

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Viking Engineering

Hamidi, SE., MM.

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan
hamidi0608@yahoo.com

Abstrak

Kemajuan suatu organisasi seringkali ditentukan oleh baik atau tidaknya pengelolaan manajemen sumber daya manusianya. Dalam sebuah organisasi, manusia merupakan bagian yang utama dalam pemrosesan input menjadi output yang dihasilkan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, metode survei, regresi linier

A. Pendahuluan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin organisasi akan sangat mempengaruhi suasana kerja dan efektifitas organisasi tersebut dalam pencapaian tujuannya. Menurut Kouzes & Posner (dalam Ridwan (2009: 210)), seseorang dapat dikatakan memiliki kemampuan dalam memimpin jika di dalam dirinya terdapat dua kemampuan dasar, yaitu (1) memiliki perhatian dan (2) memiliki kepedulian pada orang lain. Para pemimpin memberi semangat sedemikian rupa sehingga orang-orang yang dipimpinnya bersedia bersama-sama "berbagi" satu sama lain. Ketika seorang pemimpin bisa menghargai seseorang untuk mencapai nilai atau tujuan-tujuan

organisasinya, ini berarti sang pemimpin telah meneguhkan hati, menginspirasi mereka untuk ikut mengoptimalkan kemampuannya meski ada tekanan yang menghadang.

Menurut Maslow, ada dua alasan mengapa kebutuhan fisik menjadi unik dan bukan menjadi kekhasan kebutuhan pokok manusia. Pertama, kebutuhan ini dianggap relatif tidak tergantung satu sama lain dan tidak tergantung pada kebutuhan lainnya. Kedua, dalam kasus klasik kelaparan, kehausan, dan seks, terdapat basis fisik terlokasi bagi kebutuhannya. Namun keunikan relatif ini dapat disamakan dengan pengasingan: kebutuhan fisiologis mungkin juga berperan

sebagai saluran bagi segala macam kebutuhan lainnya. Motivasi diartikan sebagai setiap daya gerak atau daya dorong yang muncul pada diri individu untuk secara sadar mengabdikan diri bagi pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul pada diri individu untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi (Danim, 2004: 2).

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga factor, yakni (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja (Rivai, 2006: 456). Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Bambang (2004) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan, dan mempunyai kontribusi yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Banyak faktor yang diperkirakan mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan di PT. Viking Engineering diduga menentukan keberhasilan dalam pencapaian PT. Viking Engineering untuk memenuhi permintaan konsumen. Begitu juga dengan faktor-faktor lain yang

berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Viking Engineering akan mempengaruhi produktivitas karyawan untuk mencapai target yang ditentukan, namun dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembatasan masalah, yaitu hanya meneliti variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Viking Engineering.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Viking Engineering?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Viking Engineering?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Viking Engineering?

Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan pertanyaan penelitian pada bagian 1.2 di atas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Viking Engineering.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Viking Engineering.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi

kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan di PT. Viking Engineering.

B. Tinjauan Pustaka

Luthans (2002: 576) menegaskan bahwa karakteristik pemimpin di Abad XXI adalah: *Innovates* (menciptakan sesuatu yang baru); *An original* (asli dari pemimpin); *Develops* (mengembangkan); *Focuses on people* (terkonsentrasi pada manusia); *Inspires trust* (menghidupkan rasa percaya); *Longrange perspective* (memiliki prespektif jangka panjang); *Asks what and why* (ia menanyakan apa dan mengapa); *Eye on the horizon* (berpandangan sama pada sesamanya); *Originates* (memiliki keaslian); *Challenges the Status quo* (menentang kemapanan); *Own person* (mengakui tanggung jawab ada pada pemimpin); *Does the right thing* (mengerjakan yang benar). Pemimpin memiliki karakteristik selalu memiliki upaya untuk menciptakan hal yang baru (selalu berinovasi). Gagasan-gagasan yang dimiliki oleh pemimpin merupakan gagasan sendiri tidak meniru ataupun *menjiplak*. Pemimpin selalu berupaya untuk mengembangkan apa yang ia lakukan. Ia percaya pada bawahan, dan selalu menyalakan api kepercayaan pada anggota organisasi. Gagasannya memiliki prespektif jangka panjang. Ia bertanya pada bawahannya dengan pertanyaan apa dan mengapa?. Ia menentang status quo, ia tidak puas dengan apa yang ada. Ia bertanggung jawab atas apa yang dilakukan oleh bawahannya, dan ia mengerjakan yang benar.

