

PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BAROKAH UTAMA KARYA

Oleh :

Anton A.P. Sinaga¹

Guslihati Nasution²

Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Darma Agung^{1,2}

Email : anton.ap.sinaga88@gmail.com

ABSTRAK

PT. Barokah Utama Karya sebagai suatu perusahaan, tentu memerlukan usaha dan dukungan dari pihak-pihak yang terkait, terutama dari pegawainya sendiri dan kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan tersebut agar dapat menjalankan fungsinya dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Motivasi yang kuat dari pegawai dan gaya kepemimpinan yang diterapkan akan menentukan kinerja pegawai itu sendiri dalam perusahaan. Dari pengolahan terhadap data yang diperoleh dari penelitian dilapangan diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 2,599 + 0,554 X_1 + 0,404X_2$. Dari pembahasan yang dilakukan sesuai dengan topik dan pokok permasalahan, dan dari pengolahan data yang dilakukan didapati bahwa secara simultan motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan F hitung adalah sebesar 113.754 dan besarnya nilai t hitung untuk variabel Motivasi (X1) adalah 5.558 sedangkan t table 1,96 serta besarnya nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) adalah 3,737 sedangkan t table 1,96 pada $\alpha = 5\%$ dengan koefisien determinasi 57,60%. Dari hasil yang diperoleh disarankan kepada pimpinan PT. Barokah Utama Karya agar lebih meningkatkan motivasi terhadap pegawainya, karena hal tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawainya, dan disisi lain juga tidak mengabaikan gaya kepemimpinan terhadap pegawainya karena hal tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawainya, dan secara simultan motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawainya.

Kata Kunci: motivasi, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai

PT. Barokah Utama Karya as a company, certainly requires the effort and support from the parties concerned, especially from the employees themselves and the leadership applied in the company in order to perform its functions properly so that the company's goals can be achieved in accordance with expectations. The strong motivation of the employee and the applied leadership style will determine the performance of the employees themselves within the company. From the processing of data obtained from the field research obtained regression equation is $Y = 2,599 + 0,554 X_1 + 0,404X_2$. From the discussion conducted in accordance with the topic and subject matter, and from the data processing conducted found that simultaneously motivation and leadership style have a significant effect on employee performance. Partially, the motivation has an effect on the employee performance, while the partial leadership style has significant effect on the employee performance, with F count is 113.754 and the t value for the Motivation variable (X1) is 5.558 while t table 1.96 and the t value Leadership style variable (X2) is 3,737 while t table 1.96 at $\alpha = 5\%$ with coefficient of determination 57,60%. From the results obtained suggested to the leadership of PT. Barokah Utama Karya to further increase the motivation of employees, because it has a significant effect on the performance of employees, and on the other hand also does not ignore the leadership style of employees because it has a significant effect on

employee performance, and simultaneously motivation and leadership style significant effect on employee performance .

Keywords: *motivation, leadership style and employee performance*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai dalam suatu perusahaan akan dapat meningkat bilamana karyawan memiliki motivasi kerja yang kuat serta penerapan kepemimpinan yang tepat dalam perusahaan. Bilamana hal tersebut tidak sejalan, tentu akan timpang dan tidak menghasilkan kinerja yang bagus pada perusahaan tersebut. Di samping faktor kepemimpinan, faktor motivasi yang akan mempengaruhi kinerja pegawai yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, di mana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang pegawai mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi. Melihat kenyataan tersebut, pemimpin dapat lebih banyak memberikan kesempatan kepada pegawai mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas pelayanan terhadap masyarakat.

Kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata-krama birokrasi yang ada dalam suatu perusahaan, tetapi bisa terjadi di mana saja. Seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu. Sehingga seorang pemimpin selain hak dan kekuasaan untuk memerintah dan memiliki kewajiban untuk memerintah/

mengatur segala sesuatunya dengan benar sesuai dengan tujuan organisasi, juga harus memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh orang lain secara langsung maupun tidak secara langsung.

PT. Barokah Utama Karya sebagai suatu perusahaan, tentu memerlukan usaha dan dukungan dari pihak-pihak yang terkait, terutama dari pegawainya sendiri dan kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan tersebut agar dapat menjalankan fungsinya dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Motivasi yang kuat dari pegawai dan gaya kepemimpinan yang diterapkan akan menentukan kinerja pegawai itu sendiri dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk memberi judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Pegawai Kantor PT. Barokah Utama Karya”**

URAIAN TEORITIS

2.1. Motivasi

2.1.1. Pengertian Motivasi

Memotivasi ini harus menyadari, bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan, dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya. Menurut G.R.Terry (Handoko 2010 : 105) bahwa motivasi adalah “Keinginan yang terdapat pada diri

seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan untuk mencapai dan mewujudkan tujuan.”

Pada dasarnya sebuah instansi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang paling penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu Motivasi pegawaisangatlah penting untuk mencapai Kinerja Pegawai, karena dengan adanya motivasi pegawai baik dari diri sendiri maupun lingkungan kerja maka pegawai akan merasa bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Manullang (2012:234), mengemukakan bahwa “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu.”

Motivasi pegawai adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Menurut Wilson (2012:110) motivasi pegawai merupakan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Menurut Kadarisman (2012: 278) Motivasi pegawai adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Malthis (2010:210) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2012: 172) 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 2012:198).

