

|            |        |         |                        |                  |
|------------|--------|---------|------------------------|------------------|
| Tahun 2018 | Vol. 5 | Nomor 1 | Periode Januari - Juni | ISSN : 2356-3923 |
|------------|--------|---------|------------------------|------------------|

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ABADI GENTENG JATIWANGI  
KABUPATEN MAJALENGKA**

Oleh :

**HARIS FAUZI <sup>\*)</sup>**

e-mail : harisfauzi312@gmail.com

**ABSTRAK**

Permasalahan Kepemimpinan merupakan masalah yang sering di hadapi perusahaan-perusahaan saat ini karena Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja baik pada tingkat individu, kelompok atau organisasi.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Abadi Genteng Jatiwangi, Kabupaten Majalengka.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Penelitian dilaksanakan pada Desember sampai dengan Maret 2017 di PT Abadi Genteng Jatiwangi, Kabupaten Majalengka. Populasi dalam penelitian ini adalah General Manager dan sebagian karyawan yang berjumlah 45 orang. Uji validitas instrumen dengan menggunakan rumus product moment Correlation. Uji reliabilitas instrument menggunakan rumus cronbach alpha. Teknis analisis data menggunakan dengan uji prasyarat yang meliputi uji normalitas data, uji Multikolinieritas, Heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian secara simultan menunjukkan gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.**

<sup>\*)</sup> Dosen Tetap Fakultas Ekonomika dan Bisnis Dosen Tetap Fakultas Ekonomi

**Latar Belakang**

Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja baik pada tingkat individu, kelompok atau organisasi. Peran Direktur tersebut adalah pertama sebagai administrator yaitu mengalokasikan sumber daya, mengembangkan dan

menjalankan kebijakan dan prosedur, mengawasi pengembangan profesi; kedua sebagai mediator yang menjembatani komunikasi internal dan eksternal; ketiga kepemimpinan yang memfokuskan tujuan perusahaan dan membimbing proses pembelajaran (Hoy WK dan Miskel CG,<sup>4)</sup> 2013).

|            |        |         |                        |                  |
|------------|--------|---------|------------------------|------------------|
| Tahun 2018 | Vol. 5 | Nomor 1 | Periode Januari - Juni | ISSN : 2356-3923 |
|------------|--------|---------|------------------------|------------------|

Keberhasilan dalam membangun kinerja Perusahaan, kepemimpinan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan merupakan cerminan dari kemampuan seorang direktur dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Gaya kepemimpinan adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan orang-orang yang dipimpinnya (Davis & Newstorm,<sup>1)</sup> 2011). Hal ini sejalan dengan pendapat Hersey & Blanchard<sup>3)</sup> 2010:95) yang menyatakan bahwa: Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang ditampilkan ketika mencoba mempengaruhi tingkah laku orang lain seperti yang dipersepsikan oleh orang yang akan kita pengaruhi tersebut.

Salah satu gaya kepemimpinan adalah gaya demokratis. Dalam gaya demokratis pemimpin memposisikan di tengah-tengah anggota kelompok. Pengaruh dengan anggota kelompok bukan sebagai majikan terhadap buruhnya, melainkan sebagai kakak terhadap saudara-saudaranya. Pemimpin berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama, Oleh sebab itu Untuk menimbulkan motivasi yang baik tidaklah mudah karena terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhinya. Menurut Lyman Porter<sup>5)</sup> 2006) bahwa, "Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ada tiga, yakni: 1) ciri-ciri seseorang (*individual characteristic*), 2) tingkat dan jenis pekerjaan (*job characteristic*), dan 3) lingkungan kerja (*work situation characteristic*)."

Motivasi kerja akan mewujudkan kinerja perusahaan yang baik. Kinerja perusahaan merupakan kinerja keseluruhan sumber daya manusia, diukur dengan beberapa indikator dan salah satunya adalah hasil proses atau kerja karyawan.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah terdapat tiga variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan Dengan demikian dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1 Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Abadi Genteng Jatiwangi Kabupaten Majalengka
- 2 Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Abadi Genteng Jatiwangi Kabupaten Majalengka
- 3 Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Abadi Genteng Jatiwangi Kabupaten Majalengka

### Tujuan Penelitian

penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh mengenai:

1. Untuk mengetahui Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Abadi Genteng Jatiwangi Kabupaten Majalengka
2. Untuk mengetahui Motivasi Kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Abadi Genteng Jatiwangi Kabupaten Majalengka
3. Untuk mengetahui Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Abadi Genteng Jatiwangi Kabupaten Majalengka.

