

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Rahmat Riyandi**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia  
*e-mail: rahmat@gmail.com*

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan motivasi kerja bagian PT. Golden Communication Batam dan responden penelitian ini adalah karyawan bagian PT. Golden Communication Batam. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda dengan analisis kualitatif t, uji (parsial) uji f (simultan) dan koefisien determinasi R<sup>2</sup>. Berdasarkan dan hasil penelitian dapat disimpulkan: terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kinerja pada kinerja pegawai berdasarkan perhitungan analisis standar koefisien beta memiliki nilai paling besar. Kesimpulan dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Karyawan, Kinerja

### **ABSTRACT**

*Purpose of this study is to investigate analyze the influence of the leadership style on employed performance and motivation department of PT. Golden Communication Batam respondent and this study were are employed of the department of PT. Golden Communication Batam. This research was conducted using multiple linear regression with quantitative analysis t, test (partial) f test (simultaneous) and coefficient of determination R<sup>2</sup>. Based and the results of this study concluded: there is positive and significant correlation between leadership style with performance motivation on employed performance based on the calculation of the standard analyze of the beta coefficient has the greatest value. The conclusion of the study is the style of the leadership and motivation is very influential on the performance of the employees*

*Keyword: Leadership Style, Employee Motivation, Performance*

### **PENDAHULUAN**

PT. Golden Communication adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran produk telkomsel, perusahaan ini dipercaya untuk memasarkan produk telkomsel karna telah lama bekerja sama sebagai dealer resmi dari perusahaan telkomsel demi meningkatkan pemasaran dan menjaga pelayanan yang baik pada customer.

Di dalam perjalanannya, PT. Golden Communication telah menunjukkan kemandiriannya dengan kemajuan dan peningkatan pemasaran seiring dengan persaingan yang semakin kuat dari perusahaan perusahaan operator lain, baik dalam peningkatan pemasaran, menjaga nama baik perusahaan maupun dalam pelayanan kepada seluruh customer.

Disisi lain Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja karyawan PT. Golden Communication juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Dalam pemasaran produk ini juga mengandung risiko yang memerlukan perhatian, antara lain penurunan produktivitas pelayanan kepada pelanggan, sebagai akibat cara kerja pegawai PT. Golden Communication dalam melayani pelanggan.

Dengan kata lain pelayanan ini perlu ditingkatkan bukan saja melalui perbaikan sistem prosedur yang digunakan, tetapi juga yang lebih penting lagi adalah dengan meningkatkan kinerja kerja pegawai PT. Golden Communication itu sendiri. Oleh sebab itu setiap pimpinan harus mampu memanfaatkan sumber daya manusia, dalam hal ini adalah para pegawai dalam meningkatkan pelayanan kepada pelanggan. Agar supaya pegawai dapat lebih efektif dalam melakukan tugasnya, maka pimpinan harus memahami situasi dalam organisasi atau instansi perusahaan khususnya. Dengan demikian setiap pimpinan perlu mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai adalah faktor pimpinan yang dalam hal ini menyangkut gaya kepemimpinan dan motivasi.

Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Guritno, 2005). Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, Tampubolon (2007) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono (2005), Hakim (2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kekurangan menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping gaya kepemimpinan dan motivasi yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Rumusan Masalah**

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja

karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Golden Communication Batam?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Golden Communication Batam?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Golden Communication?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dikemukakan, penelitian ini secara umum ingin melihat hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Golden Communication cabang Batam. Tujuannya bagi penulis adalah untuk memenuhi salah satu syarat meraih gelar sarjana strata 1 ( satu ) bidang ekonomi disekolah Tinggi Ilmu manajemen Universitas Batam, selain itu peneliti juga ingin memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini juga dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

### **Kepemimpinan**

Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai semua itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Untuk lebih jelasnya berikut ini beberapa definisi yang di kemukakan oleh para ahli manajemen tentang kepemimpinan, diantaranya:

Menurut Hasibuan (2007) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2004) Kepemimpinan (leadership) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat prses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Arep dan Tanjung (2003) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu.

Menurut Bennis (2004) kepemimpinan adalah kapasitas untuk menerjemahkan visi dala realita. Dengan kata lain kepemimpinan berarti turut melibatkan orang lain dan lebih mengutamakan visi di atas segalanya, baru kemudian pada langkah pelaksanaannya, Walters (2004).

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Thoha 2003).

Gaya kepemimpinan menurut Herujito adalah leadership styles. Maksudnya, cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan bukan bakat. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dapat dipelajari dan dipraktekkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi (Herujito, 2004) (Tampubolon, 2007) mengatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

### **Motivasi**

Menurut Winardi (2007), motivasi berasal dari kata motivation yang berarti "menggerakkan". Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dan persistensi dalam hal melakukan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan, motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non-moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins dan Mary, 2005).