Motivasi (Waridin, 2008:122) merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan Hasibuan (2014: 98) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 2009:215). Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

Siagian (2012:178) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi

bisnis, aspek motivasi pegawai mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Ada 4 (empat) pertimbangan utama yaitu:

1. Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip “*quit pro quo*”, yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan “ada ubi ada talas, ada budi ada balas”.
2. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.
3. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.
4. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Menurut Rivai (2012: 173) terdapat beberapa perilaku yang dapat memotivasi pegawai:

1. Cara berinteraksi.
2. Menjadi pendengar aktif.
3. Penyusunan tujuan yang menantang.
4. Pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi.
5. Informasi yang menggunakan teknik penguatan.

Menurut Siagian (2012:179) ada enam teknik aplikasi teori motivasi, yaitu:

1. Manajemen berdasarkan sasaran atau *management by objectives* (MBO).
2. Program penghargaan pegawai.
3. Program ketertiban pegawai.
4. Program imbalan bervariasi.
5. Rencana pemberian imbalan berdasarkan keterampilan.
6. Manfaat yang fleksibel.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa. Motivasi pegawai adalah dorongan bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

2.1.2 Tujuan Motivasi Pegawai.

Pemberian Motivasi pegawai kepada pegawai pastinya mempunyai tujuan. Tujuan tersebut antara lain untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dan produktifitas serta efisiensi dengan begitu Kinerja Pegawai akan semakin meningkat.

Menurut Kadarisman (2012: 279) tujuan pemberian motivasi pegawai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja .
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

7. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan.

Motivasi merupakan modal utama timbulnya kinerja pegawai dalam organisasi. Jadi berdasarkan uraian di atas tujuan motivasi pegawai adalah

1. Untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan,
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja,
3. Meningkatkan disiplin kerja,
4. Meningkatkan prestasi kerja,
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab,
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi,
7. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan.

Pada hakekatnya tujuan pemberian motivasi adalah untuk:

1. Merubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat karya pegawai.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja pegawai.
5. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
6. Mempertinggi moral kerja pegawai.
7. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
8. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan.

2.1.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Pegawai.

Menurut Kadarisman (2012: 279) faktor yang mempengaruhi

motivasi pegawai melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong sebagai faktor –faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan. Yang tergolong dalam faktor-faktor organisasional adalah pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2008: 181) faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai yaitu faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong sebagai faktor –faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan. Yang tergolong dalam faktor-faktor organisasional adalah pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Faktor-faktor motivasi pegawai tersebut menjadi indikator motivasi pegawai yaitu:

1. Kebutuhan, mendorong gairah dan semangat pegawai.
2. Sikap, menyangkut moral dan kepuasan pegawai.
3. Kemampuan, menyangkut produktivitas pegawai itu sendiri.
4. Pembayaran atau gaji yang menyangkut meningkatnya kesejahteraan pegawai.
5. Keamanan pekerjaan.
6. Hubungan sesama pekerja, suasana dan hubungan kerja yang harmonis.
7. Pujian, pengakuan atas prestasi yang dicapai oleh pegawai.
8. Pekerjaan itu sendiri, yaitu mempertinggi rasa tanggung

jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian 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 (Robert, 2012: 234). adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. James *et. al.* (2008: 221) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Pendapat lain tentang gaya kepemimpinan (Tampubolon, 2007: 105) adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.2.2 Tipe Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dari setiap pemimpin belum tentu sama. Berbeda pemimpin berbeda pula gaya kepemimpinannya. Menjadi hal yang wajar, bilamana perbedaan itu terjadi, karena berbagai faktor yang mempengaruhi baik dari pemimpin itu sendiri maupun dari lingkungan yang dihadapi pemimpin tersebut dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.

Terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut Siagian (2012: 190), yaitu otokratik, militeristik, paternalistik, kharismatik dan demokratik.

Kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi. Sedangkan Robins (2006: 106) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan antara lain kharismatik, transaksional, transformasional dan visioner.

Beberapa gaya kepemimpinan. Misalnya, gaya otokratis, gaya diplomatis, gaya partisipatif dan gaya *free rein leader* (Owens dalam Umam, 2012 : 130) . gaya autokratis, gaya birokratis, gaya diplomatis, gaya partisipatif.

2.3. Kinerja Pegawai

2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan

organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Rivai (2012: 191) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menjadi kunci pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja puncak (Dale 2008: 208).

Kata kinerja berasal dari akar kata "*to perform*" yang mempunyai beberapa "*entries*" berikut (Sayadi 2009: 210):

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan
2. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar
3. Menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan
4. Menggambarkannya dengan suara atau alat musik
5. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung-jawab
6. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan
7. Memainkan (pertunjukan) musik
8. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. "*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*" (Bernardin dan Russel, 2012: 206). Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam bekerja untuk periode tertentu. Jadi penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan pegawai dalam periode waktu tertentu. Lebih lanjut Tangkilisan (2008: 135) mendefinisikan bahwa "kinerja sebagai tindakan pencapaian hasil yang merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi." Dapat dipahami bahwa kinerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja organisasi dimana mereka berperan sebagai pelaku. Sehubungan

dengan itu, kiranya seseorang manager selalu melakukan hal-hal seperti diterangkan oleh Sloma.

Sloma (Sayadi, 2009: 211): *Set goals and performance criteria, Provides incentives, so that subordinate want to reach goal and meet performance criteria, Give regular objective feed back so that people know where they stand In the work, Uses techniques of participative management where by employees participate when it is appropriate in decisions which affect them and their work and also Personally orient important to the new employees and sees that appropriate subordinates teach him or her the job to be done the way company wants it done.*

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya.”