Dale (1992) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu gaya yang diperlihatkan pimpinan dalam bekerja. Gaya apa yang kita tampilkan dalam bekerja dapat dilihat melalui beberapa langkah, yaitu (1) Ketika melimpahkan pekerjaan pada orang lain, (2) Ketika mereka (orang lain) membutuhkan bantuan, (3) Ketika timbul suatu masalah, (4) Ketika menyajikan hasil kerja kami kepada orang lain, (5) Ketika saya memberikan umpan balik, (6) Sebagai seorang pemimpin, (7) Ketika keputusan harus dibuat, (8) sebagai seorang pimpinan, (9) Sebagai seorang pemimpin, (10) Ketika saya harus pergi, dan (11) Ketika saya bekerja dibawah tekanan. Berdasarkan pada pandangan ahli ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seorang pemimpin untuk menggerakkan orang lain melakukan aktifitas guna mencapai tujuan bersama. Ada 7 elemen kerja yang perlu diperhatikan dalam membahas gaya-kerja seseorang, yaitu (1) *mengkomunikasikan gagasan*, (2) *mengkaji gagasan pihak lain*, (3) *menangani keluhan*, (4) *menolak permintaan*, (5) *menyampaikan kritik*, (6) *menyelesaikan konflik dan* (7) *mengambil keputusan*.

Menurut Supardo dan Wirjana (2005), kepemimpinan harus berlandaskan beberapa prinsip di bawah ini:

1. Bahwa semua orang memiliki potensi untuk berkembang.
2. Yang berbeda tetapi terkait dengan prinsip di atas ialah prinsip yang disebut solidaritas dan subsidiaritas.
3. Mengasahi sesama diajarkan oleh semua agama.

4. Akuntabilitas/tanggung gugat harus merupakan prinsip yang dipegang oleh pemimpin dan dituntut oleh yang dipimpin.
5. Kepemimpinan yang ideal ialah kepemimpinan yang menempatkan hidup sebagai pelayanan dan bukan hanya pada karir semata.
6. Kepemimpinan yang menyangkut kemauan dan kemampuan untuk berubah, suatu sikap yang dinamis dan tidak statis.

Ada beberapa model kepemimpinan yang melihat hubungan antara gaya dan situasi, antara lain Model Kontijensi dari Fiedler, Teori Situasional dari Hersey-Blanchard, Model Jalan-Tujuan dari Evans dan House, dan Model Kepemimpinan dari Vroom dan Yetton. Model-model tersebut memiliki validitas yang terbatas tetapi masih banyak digunakan. Mangkuprawira (2007) mendefinisikan motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Nawawi (2008) Kata motivasi (*"motivation"*) kata dasarnya adalah motif (*"motive"*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya dapat digolongkan atas dua jenis yaitu :

- (1) Motivasi Positif

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan suatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.

Motivasi positif berupa :

- a) Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan
- b) Informasi yaitu berupa memberikan penjelasan kepada karyawan tentang latar belakang atau alasan pelimpahan tugas.
- c) Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.
- d) Menimbulkan persaingan, misalnya dengan memberikan hadiah tertentu bila target tercapai.
- e) Kebanggaan yaitu dengan menghargai hasil kerja karyawan yang mempunyai prestasi yang baik sehingga dia bangga akan hasil kerjanya.
- f) Uang jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan, dapat berupa gaji dan insentif.
- g) Partisipasi yaitu dengan menerima usul dari karyawan dalam pengambilan keputusan, atau dengan kata lain karyawan diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan.