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan analisis kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Rumengan. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Golden Communication Batam yang berjumlah 60 orang, sedangkan sampelnya berjumlah 52 orang yang didapat dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner mengenai komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) yaitu komunikasi dan disiplin kerja serta variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Pengukuran variabel komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan skala Likert yaitu: Kategori Sangat Setuju = 5; Kategori Setuju = 4; Kategori Ragu-Ragu = 3; Kategori Tidak Setuju = 2; dan Kategori Sangat Tidak Setuju = 1.

Dalam rangka memperjelas pengukuran variabel, ada beberapa definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini. Komunikasi adalah kegiatan yang berlangsung dalam situasi tatap muka antara dua orang atau lebih, baik secara terorganisasi maupun pada kerumunan orang. Komunikasi yang efektif diukur dengan indikator seperti: 1. keterbukaan, yaitu kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima di dalam menghadapi hubungan antarpribadi; 2. empati, yaitu merasakan apa yang dirasakan orang lain; 3. dukungan, yaitu situasi yang terbuka untuk mendukung komunikasi berlangsung efektif; 4. rasa positif, yaitu seseorang harus memiliki perasaan positif terhadap dirinya, mendorong orang lain lebih aktif berpartisipasi, dan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk interaksi yang efektif; 5. kesetaraan, yaitu pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak menghargai, berguna, dan mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan.

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 16.0 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari 27 daftar pertanyaan (*Questioner*) yang dijawab dan dikembalikan responden, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Cronbach Alpha*.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Ghazali (2005), uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif, maka butir pertanyaan dan indikator tersebut dinyatakan valid.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa masing-masing butir yang terdapat dalam semua pertanyaan pada ketiga variabel dalam penelitian ini yaitu komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dapat dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis data. Pengujian reliabilitas berkaitan dengan adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Pada penelitian ini, butir instrumen yang valid diuji reliabilitasnya dengan pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Ghazali (2005), dikatakan reliabel bila hasil  $\alpha > 0,60$ . Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan Y**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Gaya Kpemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,773	Reliabel
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,688	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,794	Reliabel

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, yaitu bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Golden Communication Batam yang dilakukan dengan uji-t dan uji F. Dengan analisis regresi akan dapat dilihat variabel manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan melihat nilai koefisien beta-nya dan persamaannya adalah sebagai berikut:

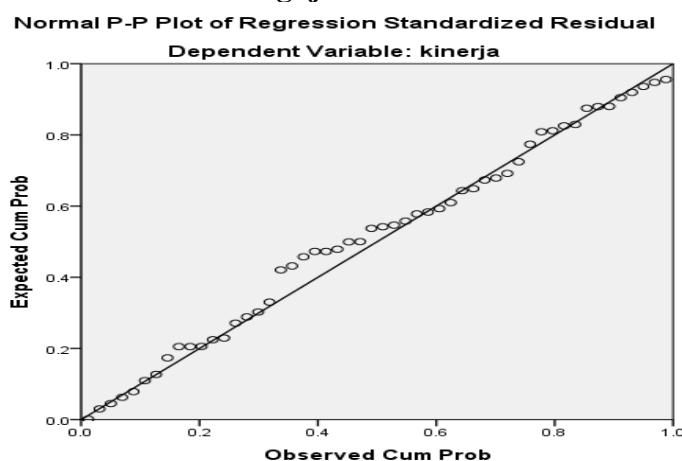
### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda secara lengkap dapat dilihat pada tabel 2. berikut ini:

#### Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 2**  
**Hasil Pengujian Normalitas**



#### Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan

nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali,2005).

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.768	2.635		1.430	.159		
gaya kepemimpinan	.236	.123	.215	1.919	.061	.856	1.168
motivasi	.631	.123	.577	5.144	.000	.856	1.168

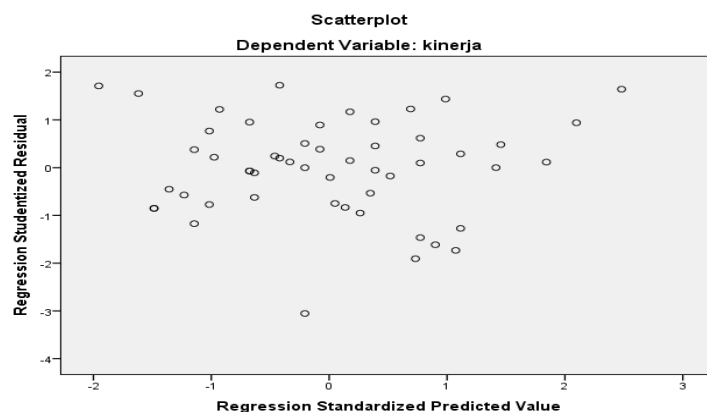
  

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.768	2.635		1.430	.159		
gaya kepemimpinan	.236	.123	.215	1.919	.061	.856	1.168
motivasi	.631	.123	.577	5.144	.000	.856	1.168

**Uji Heterokedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 17, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005).

**Gambar 3**  
**Hasil Pengujian Heterokedastisitas**



### Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 17 diperoleh hasil seperti tabel berikut.