Menurut Schemerhorn (Wilson, 2012: 113) menyatakan bahwa kinerja adalah “*Job performance is the quantity and quality of task accomplishments by an individual or group at work*” (kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang

dapat diselesaikan oleh individu ataupun kelompok dalam bekerja.)

Menurut Cherrigton (Simamora 2011: 125) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah “*job performance is the amount of successful roleachievement*” (kinerja merupakan banyaknya keberhasilan pencapaian peran.)

Menurut Griffin (2012: 445) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah “*Achivement is the desire to accomplish a goal or task more effectively than in the past*’ prestasi kerja adalah keinginan untuk melakukan suatu tujuan/pekerjaan secara lebih efektif daripada masa lampau.

Menurut Filippo (2013: 151) mengungkapkan bahwa “prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan / produk dan jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang / sekelompok orang.

Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2010: 178) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2010: 97) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh

Tika (2008: 101) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu hasil-hasil fungsi

pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi pegawai, pencapaian tujuan organisasi dan periode waktu tertentu.

Menurut Rivai (2012: 197) kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu kemampuan, keinginan dan lingkungan. Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, bagaimana mutu kerja, ketelitian dan kerapian kerja, penugasan dan bidang kerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan, inisiatif dan kreativitas, disiplin, dan semangat kerja (kejujuran, loyalitas, rasa kesatuan dan tanggung jawab serta hubungan antar pribadi). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan sejumlah *output* dari *outcomes* yang dihasilkan suatu kelompok atau organisasi tertentu baik yang berbentuk materi (kuantitatif) maupun yang berbentuk nonmateri (kualitatif).

Rivai (2012: 198) juga menyebutkan empat aspek kinerja yaitu kemampuan, penerimaan tujuan perusahaan, tingkat tujuan yang dicapai dan interaksi antara tujuan dan kemampuan para pegawai dalam perusahaan.

Tujuan kinerja menurut Rivai (2012: 198):

1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
2. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dengan pemecahan masalah yang kompleks atas

aktivitas membuat keputusan pada tugas.

3. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
4. Target aktivitas perbaikan kinerja.
5. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
6. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

Menurut Simamora (2011: 123) mengemukakan bahwa kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut : 1) keputusan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan organisasi, 2) dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah), 3) ketepatan dalam menjalankan tugas.

Ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi:

1. mutu kerja:
2. kuantitas kerja:
3. pengetahuan tentang pekerjaan:
4. pendapat atau pernyataan yang disampaikan:
5. keputusan yang diambil:
6. perencanaan kerja:
7. daerah organisasi kerja.

Hasibuan (2014: 102) menjelaskan kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Hasibuan menyatakan bahwa produktivitas

adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). T.R. Mitchell dalam Sedarmayanti (2007: 91), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu : 1) *Quality of Work*, 2) *Promptness*, 3) *Initiative*, 4) *capability*, dan 5) *communication* yang dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang.

Menurut Rue dan Byars (Sobirin 2014: 145) mengemukakan bahwa :“ kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau ”*the degree of accomplishment*” tingkat pencapaian organisasi.Selanjutnya, hasil kerja seseorang dapat dinilai dengan standar yang telah ditentukan, sehingga akan dapat diketahui sejauhmana tingkat kinerjanya dengan membandingkan antara hasil yang dicapai dengan standar yang ada.” Sementara itu kinerja menurut Suyadi (2009: 72) : “Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan berkaitan kuat terhadap tujuantujuan strategik organisasi”

Sedangkan kinerja menurut Robbins (2012: 204) adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan keinginan (*obsetion*). Kinerja adalah tingkat pencapaian tujuan.

Keban dalam Tika (2008: 102), mengatakan “ bahwa cakupan dan cara mengukur indikator kinerja sangat menentukan apakah suatu lembaga publik dapat dikatakan berhasil atau

tidak berhasil kinerjanya. Lebih lanjut Keban menjelaskan bahwa ketepatan pengukuran seperti cara atau metode pengumpulan data untuk mengukur kinerja juga sangat menentukan penilaian akhir kinerja.”

Istilah prestasi kerja atau kinerja merupakan pengalihbahasaan dari kata *performance*. Menurut Bernardin dan Russel (2012: 230) definisi *performance* adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2014: 103). Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besar pula prestasi kerja pegawai.

Untuk pengukuran kinerja atau hasil kerja dari seseorang pegawai digunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi tentang hasil kerja atau kinerja. Ada 6 (enam) kriteria untuk menilai kinerja pegawai (Bernardin dan Russel, 2012: 231) yaitu : *quality*, *quantity*, *timeliness*, *Cost effectiveness*, *Need for supervision*, *Interpersonal impact*.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 69) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.”

Di berbagai media massa istilah kinerja telah populer digunakan, namun definisi atau pengertian kinerja belum dicantumkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia. Namun demikian, media massa Indonesia memberikan padanan kata dalam bahasa Inggris untuk istilah kinerja tersebut, yakni "*performace*". Menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada, terdapat keterangan sebagai berikut: berasal dari akar kata "*to perform*" yang mempunyai beberapa "*entries*" berikut (Sayadi, 2009: 121):

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan.
2. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar.
3. Menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan.
4. Menggambarkannya dengan suara atau alat musik.
5. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung-jawab.
6. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan.