Nurchahyo (2004) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Reward dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelayanan Pendapatan Daerah Kota Magelang". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara bersama-sama faktor kepemimpinan, komunikasi, reward,

dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelayanan Pendapatan Daerah Kota Magelang yang dibuktikan oleh nilai konstanta 2,1678 dan $F\text{-hitung} = 14,936 > F\text{-tabel} = 2,760$. Dari hasil analisis regresi tentang pengaruh variabel secara individu dapat diketahui bahwa faktor kepemimpinan, komunikasi, reward, dan motivasi diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (a) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelayanan Pendapatan Daerah Kota Magelang. (b) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Unit Pelayanan Pendapatan Daerah Kota Magelang. (c) Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Unit Pelayanan Pendapatan Daerah Kota Magelang. (d) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai.

Vera Parlinda (2003) melakukan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta dengan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum. Variabel Kepemimpinan dan motivasi menurut analisis data dimuka ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta. Dan nilai $F\text{-Hitung}$ sebesar 29, 809. Artinya bahwa secara bersama-sama faktor

kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta serta Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0.620. Hal ini berarti variabel independen (kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja) mampu menjelaskan 62% terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan) sedangkan sisanya sebesar 38% dipengaruhi variabel lainnya.

Beberapa hipotesis yang dirumuskan dan yang akan diuji pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H2: Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H3: Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Populasi dan Sampel

Populasi yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Viking Engineering di Batam, yang berjumlah sebanyak 105 orang. Karena populasi yang terdapat dalam penelitian ini relatif kecil, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sama dengan ukuran populasi penelitian, yaitu sebanyak 105 responden.

Definisi Operasional.

Gaya Kepemimpinan (X_1)

Pengukuran terhadap variabel gaya kepemimpinan (X1) dilakukan melalui indikator dengan menggunakan skala *Likert*, dimana skala *Likert* tersebut menunjukkan persepsi terhadap pernyataan yang ada pada kuesioner.

Identifikasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Dimensi	Indikator – Indikator
Menantang Proses	a. Mampu memanfaatkan peluang b. Mampu mengambil resiko
Memperkar sai visi Bersama	a. Kemampuan melihat masa depan b. Melibatkan orang lain
Memungki nkan orang lain bertindak	a. Memupuk kolaborasi b. Memperkuat bawahan
Menjadi model	a. Mampu menjadi model/teladan b. Mampu melakukan perubahan ke arah kemajuan
Membangkitkan Semangat	a. Menghargai kontribusi individu b. Membangun semangat kebersamaan

Sumber: Ridwan (2009: 210)

Motivasi Kerja (X₂)

Menurut Rivai (2006) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang

mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Identifikasi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Dimensi	Indikator – Indikator
1. Motif (dorongan)	a. Alasan ekonomis b. Alasan hubungan kerja yang menyenangkan c. Kesempatan berkembang dan memperoleh kemajuan d. Pengakuan diri sebagai manusia e. Peningkatan kapasitas kerja untuk mendukung tujuan organisasi
2. Expectancy (harapan)	a. Pimpinan yang baik b. Perlakuan yang adil c. Jaminan dan keamanan kerja d. Penghargaan prestasi kerja e. Perasaan tenang waktu bekerja
3. Incentive (imbalan)	a. Gaji yang sepadan b. Jaminan kesehatan c. Pemberian bonus d. Jaminan hari tua dan asuransi jiwa e. Olahraga dan rekreasi

Sumber: Ridwan (2009: 57)

Kinerja (Y)

Pengukuran terhadap variabel kinerja (Y) dilakukan dengan menggunakan skala *Likert*.

Identifikasi Variabel Kinerja (Y)

Dimensi	Indikator – Indikator
---------	-----------------------

1. Kuantitas pekerjaan	a. Hasil pekerjaan (output) b. Kecepatan kerja
2. Mutu pekerjaan	a. Ketepatan b. Ketelitian c. Keterampilan d. Kebersihan
3. Pengetahuan pekerjaan	a. Mengetahui tujuan b. Memahami ruang lingkup pekerjaan c. Memahami sasaran
4. Kreativitas atau daya kreasi	a. Ide baru b. Banyak alternative kerja yang sinergi c. memecahkan masalah d. mengambil resiko
5. Kooperatif	a. Menjaln kerjasama b. berkomunikasi antar karyawan
6. Keterkaitan	a. sifat kemandirian b. Membutuhkan orang lain
7. Prakarsa	a. daya imajinasi yang positif b. Banyak ide-ide positif yang diusulkan c. Mengawali kegiatan yang positif
8. Kualitas pribadi	a. Mempunyai kecerdasan b. Terampil dalam pekerjaan c. Dapat beradaptasi dengan lingkungan

