

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Panasonic Gobel Energy Indonesia (Study Kasus Departemen Component F1)

Purwanti<sup>1</sup>, Angga Mardiana<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Pelita Bangsa  
wantiupb@gmail.com

<sup>2</sup>Universitas Pelita Bangsa  
anggamardiana94@gmail.com

---

### ARTICLE DETAILS

#### History

Received : February  
RevisedFormat : March  
Accepted : April

---

#### Keywords :

gaya kepemimpinan,  
motivasi, kinerja karyawan

---

### ABSTRACTS

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah: apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. Metode penelitian ini adalah eksplanatory yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan, pengaruh atau perbedaan dari satu variabel terhadap variabel lainnya untuk menguji hipotesis sehingga memberikan suatu gambaran gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. Populasi diartikan sebagai seluruh anggota kelompok yang sudah ditentukan karakteristik yang dimiliki oleh populasi sebanyak 200 orang dan sampelnya sebanyak 134 orang.

Terbukti dari hasil uji T, diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.940 > 1.97824$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi  $H1$  secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Terbukti dari hasil uji T, diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12.880 > 1.97824$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi  $H2$  Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  positif, artinya semakin meningkat motivasi kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Terbukti dari hasil uji F, diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $214.893 > 3.07$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi  $H3$  gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil regresi berganda didapat  $Y = 1.079 + 0.277X_1 + 0.741X_2$ , bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan.

©2019 STIM Lasharan Jaya Makassar

---

### PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, faktor sumber daya manusia memegang peranan penting dalam melaksanakan kegiatannya. Karena sumber daya manusia berperan dalam hal perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh sebab itu perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat guna mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu organisasi melalui manajemen yang baik sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut.

PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang elektronik. Oleh sebab itu penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sangatlah penting, karena dengan mengetahui hal tersebut mempermudah suatu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. organisasi akan berfungsi secara efektif ketika

manajemen menggunakan kepemimpinan yang tepat. menurut Saputra, (2014:135) Kepemimpin harus dapat mempengaruhi individu maupun kelompok melalui proses komunikasi. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah adanya faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Karena gaya kemimpin memegang peran utama yang merupakan tombak suatu keberhasilan pelaksanaan organisasi perusahaan. Perusahaan bisa mendapatkan hasil yang baik jika pimpinan mampu menggerakkan bawahan dengan baik. Begitu juga dengan motivasi dalam bekerja, dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktifitas.

Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana organisasi akan dibawa..Berdasarkan pengamatan sementara peneliti, di PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia peran kepemimpinannya kurang maksimal. Sebagai seorang pemimpin hendaknya menggunakan kewenangannya dengan baik.

Sementara yang terjadi di PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia, pemimpin tidak menggunakan kewenangannya dengan baik dalam hal ini tidak tegas dalam pembagian kerja dan sikap pemimpin yang tidak objektif. Hal tersebut terlihat dengan adanya pembagian tugas yang tidak merata, masih dijumpai karyawan yang mempunyai kinerja rendah dibiarkan tanpa mendapat teguran atau sanksi tegas. Sementara itu ada karyawan yang diberi tugas dan tanggung jawab banyak menjadi kurang fokus terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan. Akibatnya, karyawan bekerja tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya hal tersebut, selain kepemimpinan yang baik terdapat faktor lain yang perlu diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2015:115) motivasi adalah suatu alasan (reasoning) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. motivasi kerja bagi para karyawan pun tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai harapan perusahaan.

Dari hasil pengamatan yang telah peneliti lakukan pada PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia kami melihat adanya penerapan motivasi kerja yang kurang baik. Seperti kurangnya motivasi kerja terhadap karyawan sehingga banyak karyawan yang kurang termotivasi sehingga berdampak ke kinerja karyawan tersebut. Menurut Bangun, (2012:231) Kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). seperti kurangnya rasa bersemangat dalam bekerja dan tidak punya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga secara perlahan berdampak ke kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, untuk mendapatkan kepercayaan *Customer*, sebagai salah satu perusahaan elektronik PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia harus selalu meningkatkan kinerja sumber daya manusianya secara efisien dan efektif. Dalam hal ini peran kepemimpinan sangat diperlukan. Selain itu motivasi kerja pun sangat penting untuk diperhatikan.

Maka dari itu berdasarkan hal yang telah disebutkan pada uraian diatas penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai hal tersebut. Dan penulis pun membuat penelitian dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PANASONIC GOBEL ENERGY INDONESIA”.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia?
3. Apakah Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia ?