7. Memainkan (pertunjukan) musik.
8. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. "*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*" (Bernardin dan Russel, 2012, 231). Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam bekerja untuk periode tertentu. Jadi penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan pegawai dalam periode waktu tertentu, sebagai tindakan pencapaian hasil yang merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel (2012: 233) bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan usaha kerja individu serta kemampuan kerja yang diperoleh individu atau pegawai tersebut dalam pekerjaannya. Kinerja atau *performace* berhubungan dengan variabel individual dan variabel situasional. Variabel individual merupakan sikap, karakteristik kepribadian, karakteristik fisik, motivasi, usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman dan personal variabel lainnya. Situasi variabel

terdiri dari physical dan job variabel, serta variabel situasional yang meliputi metode kerja, ruang dan susunan kerja, serta lingkungan fisik, karakter organisasi, pelatihan dan supervise, tipe insentif/kompensasi dan lingkungan sosial.

Menurut Gibson *et al* (2007: 175), faktor-faktor individual yang mempengaruhi kinerja meliputi kemampuan fisik, kemampuan mental (intelegensi) dan keterampilan, faktor demografis (misal umur, jenis kelamin, ras, etnik, dan budaya) serta variabel-variabel psikologis (persepsi, atribusi, sikap, dan kepribadian). Variabel lingkungan pekerjaan (*job design*, peraturan dan kebijakan, kepemimpinan, sumber daya, penghargaan serta sanksi) dan non pekerjaan (keluarga, keadaan ekonomi serta hobi) juga berpengaruh pada perilaku bekerja yang akhirnya membentuk kinerja seseorang.

Kinerja merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan *output* pelaksanaan tugas. Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indicator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Hasibuan (2014:47) menyatakan bahwa: produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*).. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2007: 93) antara lain: .

1. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja):
2. Pendidikan:

3. Keterampilan:
4. Manajemen kepemimpinan:
5. Tingkat penghasilan:
6. Gaji dan kesehatan:
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja:
9. Sarana prasarana:
10. Teknologi:
11. Kesempatan berprestasi..

Menurut Flippo (2013: 150), kinerja merupakan gabungan dari beberapa faktor yang berperan penting yaitu :

1. Kualitas dan kuantitas kerja yang meliputi ketelitian, kelengkapan, ketepatan dan kerapihan
2. Tanggungjawab yang merupakan beban yang ditanggung dalam pekerjaan
3. Kemampuan untuk memimpin
4. Kesanggupan untuk bekerja sama dengan semua pihak
5. Inisiatif yaitu kontribusi pelaksanaan kerja atas prakarsa sendiri
6. Kesetiaan/loyalitas dalam melaksanakan pekerjaan
7. Ketaatan dalam mematuhi peraturan
8. Kejujuran di dalam mengemban tugas

Untuk mencapai kinerja yang lebih baik maka perlu diperhatikan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi agar kinerja pegawai terlaksana dengan baik.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2010: 71) faktor

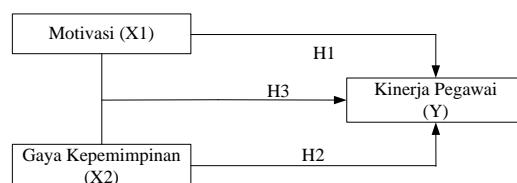
mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yang merumuskan bahwa :

1. *Human performance = Ability + motivation*
2. *Motivation = Attitude + Situtation*
3. *Ability = Knowledge + Skill*

Dari uraian di atas maka dapat diartikan bahwa setiap pegawai harus mempunyai *skill* (keahlian), *knowledge* (pengetahuan), *motivation* (motivasi) dan *attitude* (sikap) agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik dan bertanggung jawab.

2.4. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Diolah Penulis, 2017

Gambar 2.1: Kerangka Berpikir.

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Kantor PT. Barokah Utama Karya di Jln. Jend. Ahmad Yani VII No. 17/19, Medan. Penelitian ini direncanakan akan dilakukan pada bulan Mei sampai dengan Agustus 2017.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek/subjek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* (mewakili). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor PT. Barokah Utama Karya, yaitu sebanyak 287 orang, dengan demikian sampel dalam penelitian ini sebanyak 167 orang, yang diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Di mana :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : *sampling error* 5%)

$$\begin{aligned}
 \text{Maka : } n &= \frac{287}{1 + 287(0,05)^2} \\
 &= \frac{287}{1 + (287 \cdot 0,0025)} \\
 &= \frac{287}{1,7175} \\
 &= 167,10 \\
 &= 167 \text{ orang (dibulatkan).}
 \end{aligned}$$

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu kualitas (*qualities*) di mana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan dari definisi operasional

merupakan definisi yang memberikan bahasan atau variabel arti variabel dengan rincian hal yang harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas, yaitu variabel Motivasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) serta satu variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Variabel bebas adalah variabel yang akan diselidiki pengaruhnya terhadap variabel terikat, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan, mendorong gairah dan semangat pegawai. 2. Sikap, menyangkut moral dan kepuasan pegawai. 3. Kemampuan, menyangkut produktivitas pegawai itu sendiri. 4. Pembayaran atau gaji yang menyangkut meningkatnya kesejahteraan pegawai. 5. Keamanan pekerjaan 6. Hubungan sesama pekerja, suasana dan hubungan kerja yang harmonis. 7. Pujian, pengakuan atas prestasi yang dicapai oleh pegawai. 8. Pekerjaan itu sendiri, yaitu mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya 	Likert
Gaya Kepemimpinan (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki motivasi. 2. Mampu meyakinkan orang dan percaya diri. 3. Memiliki tingkat komunikasi yang baik dengan bawahan. 4. Memberikan kesempatan mengemukakan pendapat. 5. Sebagai inspirator 	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mutu kerja; 2. Kuantitas kerja; 3. Pengetahuan tentang pekerjaan; 4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan; 5. Keputusan yang diambil; 6. Perencanaan kerja; 7. Daerah organisasi kerja. 	Likert

Sumber: Diolah sendiri.