### Metode Penelitian

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan metode analisis deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengujian instrument penelitian dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji realibilitas dan uji normalitas data, sedangkan analisis

|            |        |         |                        |                  |
|------------|--------|---------|------------------------|------------------|
| Tahun 2018 | Vol. 5 | Nomor 1 | Periode Januari - Juni | ISSN : 2356-3923 |
|------------|--------|---------|------------------------|------------------|

data menggunakan koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis menggunakan uji t untuk uji parsial, dan uji F untuk uji simultan.

### **Kerangka Pemikiran**

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan adalah persepsi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik, Direktur melaksanakan kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi. Kegiatan perencanaan menuntut kapabilitas dalam menyusun perangkat-perangkat manajemen, kegiatan pengelolaan mengharuskan kemampuan memilih dan menerapkan strategi yang efektif dan efisien; dan kegiatan mengevaluasi mencerminkan kapabilitas dalam memilih metode evaluasi yang tepat dan dalam memberikan tindak lanjut yang diperlukan terutama bagi perbaikan perusahaan.

Keberhasilan kepemimpinan ditandai dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya yang berimbas kepada hasil kinerja karyawan yang memuaskan.

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dicapai atau diperoleh karyawan berkat adanya usaha atau fikiran yang mana hal tersebut dinyatakan dalam bentuk penguasaan, pengetahuan dan kecakapan dasar yang terdapat dalam berbagai aspek kehidupan sehingga nampak pada diri individu penggunaan penilaian terhadap sikap, pengetahuan dan kecakapan dasar yang terdapat dalam berbagai aspek kehidupan sehingga nampak pada diri individu perubahan tingkah laku secara kuantitatif.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimilikinya. Dengan dimilikinya motivasi

kerja yang tinggi, maka pencapaian hasil yang optimal akan dapat diwujudkan. Hal ini sependapat dengan Hersey & Blanchard<sup>3)</sup> (2010:95) bahwa, motivasi merupakan faktor penting dalam memahami perilaku manusia dalam pengaruhnya dengan manusia lain, seperti dalam kehidupan bermasyarakat dan berorganisasi. Motivasi adalah faktor pemicu timbulnya perilaku manusia, karena manusia memiliki kebutuhan-kebutuhan dan secara sadar atau berusaha untuk memenuhinya. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku untuk memenuhi keinginan atau kebutuhannya itu. Dengan demikian perilaku manusia pada dasarnya berorientasi pada tujuan, karena dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

#### **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan**

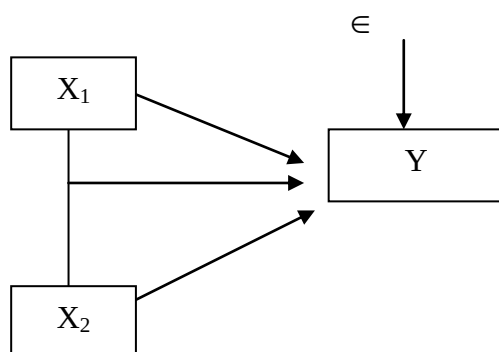
Kepemimpinan Kepala Sekolah sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Direktur melakukan pendekatan kepada karyawan dengan memperhatikan kemampuan yang ditampilkan. Setiap tugas yang dibebankan kepada karyawan kemungkinan memerlukan tindak lanjut, dan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik tidak akan menunggu perintah lebih lanjut, bila pekerjaan tersebut ternyata memerlukan proses berlanjut. Bagi karyawan yang mempunyai motivasi kerja rendah, selalu menunggu perintah walaupun pekerjaan tersebut memerlukan proses lebih lanjut.

Motivasi yang tinggi pada karyawan akan berpengaruh terhadap optimalnya peran karyawan, Motivasi kerja akan berdampak terhadap timbulnya prestasi kerja, sebab dengan adanya motivasi dalam diri pekerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab ke arah tujuan yang telah ditetapkan.

Peningkatan motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting, sebab motivasi kerja merupakan proses penggerakan atau pemberian perangsang terhadap individu dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka, asumsinya adalah semakin baik kepemimpinan dan semakin baik motivasi kerja, secara bersama-sama akan mendukung semakin baik pula Kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diduga bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan Kinerja karyawan.

Konstelasi pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja karyawan dan hasil kinerja karyawan, dapat dilihat pada gambar berikut ini.