## KAJIAN TEORI

### Kepemimpinan

Kepemimpinan atau *leadership* merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Menurut Bangun, (2017:339) menyatakan bahwa Kepemimpinan merupakan salah satu tugas dalam mencapai tujuan organisasi, dan menurut Saputra, (2014:135) menyatakan bahwa Kepemimpin harus dapat mempengaruhi individu maupun kelompok melalui proses komunikasi. Liviawati dan wiyati, (2015:124) menyatakan bahwa pemimpin harus dapat mampu meningkatkan produktifitas bawahannya, mampu bersinergi, mampu berkoordinasi dengan baik dan mampu secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Indikator mengenai gaya kepemimpinan Menurut Sutrisno, (2016:229): (1)Memiliki kesadaran diri yang tinggi yaitu orang dengan kesadaran diri yang tinggi akan mengetahui bagaimana perasaan mereka mempengaruhi diri, orang lain, dan kinerja mereka. Dengan demikian, bila orang yang sadar diri mengetahui bahwa dirinya kurang mampu menangani jadwal yang mepet akan lebih berhati-hati merencanakan waktu. (2) Mempunyai sikap yang cocok antara kata dengan perbuatan yaitu seorang pemimpin harus bisa jadi panutan bawahannya mengenai penampilan, tutur kata maupun perbuatannya. Agar bawahan dapat termotivasi akan hal tersebut. (3) Menghormati Orang lain yaitu dalam hal ini seorang pemimpin harus mempunyai rasa menghormati, bukan karena jabatan yang tinggi dapat mengurangi rasa hormat terhadap selevel maupun bawahannya. Tetapi pemimpin harus bisa jadi teladan dalam diri sendiri maupun orang lain. (4) Bersikap Jujur yaitu pimpinan harus mengakui kesalahan yang diperbuat dan menerima sanksi sesuai peraturan yang ada.

### Motivasi

Motivasi berasal dari kata dalam bahasa latin yakni *movere* yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2015:115) motivasi adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:93) motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Katim dan Cucu Wiliyawati dalam Issakh (2014:497) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang individu atau karyawan untuk melakukan sesuatu guna memenuhi kebutuhan pada satu waktu tertentu guna mencapai kepuasan yang diharapkan pada tingkat tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017:101-102) sebagai berikut: (1) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual. (2) Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. (3) Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, beralifiasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. (4) Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain. (5) Kebutuhan untuk

mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

### **Kinerja Karyawan**

kinerja karyawan adalah hasil kerja dari karyawan tersebut yang menunjukkan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja perusahaan atau instansi tersebut. Menurut Mohammad Iman Tindow dalam Banni (2013:10) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Begitu juga dengan Bangun, (2012:231) Kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*), dan menurut Wahyu Dewi Nurjanah dalam Dessler (2017:51) kinerja karyawan adalah merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

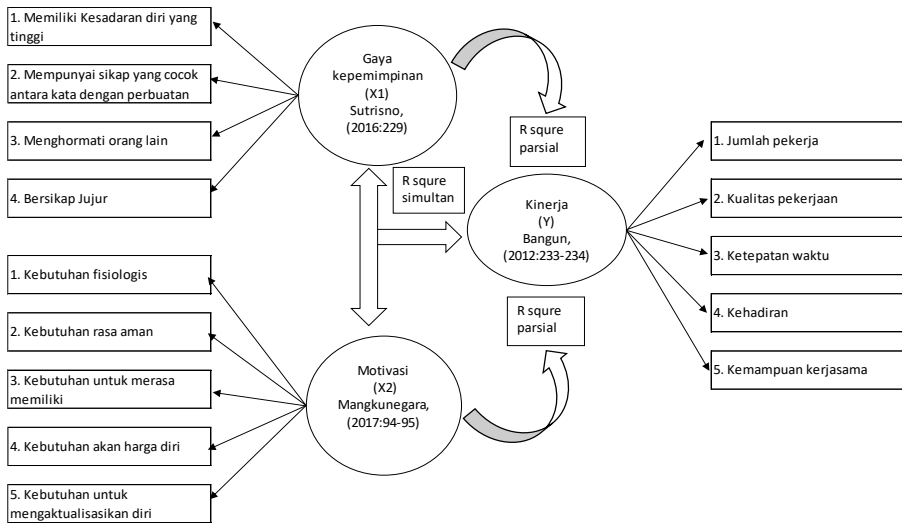
Untuk mengukur Kinerja Karyawan dapat dilakukan dengan beberapa cara. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dan dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Menurut Bangun, (2012:233-234) indikator kinerja meliputi: (1) Jumlah Pekerjaan yaitu menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. (2) Kualitas Pekerjaan setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut untuk suatu pekerjaan tertentu. (3) Ketepatan Waktu yaitu setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. (4) Kehadiran merupakan suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja Karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya. (5) Kemampuan kerja sama merupakan jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga dibutuhkan kerja sama antar karyawan. Kinerja Karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen. Dalam penelitian ini melihat seberapa jauh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja pada PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia .

Populasi pada penelitian ini berjumlah 200 orang. Untuk penentuan sampel yaitu menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Penentuan sampel menggunakan *sample random sampling*, kemudian penelitian ini menggunakan sampel 134 responden dalam satu bagian component sesuai yang diijinkan perusahaan. Dalam penelitian ini metode yang digunakan peneliti yaitu observasi, wawancara, kuesioner.

**Desain Penelitian  
Gambar 1**



## PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Semua butir pernyataan pada setiap variable nilai Corret Item-Total Correlation lebih besar dari nilai rtabel yaitu lebih besar dari 0.1697, dengan demikian dinyatakan bahwa semua pernyataan dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengetahui konsistensi alat ukur, Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item /pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan formula *cronbach alpha* (koefisien *alpha cronbach*). Dimana secara umum yang dianggap reliable apabila nilai *alpha cronbach* > 0,6. Hasil lengkap uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Reliabilitas**  
**Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Kinerja (Y)**

Variable	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha Yang disyaratkan	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan (X1)	0.783	0.6	Reliabel
Motivasi (X2)	0.812	0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.829	0.6	Reliabel

Sumber: Data yang diolah dengan IBM SPSS 22, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* diseluruh variabel yang diujikan nilainya sudah diatas 0.6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Dalam pembahasan ini akan digunakan sample Kolmogorov – smirnov dengan menggunakan taraf signifikan 0.05. data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 5% atau 0.05.

**Tabel 2**  
**Uji Normalitas data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Gaya Kepemimpinan	Motivasi	Kinerja
N		134	134	134
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	30.21	37.34	37.12
	Std. Deviation	4.662	5.700	5.894
Most Extreme Differences	Absolute	.072	.071	.080
	Positive	.072	.064	.075
	Negative	-.061	-.071	-.080
Test Statistic		.072	.071	.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081 <sup>c</sup>	.093 <sup>c</sup>	.057 <sup>c</sup>

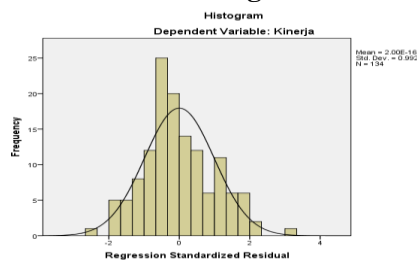
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data yang diolah dengan IBM SPSS 22, 2018

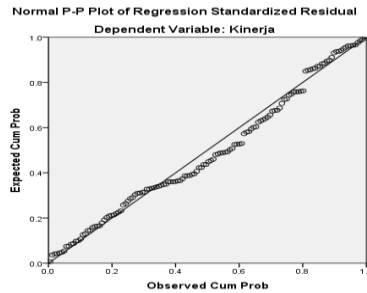
Berdasarkan tabel diatas, diketahui adalah:

1. Gaya Kepemimpinan (X1)  
 Pada kolom variabel gaya kepemimpinan terdapat Kolmogorov – smirnov  $z = 0.072$ , dengan nilai probabilitas signifikan  $0.081$  Asymp. Sig. (2-tailed). Oleh karena itu variabel gaya kepemimpinan ini berdasarkan data olahan telah memenuhi syarat normalitas yaitu dengan nilai probabilitas  $> 0.05$ , maka data variabel gaya kepemimpinan adalah normal dan dapat digunakan dalam penelitian.
2. Motivasi ( X2 )  
 Pada kolom variabel motivasi terdapat Kolmogorov – smirnov  $z = 0.071$ , dengan nilai probabilitas signifikan  $0.093$  Asymp. Sig. (2-tailed). Oleh karena itu variabel motivasi ini berdasarkan data olahan telah memenuhi syarat normalitas yaitu dengan nilai probabilitas  $> 0.05$ , maka data variabel gaya kepemimpinan adalah normal dan dapat digunakan dalam penelitian.
3. Kinerja karyawan  
 Pada kolom variabel kinerja terdapat Kolmogorov – smirnov  $z = 0.082$ , dengan nilai probabilitas signifikan  $0.057$  Asymp. Sig. (2-tailed). Oleh karena itu variabel kinerja ini berdasarkan data olahan telah memenuhi syarat normalitas yaitu dengan nilai probabilitas  $> 0.05$ , maka data variabel kinerja adalah normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Gambar 2**  
**Grafik Histogram**