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, bahwa indikator motivasi berdasarkan pendapat para ahli, kemudian penulis ambil menjadi indikator dari variabel Motivasi (X1), variabel Gaya Kepemimpinan (X2) serta satu variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) yang ditetapkan antara lain sebagaimana dicantumkan dalam tabel diatas.

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Dalam dalam penelitian ini terdiri dari data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif yang penulis peroleh di sini berupa data hasil penajakan terlebih dahulu terhadap perusahaan, pimpinan dan juga dengan pegawai Kantor PT. Barokah Utama Karya dan juga hasil dari observasi langsung. Sedangkan data kuantitatif yang peneliti gunakan dalam penelitian ini merupakan hasil dari pembagian kuesioner/angket yang nantinya akan diolah.

3.4.2. Sumber Data

Data yang dibutuhkan dalam penulisan ini dapat digolongkan menjadi dua jenis yaitu :

1. Data Primer.
2. Data sekunder.

3.5. Metode Analisa Data

Langkah terakhir dari metode penelitian adalah analisa data. Dimana kegiatan analisis data yang dilakukan penulis dalam hal ini merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Data yang digunakan penulis adalah data

kualitatif yang diperoleh dari kuesioner kemudian diubah menjadi data kuantitatif, diangkakan berupa *scoring* untuk masing-masing pernyataan dengan menggunakan skala *likert*.

3.5.1. Uji Kualitas Data

Ada dua cara untuk mengukur kualitas data, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Artinya suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang biasanya jika datanya *valid* dan *realible*.

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan apakah alat ukur tersebut memiliki taraf kesesuaian atau ketetapan dalam melakukan pengukuran atau dengan kata lain apakah alat ukur tersebut dapat benar-benar mengukur apa yang hendak diukur.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Dalam bidang ilmu sosial, alat ukur tersebut dapat berupa angket (kuisisioner) maupun seperangkat alat tes. Menurut Sugiyono (2005), bahwa "jika nilai validitas setiap pertanyaan lebih besar dari 0,30 maka butir pertanyaan dianggap sudah valid".

2. Uji Realibilitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Hasil uji Realibilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach alpa* realibilitas yang

baik adalah yang makin mendekati 1. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dan uji statistik yang digunakan yang dipakai adalah *Cronbach α* , dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach α* > 0,60 (Sugiyono 2011: 220).

3.5.2. Teknik Analisis Data

1. Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengolah, menyajikan dan menginterpretasikan data sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi dan untuk menjelaskan perhitungan

2. Pengajuan Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data yang digunakan untuk menguji apakah data kontinu berdistribusi normal sehingga analisis dengan validitasi, realibilitas, uji *t*, korelasi regresi dapat dilaksanakan. Pengujian normalitas diawali dengan menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif.

b. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas berarti variasi (*varians*) variabel tidak sama untuk semua pengamatan pada heterokedastisitas, kesalahan yang terjadi random (acak) tetapi

memperhatikan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas (Misalnya heterokedastisitas akan muncul dalam bentuk residu akan semakin besar untuk variabel bebas X yang semakin besar.

c. Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel indenpenden.

3. Uji Statistik

a. Analisa Regresi Linear Berganda.

Untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan analisis regresi. Model analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi sederhana, dengan formulasi sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

Di mana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta ,

b_1, b_2 = koefisien Regresi Berganda

X_1 = Motivasi Pegawai

X_2 = Gaya Kepemimpinan

ε = variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk melihat secara bersanma-sama pengaruh variabel indenpenden X_1 dan X_2 terhadap variabel dependen Y. Besarnya tingkat (α) yang digunakan dalam

penelitian ini besarnya adalah 5 % atau $\alpha = 0,05$.

c. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh antara variabel indenpenden secara parsial X_1 maupun X_2 terhadap variabel dependen Y. Besarnya tingkat (α) yang digunakan dalam penelitian ini besarnya adalah 5 % atau $\alpha = 0,05$.

d. Koefisien Determinasi R^2

Untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika R^2 semakin besar mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin mengecil atau mendekati nol maka dapat dikatakan bahwa paengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Analisis Deskriptif Responden

Dari angket yang disebarkan ke responden dalam penelitian ini, diperoleh data responden berdasarkan jenis kelamin, umur, jarak tempat tinggal dan tingkat pendidikan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Analisa Deskriptif dalam penulisan ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil pengumpulan data primer berupa kuesioner yang

telah di isi oleh responden. Jumlah sampel dalam penulisan ini sebanyak 167 orang responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Laki-laki	82	49,10
Perempuan	85	50,90
Jumlah	167	100,0

Sumber : Hasil olahan penulis berdasarkan data primer, 2017

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Umur

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
17 s.d 25	33	19,76
26 s.d 30	20	11,98
31 s.d 35	22	13,17
36 s.d 40	40	23,95
41 s.d 45	30	17,96
46 s.d 50	15	8,98
Di atas 51	7	4,20
Jumlah	167	100,0

Sumber : Hasil olahan penulis berdasarkan data primer, 2017

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
S2	10	5,99
S1	40	23,95
SMA	90	53,89
SMP	25	14,97
SD	2	1,20
Jumlah	167orang	100,0