Sumber: Ridwan (2009: 276)

Teknik Pengumpulan Data

Data atau informasi yang menjadi bahan baku penelitian untuk diolah merupakan data yang berwujud data primer dan didukung oleh data sekunder yang berkaitan dengan penelitian ini.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh melalui serangkaian kegiatan sebagai berikut :

1. Penyebaran kuisioner yang menerangkan tentang variabel-variabel yang diteliti, yaitu berupa angket yang diisi oleh setiap karyawan PT. Viking Engineering yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
2. Pengamatan (Observasi) yaitu melakukan pengamatan secara langsung mengenai kegiatan lingkungan kerja, serta hal-hal yang berhubungan dengan masalah penelitian pada PT. Viking Engineering.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pengumpulan ataupun pengolahan data yang bersifat studi dokumentasi berupa penelaahan terhadap dokumen pribadi, resmi perusahaan, referensi-referensi atau peraturan yang memiliki relevansi dengan fokus pada permasalahan penelitian, diperoleh melalui dokumentasi di PT. Viking Engineering.

Hasil Uji Validitas Data

Pengujian validitas butir pertanyaan pada kuesioner penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan bantuan software statistik SPSS 16 dengan cara *Corrected Item-Total Correlation*. Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009):

1. Jika r hasil (hitung) positif, serta r hasil $>$ r Tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika r hasil (hitung) tidak positif, serta r hasil $<$ r Tabel,

maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Nilai r tabel untuk jumlah sampel sebanyak 105 responden yang digunakan pada penelitian ini adalah sebesar 0,1261 ($df = 105 - 2$). Hasil pengujian validitas data menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan kuesioner pada variabel motivasi kerja (butir pertanyaan 1 hingga butir pertanyaan 22) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,1261).

Hasil pengujian validitas data yang disajikan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan kuesioner pada variabel kinerja (butir pertanyaan 1 hingga butir pertanyaan 23) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel.

Hasil Uji Reliabilitas Data

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Alpha Cronbach*. Kriteria pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009: 133):

1. Jika r Alpha positif dan r Alpha $>$ r Tabel atau nilai alpha cronbach di atas 0,6, maka butir atau variabel

Variabel	Collinearity Statistics	
	VIF	
Gaya kepemimpinan	1,083	
Motivasi kerja	1,083	

tersebut reliabel.

2. Jika r Alpha negative dan r Alpha $<$ r Tabel atau nilai alpha cronbach di bawah 0,6, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas data secara lengkap disajikan pada Tabel di bawah ini.

Tabel Uji Reliabilitas Data

Sumber : Data primer diolah (2018)

Hasil uji reliabilitas data yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini (variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja (Y) adalah reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai batas konsistensi (alpha cronbach) di atas 0,6 yang berarti bahwa variabel tersebut adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada tabel menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,924 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah 1,083 dan nilai *tolerance* dari variabel motivasi kerja (X2) adalah sebesar 0,924 dan nilai VIF nya adalah 1,083. Nilai *tolerance* dari seluruh variabel independen tersebut adalah lebih besar dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF di atas 10.

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah (2018)

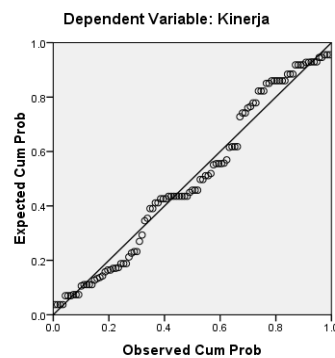
Variabel	alpha cronbach
G Kepemimpinan	0,757
Motivasi Kerja	0,697
Kinerja	0,767

Hasil Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai data yang terdistribusi secara normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang memiliki distribusi normal yaitu memiliki pola yang mendekati garis diagonal. Data yang sudah dipilih, kenormalan datanya dapat dilihat melalui gambar *Normal P-P Plots*.