**Tabel 3**  
**Hasil Estimasi Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.768	2.635		1.430	.159
gaya kepemimpinan	.236	.123	.215	1.919	.061
motivasi	.631	.123	.577	5.144	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,215 X1 + 0,577 X2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
2. Koefisien gaya kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,215 yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,577 yang berarti bahwa jika motivasi kerja semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.



### Pengujian Hipotesis

#### Uji F ( Pengujian hipotesis secara simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebaga berikut:

Tabel 4.  
Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	174.228	2	87.114	21.994	.000 <sup>b</sup>
Residual	194.080	49	3.961		
Total	368.308	51			

#### Koefisien Detreminasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5  
R Suare

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 <sup>a</sup>	.473	.452	1.99018

Hasil koefisien korelasi berganda adalah 0,688, sedangkan nilai r square adalah 0,254 atau 25,4 %. Hasil ini mengindikasikan bahwa 25,4 % variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### Uji t ( Uji Hipotesis Secara Parsial )

Uji Hipotesis parsial (Uji T) ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara individual, dan hasil-hasil pengujian parsial. Hipotesis 1 dan 2 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (pvalue), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 6  
Hasil Uji t Secara Parsial

Variabel bebas	Terhitung	Sig.t
Gaya Kepemimpinan	1,919	0,061
Motivasi	5,144	0,000

## HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Selanjutnya dari hasil penelitian pada PT. Golden Communication Batam diketahui bahwa komunikasi yang terjalin di perusahaan sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari pertanyaan-pertanyaan yang diberikan, rata-rata responden menjawab setuju, walaupun masih ada juga responden yang menjawab ragu-ragu dan tidak setuju. Namun secara keseluruhan komunikasi yang terjadi di PT. Golden Communication Batam sudah cukup baik.

Untuk motivasi, diketahui rata-rata responden atau karyawan PT. Golden Communication Batam menjawab setuju tentang tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Artinya setiap karyawan cukup disiplin dalam menjalankan aturan dan peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut.

Sedangkan untuk kinerja diketahui responden atau karyawan PT. Golden Communication Batam menjawab setuju tentang tujuan, standar, umpan balik, sarana, kompetensi, motif dan peluang. Dalam hal ini, tingkat kinerja karyawan sudah baik di perusahaan tersebut. Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (komunikasi dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja).

## KESIMPULAN

Dengan demikian pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Golden Communication Batam. Agar dikemudian hari dapat menjadi pembelajaran dan masukan bagi perusahaan dan karyawan tersebut. Walaupun pada penelitian ini jumlah sampel telah memenuhi syarat penelitian, namun pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih banyak, sehingga hasil jawaban yang diambil bisa lebih bervariasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anisah, Tri., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.2. Hal. 26-31.
- Ariani, DR., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *JURNAL DIMENSI*. 9 (1), 74-86.
- Buhler, Patricia, 2004, *Alpha Teach Yourself Management Skills. Edisi Pertama, diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M.Rudi Atmoko*, Jakarta : Prenada.
- Buulolo, M., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 502-509.
- Crimson, Sitanggang, 2005. *Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar*. Skripsi. UNDIP Semarang
- Darmayanti dan Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Batam Kota. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.8. No.1., April 2016.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

- Hakim, Abdul. 2006. *Analisa Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kerja Pegawai Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2 No 2 Hal: 165 - 180
- Handriyani, D., dan Ratnasari, S. L. (2014). Budaya Organisasi dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan PT. Snepac Shipping Batam. *Jurnal Zona Keuangan*. Vol. 6. No. 2. Agustus 2014.
- Hasibuan, Malayu SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lilo, C., dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supreme Nusapermai Development. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.7. No.2., Agustus 2015.
- Mathis dan Jackson, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh, Jakarta: Salemba Empat .
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Murwanto, D., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Fast Precision Manufacturing Indonesia. *Zona Manajerial*, 8 (2).
- Nurdin, Ihsan., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 524-533.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- Rahayu, W. W., dan Ratnasari, S. L. (2015). Motivasi Sebagai Intervening Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di Bengkong Kota Batam. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.7. No.2., Agustus 2015.
- Ratnasari, S. L. (2014). Pelatihan Dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam. *Mix*, 4.
- Ratnasari, SL., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *BENING*. 7 (2), 36-50.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., dan Nasrul, H. N. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. Vol. 2. No. 1., Mei 2020. Hal. 15-25.
- Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.
- Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 461-479.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R& D*, Cetakan ke-12, Desember 2012, Bandung: Alfabeta.

- Susilo Martoyo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Rosari, Reni. 2005. *Analisis Gaya Kepemimpinan Dosen-Dosen Di Fakultas Ekonomi UGM Yogyakarta*. Jurnal Telaah Bisnis. Vol 6. No 1. Hal: 87-109.
- Messa Media Gusti, 2012. *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi*. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Thoah, Miftah. 2004. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuwaliatin, Sitty. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 241-256.
- Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13 (1).
- Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (PERUM) Bulog Sub-Divre Kota Batam. *Jurnal Bening*, 4 (1).
- Zahara, R., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Holland Bakery Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol. 6. No.1. April 2014.
- Zainudin dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.7. No.3., Desember 2015. Hal. 14-21.