**Gambar 3**  
**Normal Plot**



Sumber: Data yang diolah dengan IBM SPSS 22, 2018

Melihat grafik histogram dan normal plot diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal. Sedangkan pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 3**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.576	1.736
Motivasi	.576	1.736

a. Dependent Variable: Kinerja

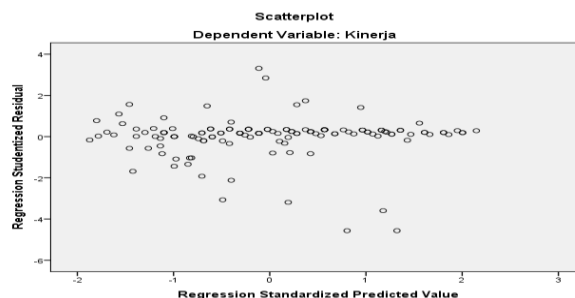
Sumber: Data yang diolah dengan IBM SPSS 22, 2018

Berdasarkan hasil uji output tersebut, dapat diketahui bahwa nilai tolerance yang diperoleh untuk gaya kepemimpinan adalah 0.576, nilai tolerance untuk Motivasi adalah 0.576, dengan hasil yang diperoleh dapat diartikan bahwa variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas, karena hasil tolerance diatas 0.10.

Diketahui pula bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk gaya kepemimpinan sebesar 1.736 dan untuk motivasi sebesar 1.736. hasil ini berarti variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas, karena VIF dibawah 10.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 4**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data yang diolah dengan IBM SPSS 22, 2018

Gambar *scatter plot* memiliki pola yang tidak jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas. Sehingga model regresi layak untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel Gaya kepemimpinan dan Motivasi.

**Uji Linieritas**

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila nilai signifikansi pada *deviation from linearity* lebih dari 0.05. Berikut adalah hasil perhitungan uji linieritas dengan menggunakan IBM SPSS 22 sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Uji Linieritas**  
**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Gaya kepemimpinan	Between Groups	2823.521	20	141.176	8.880	.000
	Linearity	2174.050	1	2174.050	136.743	.000
	Deviation from Linearity	649.471	19	34.183	2.150	.061
Within Groups		1796.569	113	15.899		
Total		4620.090	133			

Sumber: Data yang diolah dengan IBM SPSS 22, 2018

Dari output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Devition from linearity sebesar 0.061. karena signifikan lebih dari 0.05 ( 0.061>0.05 ) maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja terdapat hubungan yang linier. Dengan ini maka asumsi linieritas terpenuhi.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 5**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.079	1.802		.599	.550
	GAYA KEPEMIMPINAN	.277	.070	.219	3.940	.000
	MOTIVASI	.741	.058	.717	12.880	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data yang diolah dengan IBM SPSS 22, 2018

Berdasarkan analisis dengan program IBM SPSS 22 diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1.079 + 0.227X_1 + 0.741X_2$$

penjelasan persamaan regresi linier berganda tersebut sebagai berikut:

1. Konstanta : 1.079

Diketahui variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dengan tingkat signifikan 0.000 dan 0.000 maka variabel kinerja sebesar 1.079

2. Koefisien  $X_1$ : 0.277

Jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara Motivasi dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0.277

3. Koefisien  $X_2$ : 0.741

Jika variabel Motivasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara Gaya Kepemimpinan dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0.741

### Koefisien Determinasi

**Tabel 6**  
**Analisis koefisien determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 <sup>a</sup>	.766	.763	2.870

a. predictor: (Constant), Motivasi, Gaya kepemimpinan

Sumber: Data yang diolah dengan IBM SPSS 22, 2018

Berdasarkan *output* diperoleh angka *Adjusted square* sebesar 0.763 atau (76.3%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap variabel dependen Kinerja sebesar 76.3%. Atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 76.3% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### Uji T (Uji Parsial)

**Tabel 7**  
**Hasil pengujian secara parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.079	1.802		.599	.550
	GAYA KEPEMIMPINAN	.277	.070	.219	3.940	.000
	MOTIVASI	.741	.058	.717	12.880	.000

Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data yang diolah dengan IBM SPSS 22, 2017

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,940 > 1,97824$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi  $H_1$  terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Serta uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh thitung > ttabel =12.880 > 1.97824 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi  $H_2$  Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung positif, artinya semakin meningkat motivasi kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

## Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 8**  
**Hasil pengujian secara simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3540.834	2	1770.417	214.893	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1079.255	131	8.239		
	Total	4620.090	133			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Data yang diolah dengan IBM SPSS 22, 2017

Dapat diketahui bahwa f hitung > f tabel ( 214.893 > 3.07 ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi  $H_3$  gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Pengujian Hipotesis

### Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t diperoleh keterangan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan Nilai sig < 0.05 ( 0.000 < 0.05 ) , atau t hitung > t tabel ( 3.940 > 1.97824 ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia.

### Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t diperoleh keterangan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan Nilai sig < 0.05 ( 0.000 < 0.05 ) , atau t hitung > t tabel ( 12.880 > 1.97824 ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa motivasi kerja dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia.

### Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai sig < 0.05 ( 0.000 < 0.05 ) , atau f hitung > f tabel ( 214.893 > 3.07 ). Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara statistik menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi gaya kepemimpinan dan semakin baik motivasi kerja akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah dilakukan uji analisis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program IBM SPSS 22 dapat diketahui bahwa secara parsial ( Uji t ) variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )terdapat pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3.940 < 1.97824$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi  $H_1$  secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program IBM SPSS 22 dapat diketahui bahwa secara parsial ( Uji  $t$  ) variabel Motivasi ( $X_2$  ) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $12.880 > 1.97824$  ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi  $H_2$  Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 3) Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program IBM SPSS 22 dapat diketahui bahwa secara simultan ( Uji  $F$  ) gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena nilai  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel ( $214.893 > 3.07$  ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi  $H_3$  gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Saran

Saran-saran yang penulis berikan antara lain:

- 1) Kepemimpinan yang terdapat di PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia tersebut harus dipertahankan dan ditingkatkan terhadap kinerja karyawan, karena aspek tersebut dapat menambah kinerja karyawan. Salah satunya dengan cara memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, berupa kenaikan gaji, bonus dan lain-lain. Hasil penelitian ini bisa dijadikan masukan dan menentukan kebijakan untuk menyusun strategi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Hal yang lebih dipertahankan adalah motivasi, dalam variabel ini motivasi lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibanding variabel gaya kepemimpinan.
- 3) Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, diharapkan agar indikator-indikator tersebut tetap dipertahankan dan bila perlu ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan dapat meningkat.
- 4) Bagi peneliti lain diharapkan dapat menambahkan variabel lain diluar model, sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti lain diharapkan mencari variabel independen lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena kinerja karyawan bukan hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali M. Alghazo, 2016, *The Impact Of Leadership Style on Employee's Motivation* terbit di *International Journal of Economics and Business Administration International Journal of Economics and Business Administration* vol.02 No.05, Tahun 2016:37-44.
- Anton Tirta Komara dan euis nelliawati, 2014, pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DILINGKUNGAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KOTA BANDUNG jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship volume 08 No 02, perode Oktober Tahun 2014:73-85.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Revika Aditama
- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintarti, Surya. 2015. *Metodologi Penelitian Ekonomi Syariah*. Cetakan ke 1. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Dewi Andrian, 2016, pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. X SIDOARJO jurnal Bisnis Manajemen dan Perbankan volume 02 No2, Tahun 2016:91-102.

- Hapid dan Acep Rochmat Sunarwari, 2014, pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. FINANCIA MULTI FINANCE PALOPO jurnal Ekonomi dan Pembangunan volume 01 No 2, periode Juli Tahun 2014:7-16.
- Hasibuan, H. Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi ke 18. Bandung: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke 12. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mohammad Iman Tindow, 2014, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK SULUT CABANG CALACA Jurnal EMBA, volume 02 N0 02, periode Juni 2014:1594-1606.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 2. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2016. *SPSS HANDBOOK, Analisis data, Olah data, dan penyelesaian kasus-kasus statistic*. Cetakan ke 1. Yogyakarta: Mediakom.
- Salmiaty Taty dan Muhammad Basir, 2016, *The Effect of Leadership Style, Work Environment and Organization Culture on Employee Performance: A Case Study at Kawasan Industri Makassar (kima), Indonesia IOSR Journal of Business and Management* vol.18 No.10, periode oktober Tahun 2016:49-55.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke 23. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wahyu Dewi Nurjanah, 2017, Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Bengawan Plasindo Karanganyar, jurnal enelitian dan kajian ilmiah ekonomi, vol 15 No 01, Januari 2017:50-53
- Yuli Eprianti, 2017, pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA YADIKA LUBUK LINGGAU jurnal Menara Ekonomi volume 03 No 05, periode April Tahun 2017:68-78.