Gambar Hasil Uji Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

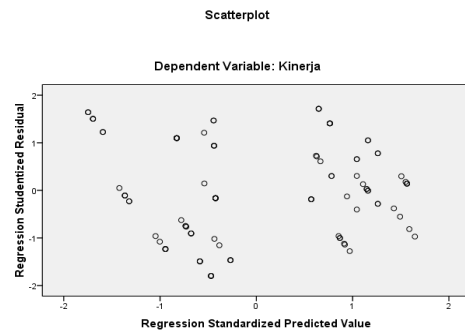


(Sumber: output SPSS, 2018)

Pada Gambar di atas terlihat bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan *normal P-P plots of regression* menunjukkan data yang digunakan dalam model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal. Hal ini dapat dilihat dari data cenderung menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa grafik *plot* antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) tidak menunjukkan adanya pembentukan suatu pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Hasil pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang terbentuk tidak terdapat heteroskedastisitas.

Dari uji ANOVA atau F test, didapat nilai F hitungnya adalah 65,24 lebih besar dibandingkan F tabel yaitu sebesar 3,08, dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05), maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja atau model regresi yang terbentuk adalah linier.

a. Uji linieritas variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja. Hasil pengujiannya disajikan pada Tabel 4.11 berikut ini.

Model	Df	F	Sig.
Regression	2	366.252	.000 ^a
Residual	102		
Total	104		

Dari uji ANOVA atau F test, didapat nilai F hitungnya adalah

366,25 lebih besar dibandingkan F tabel yaitu sebesar 3,08, dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05), maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja atau model regresi yang terbentuk adalah linier.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama (H1), Kedua (H2) dan Ketiga (H3)

Pengujian hipotesis pertama (H1), dan hipotesis kedua (H2) dilakukan dengan menggunakan uji t yang diperoleh dari analisis regresi sederhana dan pengujian hipotesis ketiga (H3) dilakukan dengan uji t yang diperoleh dari analisis regresi berganda. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel berikut ini.

1. Hasil pengujian hipotesis pertama (H1)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y). Hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini adalah “gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Hasil pengujian hipotesis kedua (H2)

Tabel Hasil Perhitungan

Tabel Hasil Perhitungan Uji t

Motivasi kerja yang stabil merupakan hal penting pada PT. Viking Engineering untuk memenuhi

order atau pesanan konsumen yang selalu tinggi pada waktu atau musim tertentu. Hasil penelitian ini mendukung teori yang telah diuraikan bahwa motivasi kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

3. Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3)

Hipotesis keempat (H3) pada penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Viking Engineering. Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa secara simultan, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja. Ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya yaitu sebesar 0,000 (di bawah 0,05) atau t hitung nya adalah 20,221 lebih besar dibanding t tabel yaitu sebesar 1,98. Variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya yaitu sebesar 0,000 (di bawah 0,05) atau t hitung nya adalah sebesar 11,695 yaitu lebih besar dibandingkan t tabel yaitu sebesar 1,98.

	Unstandarized		
	Coefficients		
Model	B	T	Sig.
(Constant)	11,535	-0,193	0,847
Motivasi kerja	1,151	8,077	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja
 a. Dependent variable: Kinerja

Tabel Hasil Perhitungan Uji t

Hal ini berarti gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **hipotesis keempat (H3) diterima.**

Adapun model persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_i$$

$$Y = -58,006 + 0,880 X_1 + 0,779 X_2$$

Model persamaan regresi linier hasil perhitungan dalam

Model	Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B		
1 (Constant)	-58,006	-9,885	0,000
Gaya Kepemimpinan	0,880	20,221	0,000
Motivasi kerja	0,779	11,695	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

penelitian ini memiliki nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,875, dengan demikian model persamaan regresi linier (variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) tersebut mampu menjelaskan variable dependen (kinerja) sebanyak 87,50%, sedangkan sisanya sebanyak 12,50% berasal dari variabel lain yang tidak dimasukan ke dalam model penelitian ini, seperti variabel insentif, pelatihan, disiplin kerja lingkungan kerja dan variabel independen lainnya.