**Gambar 1.**  
**Pengaruh Kepemimpinan dan**  
**Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**  
**Karyawan**

### Populasi dan Sampel

Fraenkel dan Wallen <sup>2)</sup> 2008 : 63) bahwa, “Populasi adalah kelompok yang menarik peneliti, dimana kelompok tersebut oleh peneliti dijadikan sebagai obyek untuk menggeneralisasikan hasil penelitian.

Berdasarkan kutipan di atas maka pada hakekatnya populasi adalah obyek penelitian atau target dalam penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan di PT Abadi

Jatiwangi Majalengka yaitu sebanyak 45 yang seluruhnya di jadikan sampel sehingga dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus)

### Uji Normalitas

Pengujian suatu data dalam penelitian sangat penting, hal ini di maksudkan untuk melihat sejauh mana kenormalan suatu data tersebar. Uji normalitas tersebut di lakukan dengan menggunakan ujililiefors yang dianalisa dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

**Tabel 1. Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                     |              | Kepemi<br>mpinan  | Motivasi<br>kerja | Kinerja<br>Karyawan |
|-------------------------------------|--------------|-------------------|-------------------|---------------------|
| N                                   |              | 45                | 45                | 45                  |
| Normal<br>Parameters <sup>a,b</sup> | Mean         | 20,53             | 23,09             | 23,31               |
|                                     | Std.         |                   |                   |                     |
|                                     | Deviation    | 4,654             | 5,443             | 4,766               |
| Most Extreme<br>Differences         | Abso<br>lute | ,149              | ,141              | ,109                |
|                                     | Positi<br>ve | ,149              | ,141              | ,109                |
|                                     | Nega<br>tive | -,117             | -,109             | -,066               |
| Test Statistic                      |              | ,149              | ,141              | ,109                |
| Asymp. Sig. (2-<br>tailed)          |              | ,014 <sup>c</sup> | ,026 <sup>c</sup> | ,200 <sup>c,d</sup> |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas diperoleh sig 0,200 yang lebih besar dari 5%, sehingga  $H_0$  tidak ditolak (diterima). Hal ini berarti dapat disimpulkan variabel Y normal.

### Uji Multikolinieritas

Pengujian ini untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi. Untuk mendeteksi multikolinieritas adalah dengan melihat

nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*.

**Tabel 2. Coefficients<sup>a</sup>**  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)   | 7,003                       | 2,319      |                           | 3,020 | ,004 |                         |       |
| Kepemimpinan   | ,578                        | ,162       | ,564                      | 3,568 | ,001 | ,424                    | 2,357 |
| Motivasi kerja | ,193                        | ,138       | ,420                      | 2,392 | ,003 | ,424                    | 2,357 |

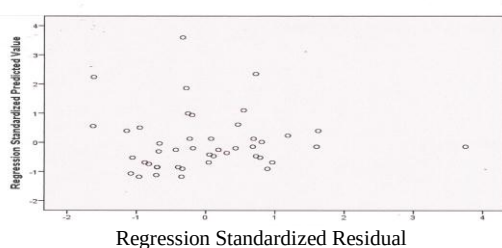
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas diperoleh nilai VIF tidak ada yang melebihi 10 dan nilai *tolerance* tidak ada yang di atas 1. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, sehingga model regresi ini tidak ada masalah multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sukestiyarno<sup>7)</sup> (2006 : 13) menjelaskan bahwa *Heteroskedastisitas* muncul apabila error atau residu dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Konsekuensi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah estimator yang diperoleh tidak efisien. Dalam penelitian ini pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat diagram residual terhadap variabel bebas. Jika nilai error membentuk pola tertentu, tidak bersifat acak terhadap nol maka dikatakan terjadi *heteroskedastisitas*.

Scatterplot  
Dependent Variabel: Kinerja Karyawan



**Gambar 2. Scatterplot**

Berdasarkan uji heteroskedastisitas, seperti terlihat pada gambar di atas scatterplot, variabel dependen, dan residual diperoleh diagram nilai error cukup menyebar disekitar nol. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

### Pengujian Hipotesis

Penelitian ini mengajukan 3 (tiga) buah perumusan masalah, yaitu : (1) Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, (3) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan, Ketiga perumusan masalah ini diuji dengan teknik analisis regresi dan korelasi.