Sumber : Hasil olahan penulis berdasarkan data primer, 2017

4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel

Kuesioner yang telah disebarkan pada penelitian ini diukur

Dari Tabel 4.2. di atas dapat diketahui dari 167 orang responden yang berumur 17-25 tahun sebesar 19,76%, antara 26-30 tahun sebesar 11,98% antara 31-35 tahun sebesar 13,17%, antara 36-40 tahun sebesar 23,95% antara 41-45 tahun sebesar 17,96%, antara 46-50 tahun sebesar 8,98% dan diatas 51 tahun sebesar 4,20%. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang bermur 36-40 tahun di Kantor PT. Barokah Utama Karya.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Tinggal

Karakteristik responden berdasarkan jarak tempat tinggal dengan kantor adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jarak Tempat Tinggal

Jarak (km)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
0 s.d 2	20	11,96
>2 s.d 4	95	56,89
>4	52	31,15
Jumlah	167	100,0

dengan Skala Likert untuk menanyakan tanggapan responden terhadap variabel Motivasi (X1),

Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kinerja (Y). Dari hasil angket yang disebarakan, maka diperoleh gambaran sebagai berikut!

1. Tanggapan responden atas variabel Motivasi (X1).

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Atas Variabel Motivasi (X1)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	90	53,89	30	17,97	30	17,97	17	10,17	0	0,00	167	100
2	78	46,71	40	23,95	28	16,77	21	12,57	0	0,00	167	100
3	85	50,90	70	41,92	5	2,99	7	4,19	0	0,00	167	100
4	60	35,93	60	35,93	30	17,97	17	10,17	0	0,00	167	100
5	45	26,95	80	47,90	30	17,97	12	7,18	0	0,00	167	100
6	71	42,51	75	44,91	20	11,98	1	0,60	0	0,00	167	100
7	80	47,90	50	29,94	30	17,97	7	4,19	0	0,00	167	100
8	65	38,92	55	32,93	45	26,95	2	1,20	0	0,00	167	100

Sumber : Hasil olahan penulis berdasarkan data primer, 2017

2. Tanggapan responden atas variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Sesuai dengan angket yang dijalankan di lapangan, maka diperoleh jawaban atau tanggapa responden atas variabel Gaya Kepemimpinan (X2), adalah seperti tercantum dalam table berikut:

3. Tanggapan responden atas variabel Motivasi (X1).

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Atas Variabel Motivasi (X1)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	90	53,89	30	17,97	30	17,97	17	10,17	0	0,00	167	100
2	78	46,71	40	23,95	28	16,77	21	12,57	0	0,00	167	100
3	85	50,90	70	41,92	5	2,99	7	4,19	0	0,00	167	100
4	60	35,93	60	35,93	30	17,97	17	10,17	0	0,00	167	100
5	45	26,95	80	47,90	30	17,97	12	7,18	0	0,00	167	100
6	71	42,51	75	44,91	20	11,98	1	0,60	0	0,00	167	100
7	80	47,90	50	29,94	30	17,97	7	4,19	0	0,00	167	100
8	65	38,92	55	32,93	45	26,95	2	1,20	0	0,00	167	100

Sumber : Hasil olahan penulis berdasarkan data primer, 2017

4. Tanggapan responden atas variabel Gaya Kepemimpinan (X2) diperoleh jawaban atau tanggapa responden atas variabel Gaya Kepemimpinan (X2), adalah seperti tercantum dalam table berikut:

Sesuai dengan angket yang dijalankan di lapangan, maka

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Atas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%

1	65	38,92	55	32,93	45	26,95	2	1,20	0	0,00	167	100
2	71	42,51	75	44,91	20	11,98	1	0,60	0	0,00	167	100
3	50	29,94	80	47,90	30	17,97	7	4,19	0	0,00	167	100
4	60	35,93	60	35,93	30	17,97	17	10,17	0	0,00	167	100
5	80	47,90	45	26,95	30	17,97	12	7,18	0	0,00	167	100

Sumber : Hasil olahan penulis berdasarkan data primer, 2017

5. Tanggapan responden atas variabel Kinerja (Y) diperoleh jawaban atau tanggapan responden atas variabel Gaya Kepemimpinan (X2), adalah seperti di jalankan di lapangan, maka tercantum dalam table berikut:

Tabel 4.7. Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja (Y)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	80	47,90	45	26,95	30	17,97	12	7,18	0	0,00	167	100
2	80	47,90	50	29,94	30	17,97	7	4,19	0	0,00	167	100
3	85	50,90	70	41,92	5	2,99	7	4,19	0	0,00	167	100
4	60	35,93	60	35,93	30	17,97	17	10,17	0	0,00	167	100
5	65	38,92	55	32,93	45	26,95	2	1,20	0	0,00	167	100
6	71	42,51	75	44,91	20	11,98	1	0,60	0	0,00	167	100
7	78	46,71	40	23,95	28	16,77	21	12,57	0	0,00	167	100

Sumber : Hasil olahan penulis berdasarkan data primer, 2017

4.1.3. Pengujian Kualitas Data

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian kualitas data diantaranya uji validitas dan uji reabilitas data. Uji ini perlu dilakukan karena jenis data penulisan adalah data primer. Pengujian ini dilakukan terhadap 30 orang responden yang tidak termasuk responden dalam penelitian ini. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan semua item pertanyaan valid dan dapat digunakan untuk mengolah data. Pengujian validitas dan reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan SPSS.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu apa yang ingin diukur. Suatu instrumen

dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang teliti.

