarana. Diperoleh nilai F_{hitung} = 383.842, db = (24), *p-value* = 0,000 < 0,05, H_0 ditolak H_1 diterima, dengan demikian maka Gaya Kepemimpinan dan Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi *R Square* (r^2) mencapai sebesar 0.942 atau 94.2 % sisanya sebesar 5.8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang peneliti peroleh selama melakukan penelitian di PT. Askrida Multi Sarana, menunjukkan hasil yang sangat baik, disini peneliti memberikan beberapa saran tambahan diantaranya sebagai berikut:

1. Seorang pemimpin harus mampu memberikan pengaruh yang baik serta dapat mengayomi dan mengarahkan karyawannya sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana dan perusahaan tetap tumbuh dan semakin berkembang.

2. Motivasi kerja akan mendukung peningkatan kinerja dari karyawan dengan adanya motivasi kerja karyawan akan merasa termotivasi dan akan berusaha lebih keras untuk menyelesaikan pekerjaannya.

3. Pemimpin yang baik harus dapat melakukan kontrol yang baik terhadap karyawannya dan dapat mengambil keputusan secara tegas, mengenai pencapaian yang di capai oleh PT. Askrida Multi Sarana, keberhasilan atau

kemunduran manajemen dalam mengelola karyawannya tidak lepas dari gaya kepemimpinan dan motivasi yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

4. Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian berikutnya mengenai gaya kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2017. **Manajemen. Cetakan Kedelapan belas.** BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2018. **Organisasi dan motivasi.** PT.Bumi Aksara. Jakarta.110 . Rajawali Pers. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.** Alfabeta. Bandung.
- Dharma, Agus. 2017. **Manajemen Supervisi.** Rajawali Pers Jakarta.