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Abadi Jatwangi.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara partial menggunakan pengujian dua arah (*two tailed test*) dengan menggunakan  $\alpha = 5\%$  yang dengan tingkat keyakinan adalah 95%. Dari hasil analisis regresi linear sederhana terhadap pasangan data variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Karyawan diperoleh koefisien arah regresi sebagai berikut :

**Tabel 3. Hasil Pengolahan Regresi**  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)   | 7,003                       | 2,319      |                           | 3,020 | ,004 |
| Kepemimpinan   | ,578                        | ,162       | ,564                      | 3,568 | ,001 |
| Motivasi kerja | ,193                        | ,138       | ,420                      | 2,392 | ,003 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,568, oleh karena itu harga uji  $t$  statistik (thitung) lebih besar dari nilai kritis ( $3,568 > 1,671$ ) atau probabilitas  $t$  lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Abadi Jatiwangi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara partial menggunakan pengujian dua arah (*two tailed test*) dengan menggunakan  $\alpha = 5\%$  yang berarti tingkat keyakinan adalah 95%. Dari hasil analisis regresi linear sederhana terhadap pasangan data variabel Motivasi Kerja Karyawan terhadap variabel Kinerja Karyawan diperoleh koefisien arah regresi sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel Motivasi Kerja Karyawan diperoleh nilai thitung sebesar 2,392, oleh karena itu harga uji  $t$  statistik (thitung) lebih besar dari nilai kritis ( $2,392 > 1,671$ ) atau probabilitas  $t$  lebih kecil dari 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa Motivasi Kerja Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Abadi Jatwangi.

Langkah selanjutnya sebelum melakukan pengujian hipotesis adalah menghitung persamaan regresi ganda variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama

terhadap Kinerja Karyawan (Berikut perhitungannya:

**Tabel 4. Hasil Pengolahan Regresi**

| Model          | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)   | 7,003                       | 2,319      |                           | 3,020 | ,004 |
| Kepemimpinan   | ,578                        | ,162       | ,564                      | 3,568 | ,001 |
| Motivasi kerja | ,193                        | ,138       | ,420                      | 2,392 | ,003 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat koefisien regresi  $b_1 = 0,578$ ,  $b_2 = 0,193$  dan konstanta  $a = 7,003$ . Dari ketiga koefisien tersebut diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,003 + 0,578X_1 + 0,193X_2$ . Dari persamaan regresi ini akan dilakukan uji keberartian persamaan regresinya

dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Hasil pengujian keberartian regresi ganda tersebut tertera pada tabel berikut ini :

**Tabel 5. ANOVA<sup>a</sup>**

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 554,663        | 2  | 277,331     | 26,176 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 444,982        | 42 | 10,595      |        |                   |
| Total        | 999,644        | 44 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepemimpinan

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel independen terhadap dependen dengan perbandingan jika nilai hitung  $> r$  tabel atau sign  $< 0,05$ .

Hasil uji  $F$  di atas diketahui dengan menggunakan derajat keyakinan 5% diperoleh nilai  $F_{tabel}$  pada  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 42$  ; sebesar 3,231. Berdasarkan



|            |        |         |                        |                  |
|------------|--------|---------|------------------------|------------------|
| Tahun 2018 | Vol. 5 | Nomor 1 | Periode Januari - Juni | ISSN : 2356-3923 |
|------------|--------|---------|------------------------|------------------|

hasil analisis uji F diperoleh nilai Ftabel sebesar 26,176 dengan probabilitas sebesar 0,000 ( $P < 0,05$ ), hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji ketepatan model (Uji F)

Uji F merupakan uji yang digunakan untuk mengidentifikasi ketepatan model dan pengaruh variable secara simultan. Distribusi nilai F hanya searah ke arah positif, jika hasil F hitung lebih besar dari 4, maka model yang diuji dengan pilihan variabel adalah sudah tepat (fit). Adapun hasil uji F dengan menggunakan komputer program SPSS dapat di diketahui pada tabel berikut :

**Tabel 6. Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

| Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 554,663        | 2  | 277,331     | 26,176 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual   | 444,982        | 42 | 10,595      |        |                   |
| Total      | 999,644        | 44 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepemimpinan

Hasil uji F di atas diketahui dengan menggunakan derajat keyakinan 5% diperoleh nilai Ftabel pada  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 42$ ; sebesar 3,231.

Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar  $26,176 > 3,231$  dengan probabilitas sebesar 0,000 ( $P < 0,05$ ), hal ini berarti variabel Motivasi Kerja Karyawan dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah perbandingan antara variasi Y yang dijelaskan oleh  $X_1$  dan  $X_2$  bersama-sama

dibanding dengan variasi total Y. Jika  $r^2$  semakin besar atau mendekati 1, maka model semakin tepat. Semakin besar n (ukuran sampel) maka nilai  $R^2$  cenderung makin kecil. Sebaliknya dalam data runtun waktu (*time series*), sebagaimana hasil perhitungan SPSS for windows berikut ini :

**Tabel 7. Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,745 <sup>a</sup> | ,555     | ,534              | 3,255                      |

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 sampai 1. Apabila  $R^2$  mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Sebaliknya jika nilai  $R^2$  mendekati 0, maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil uji  $R^2$  memperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,555 bila ditulis dalam bentuk prosentase 55,5%. Angka tersebut menjelaskan bahwa determinasi atau sumbangan variabel gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan sebesar 55,5%. Artinya sumbangan faktor-faktor lain (selain gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan) terhadap Kinerja Karyawan hanya sebesar 44,5%.

### Kesimpulan dan Saran

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan terhadap para karyawan di PT Abadi Genteng Jatiwangi

|            |        |         |                        |                  |
|------------|--------|---------|------------------------|------------------|
| Tahun 2018 | Vol. 5 | Nomor 1 | Periode Januari - Juni | ISSN : 2356-3923 |
|------------|--------|---------|------------------------|------------------|

Kabupaten Majalengka 2017 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan. Hal ini berarti semakin efektif gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin kurangnya gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan tersebut juga akan menurun.
2. Motivasi Kerja karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain semakin baik motivasi kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan di PT Abadi Genteng Jatiwangi Kabupaten Majalengka. Berdasarkan hasil pengolahan data variabel Motivasi kerja karyawan diperoleh nilai thitung sebesar 2,392, oleh karena itu harga uji t statistik (thitung) lebih besar dari nilai kritis ( $2,560 > 1,671$ ) atau probabilitas t lebih kecil dari 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa Motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Abadi Genteng jatiwangi Kabupaten Majalengka. Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 26,176 dengan probabilitas sebesar 0,000 ( $P < 0,05$ ), hal ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan direktur dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Abadi Genteng Jatiwangi Kabupaten Majalengka diterima atau terbukti kebenarannya.

### Saran

Dari permasalahan dan pembahasan diatas maka dapat di sarankan sebagai berikut:

#### 1. Bagi Manajemen

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu didukung adanya gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja yang baik, oleh karena itu direktur diharapkan dapat menerapkan kebijakan- kebijakan yang dapat direspon oleh para karyawan sesuai dengan kewenangan selaku direktur. Selain itu direktur juga perlu memperhatikan kerjasama antar karyawan.

#### 2. Bagi Karyawan

Untuk meningkatkan profesionalisme, hendaknya para karyawan dapat meningkatkan kerjasama dengan direktur baik di dalam lingkungan maupun di luar perusahaan. Karyawan berusaha meningkatkan profesionalitas dan kinerjanya seiring dengan meningkatnya kompetensi lain yang harus dimilikinya.



|            |        |         |                        |                  |
|------------|--------|---------|------------------------|------------------|
| Tahun 2018 | Vol. 5 | Nomor 1 | Periode Januari - Juni | ISSN : 2356-3923 |
|------------|--------|---------|------------------------|------------------|

### DAFTAR PUSTAKA

1. Davis. Keith and Jhon W Newstrom. 2011. *Human Behavior At Work*. New York: Mc Graw- Hill Company.
2. Fraenkel J Wallen. N. 2008. *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York: McGraw-Hill Higher Education
3. Harsey. H. & Blanchard. K. H ( 2010 ). *Management of Organization Behavior: Utiliszing Human Resources*, Alih Bahasa Agus Dharma. Jakarta: Erlangga
4. Hoy. W.K dan Miskel C.G 2013. *Educational Administration Theory, Research, and Practice*. New York: Random House
5. Porter, Lyman W. 2006. Organization, Work, and Personal Factor in Employee Turn Over and Absenteeism. *Psychological Bulletin*
6. Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
7. Sukestiyarno dan budi waluya 2006. *Upaya Meningkatkan Penguasaan Konsep dan membentuk Mahasiswa menjadi Matematikawan yang Filsafati melalui Pembelajaran Filsafat ilmu dengan Strategi Student Team Heroic Leadership*. Laporan Teaching Grand: Pend. Matematika Unnes
8. Winarno Surakhmad. 2011. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar dan Metode Teknik Bnadung*: Tarsito