Tabel Hasil Uji *Adjusted R Square* (R^2)

Model	Nilai <i>Adjusted R²</i>
1	0,875

(Sumber: output SPSS yang diolah kembali)

D. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil pengujian pada hipotesis pertama (H1) diperoleh bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Viking Engineering.
2. Hasil pengujian pada hipotesis kedua (H2) diperoleh bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Viking Engineering.
3. Hasil pengujian pada hipotesis ketiga (H3) diperoleh bahwa secara simultan, variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Viking Engineering, Batam.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini maka penulis dapat memberikan saran yang mungkin dapat dijadikan bahan masukan bagi pimpinan PT. Viking Engineering, Batam. Adapun saran yang diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan PT. Viking Engineering. Agar kinerja karyawan bisa selalu stabil dan ditingkatkan maka disarankan agar pemimpin tetap selalu memperbaiki dan menjaga suasana kerja yang kondusif dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi yang ada di PT. Viking Engineering.

- b. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Viking Engineering. Agar motivasi kerja karyawan bisa selalu tetap stabil dan ditingkatkan menjadi lebih optimal maka disarankan agar pihak manajemen memperhatikan faktor-faktor yang bisa menjaga dan meningkatkan motivasi
- c. Penelitian menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti, disiplin kerja, tingkat stress kerja, insentif, pelatihan, lingkungan kerja, dan lainnya.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan pada penelitian ini adalah memungkinkan adanya peluang terjadinya penyimpangan dari kejadian sebenarnya atau dengan teori yang sudah diketahui kebenarannya, karena:

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Viking Engineering, sedangkan variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak dimasukkan pada penelitian ini, seperti variabel disiplin kerja,

tingkat stres kerja, insentif, pelatihan, lingkungan kerja dan lainnya.

2. Responden pada penelitian ini terdiri karyawan tetap dan tidak tetap. Perbedaan status hubungan kerja ini dapat memungkinkan akan mempengaruhi karyawan memiliki persepsi yang berbeda dalam pengisian kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Dale., 1992, Kinerja, Jakarta, PT. Gramedia Asri Media, Jakarta
- Bambang Sugema, dkk., (2004). Motivasi dalam Organisasi, Bahan Diktat Staf dan Pimpinan Administrasi Tingkat Pertama, Lembaga Administrasi
- Bernardine R Wirjana, M.S.W., dan Susilo Supardo, 2005, Kepemimpinan, Dasar-dasar dan Pengembangannya, Yogyakarta, Andi Offset
- Danim, Sudarwan, (2004). Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta, Rineke Cipta
- Ghozali, Imam (2009). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri, (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi. (2008). Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: Gadjah Mada University
- Nurchahyo, 2004. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Reward Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelayanan

- Pendapatan Daerah Kota
Magelang, Tesis, Magister
Manajemen, UII, Yogyakarta
- Parlinda, Vera dan M. Wahyudin.
2003. Pengaruh
Kepemimpinan, Motivasi,
Pelatihan dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan pada Perusahaan
Daerah Air Minum Kota
Surakarta. Jurnal daya saing.
Vol 4, 02. Desember, 2003.
- Ridwan, (2009). Metode & Teknik
Menyusun Proposal
Penelitian. Alfabeta.
Bandung
- Rivai, Veithzal dan Mohd. Basri,
Ahmad Fawzi, (2005).
Performance Appraisal,
Sistem yang Tepat untuk
Menilai Kinerja Karyawan
dan Meningkatkan Daya
Saing Perusahaan. PT. Raja
Grafindo Persada. Jakarta
- Rivai, Veithzal, (2006). Manajemen
Sumber Daya Manusia untuk
Perusahaan (Dari Teori ke
Praktik). PT. Raja Grafindo
Persada, Jakarta