Tabel 4.8. Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Motivasi (X1) Item-Total Statistics

Motivasi (X1)	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r tabel	Keterangan
X1	.731	0,3	valid
X2	.722	0,3	valid
X3	.727	0,3	valid
X4	.742	0,3	valid
X5	.726	0,3	valid
X6	.737	0,3	valid
X7	.744	0,3	valid

X8	.725	0,3	valid
Total	.787	0,3	valid

Sumber : Data uji coba diolah dengan program SPSS tahun 2017

Instrument dikatakan valid bilamana r hitung $> 0,3$ pada *Cronbach's Alpha if Item Deleted* $\alpha = 0,05$ (5%). Dari hasil uji coba diperoleh *Cronbach's Alpha* masing-masing item variabel Motivasi (X1) sebagaimana digambarkan dalam Tabel 4.8 diatas, semuanya lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka masing-masing butir pertanyaan pada variabel Motivasi (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9. Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Gaya kepemimpinan (X2)

Gaya Kepemimpinan (X2)	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r tabel	Keterangan
X21	.727	0,3	valid
X22	.750	0,3	valid
X23	.761	0,3	valid
X24	.773	0,3	valid
X25	.739	0,3	valid
Total	.767	0,3	valid

Sumber : Data uji coba diolah dengan program SPSS tahun 2017

Tabel 4.10. Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)
Item-Total Statistics

Kinerja Pegawai (Y)	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r tabel	Keterangan
Y1	.728	0,3	valid
Y2	.716	0,3	valid
Y3	.711	0,3	valid
Y4	.736	0,3	valid
Y5	.727	0,3	valid
Y6	.728	0,3	valid
Y7	.718	0,3	valid
YTotal	.727	0,3	valid

Sumber : Data uji coba diolah dengan program SPSS tahun 2017

Dari hasil uji coba diperoleh *Cronbach's Alpha* masing-masing item variabel Gaya Kepemimpinan (X2) sebagaimana digambarkan dalam Tabel 4.9 diatas, semuanya lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka masing-masing butir pertanyaan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dinyatakan valid.

Pada Table 4.10 diatas, hasil uji coba diperoleh *Cronbach's Alpha* masing-masing item variabel Gaya Kepemimpinan (X2), semuanya lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka masing-masing butir pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas.

Variabel penelitian dikatakan valid bila *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ (Sugiyono 2011:220). Dari pengujian terhadap instrument penelitian maka diperoleh bahwa uji reliabilitas masing-masing instrument variabel menggambarkan bahwa semua instrument variabel penelitian yang digunakan dinyatakan reliable. Hal itu terlihat dari hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dan diperoleh hasil

reliabilitas seperti tercantum dalam table masing-masing dibawah ini.

**Tabel 4.11. Uji Reliabilitas Butir Pertanyaan Variabel Motivasi (X1)
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.756	.850	9

Sumber : Data uji coba diolah dengan program SPSS tahun 2017
 Dari hasil diatas, maka diperoleh bahwa butir pertanyaan dari variabel Motivasi (X1) yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal itu terlihat dari *Cronbach's Alpha* 0,756 yang lebih besar dari 0,6. Karena butir pertanyaan *valid* dan *reliable*, maka butir pertanyaan tersebut layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.12. Uji Reliabilitas Butir Pertanyaan Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.784	.859	6

Sumber : Data uji coba diolah dengan program SPSS tahun 2017
 Dari hasil diatas, maka diperoleh bahwa butir pertanyaan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X2) yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal itu terlihat dari *Cronbach's Alpha* 0,784 yang lebih besar dari 0,6. Karena butir pertanyaan *valid* dan *reliable*, maka

butir pertanyaan tersebut layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.13. Uji Reliabilitas Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.749	.818	8

Sumber : Data uji coba diolah dengan program SPSS tahun 2017
 Dari hasil diatas, maka diperoleh bahwa butir pertanyaan dari variabel Kinerja Pegawai (Y) yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal itu terlihat dari *Cronbach's Alpha* 0,749 yang lebih besar dari 0,6. Karena butir pertanyaan *valid* dan *reliable*, maka butir pertanyaan tersebut layak digunakan dalam penelitian.

4.1.4 Uji Statistik

1. Analisis Regresi Linear Berganda.

Untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan analisis regresi. Model analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis ini adalah analisis regresi sederhana, dengan formulasi sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

Di mana:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta ,
- b₁, b₂ = koefisien Regresi Berganda
- X₁ = Motivasi Pegawai
- X₂ = Gaya Kepemimpinan
- ε = variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.15, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut: $Y = 2,599 + 0,554 X_1 + 0,404X_2 + \epsilon$. Dengan asumsi ceteris paribus, maka factor lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini dianggap tetap, dengan demikian persamaan regresi linier berganda tersebut menjadi:

$$Y = 2,599 + 0,554 X_1 + 0,404X_2$$

Dari persamaan tersebut maka diperoleh keterangan dimana *intercept* sebesar 2,599 artinya bilamana variabel X1 yaitu Motivasi dan variabel X2 yaitu Gaya Kepemimpinan adalah 0 (nol), maka Kinerja Pegawai adalah sebesar 2,599. Namun hal itu tidak mungkin terjadi, sebab yang mengerjakan pekerjaan itu adalah manusia yang harus diarahkan atau dipimpin.

Tabel 4.15 Analisis Regresi Linier Berganda dan uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.599	2.001		1.299	.196
Motivasi	.554	.100	.478	5.558	.000
GKpm	.404	.108	.322	3.737	.000

a Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data uji coba dengan SPSS tahun 2017

Untuk variabel Motivasi (X1) yang mempunyai koefisien 0,554 artinya jika variabel Motivasi bertambah satu satuan dan variabel lainnya tetap, maka akan berdampak pada bertambahnya Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,554 satuan. Bertambah karena nilai koefisien tersebut adalah positif.

Untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) yang mempunyai koefisien 0,404 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan bertambah satu satuan dan variabel lainnya tetap, maka akan berdampak pada bertambahnya Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,404 satuan. Bertambah karena nilai koefisien tersebut adalah positif.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh variabel independen X1 dan X2 terhadap variabel dependen Y. Besarnya tingkat (α) yang digunakan dalam penelitian ini besarnya adalah 5 % atau $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.16 ANOVA atau Uji F ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	742.321	2	371.160	113.754	.000(a)
	Residual	535.105	163	3.263		
	Total	1277.425	165			

a Predictors: (Constant), GKpm, Motivasi

b Dependent Variable: Kinerja

Untuk membuktikan hipotesis tentang pengaruh Motivasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. Barokah Utama Karya sebagai

variabel terikatnya secara serempak. Pada Uji F dengan tingkat kepercayaan 95 % dengan $\alpha = 0,05$, apabila hasil perhitungan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, dengan menggunakan program SPSS. Kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$ artinya Motivasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. Barokah Utama Karya.

$H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ artinya Motivasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. Barokah Utama Karya.

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

Dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa nilai dari F_{hitung} adalah sebesar 113.754 dengan sig 0.000 sedangkan nilai F_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,00 dan nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} .

Dengan demikian $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$ yang mengatakan bahwa Motivasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. Barokah Utama Karya ditolak sedangkan $H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ yang mengatakan bahwa Motivasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. Barokah Utama Karya diterima.

3. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh antara variabel independen secara parsial X1 maupun X2 terhadap variabel dependen Y. Besarnya tingkat (α) yang digunakan dalam penelitian ini besarnya adalah 5 % atau $\alpha = 0,05$. Untuk pengujian variabel Motivasi (X1) dilakukan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$ artinya Motivasi (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. Barokah Utama Karya,

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ artinya Motivasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. Barokah Utama Karya,

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

H_0 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Dari tabel 4.15 diatas, besarnya nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X1) adalah 5.558 sedangkan t_{tabel} 1,96. Dengan demikian $H_0 : \beta_1 = 0$ yang mengatakan bahwa Motivasi (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. Barokah Utama Karya ditolak, sedangkan $H_1 : \beta_1 \neq 0$ yang mengatakan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. Barokah Utama Karya diterima.

Untuk pengujian variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dilakukan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_2 = 0$ artinya Gaya Kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap

Kinerja Pegawai pada Kantor PT. Barokah Utama Karya,

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ artinya Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. Barokah Utama Karya,

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

H_0 ditolak jika t hitung $< t$ tabel pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima jika t hitung $> t$ tabel pada $\alpha = 5\%$

Dari tabel 4.15 diatas, besarnya nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) adalah 3,737 sedangkan t table 1,96. Dengan demikian $H_0 : \beta_1 = 0$ yang mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. Barokah Utama Karya ditolak, sedangkan $H_1 : \beta_1 \neq 0$ yang mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. Barokah Utama Karya diterima.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi R^2 adalah melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika R^2 semakin besar mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin mengecil atau mendekati nol maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin

kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat.

**Tabel 4.17 Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.762(a)	.581	.576

a Predictors: (Constant), GKpm, Motivasi
b Dependent Variable: Kinerja

Dari table 4.17 diatas, maka nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,576 yang artinya adalah bahwa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah 57,60%, sedangkan sisanya 42,40% adalah dipengaruhi faktor lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini

4.4. Pembahasan

Dari hasil penelitian dan pengujian data serta pengujian hipotesis yang dilakukan maka pembahasan dalam penelitian ini adalah: hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini yang mengatakan bahwa "Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Barokah Utama Karya" dapat diterima. Hal itu diperoleh setelah dilakukan pengujian baik secara parsial maupun secara simultan terhadap hipotesis.

Dari hasil pengolahan terhadap data yang kumpulkan dari lapangan melalui kuisioner maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $Y = 2,599 + 0,554 X_1 + 0,404X_2$. Dari

persamaan tersebut maka diperoleh keterangan dimana *intercept* sebesar 2,599 artinya bilamana variabel X1 yaitu Motivasi dan variabel X2 yaitu Gaya Kepemimpinan adalah 0 (nol), maka Kinerja Pegawai adalah sebesar 2,599. Namun hal itu tidak mungkin terjadi, sebab yang mengerjakan pekerjaan itu adalah manusia yang harus diarahkan atau dipimpin.

Untuk variabel Motivasi (X1) yang mempunyai koefisien 0,554 artinya jika variabel Motivasi bertambah satu satuan dan variabel lainnya tetap, maka akan berdampak pada bertambahnya Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,554 satuan. Bertambah karena nilai koefisien tersebut adalah positif.

Untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) yang mempunyai koefisien 0,404 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan bertambah satu satuan dan variabel lainnya tetap, maka akan berdampak pada bertambahnya Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,404 satuan. Bertambah karena nilai koefisien tersebut adalah positif.

Demikian juga dengan nilai F hitung yang jauh lebih besar dari nilai F table, yaitu nilai dari F hitung adalah sebesar 113,754 dengan sig 0,000 sedangkan nilai F table pada $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,00 dan nilai F hitung > nilai F tabel yang berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas yaitu Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Barokah Utama Karya dengan tingkat signifikansi yang jauh diatas T table. Jadi asumsi yang diajukan diawal penelitian ini dapat

diterima sebagai suatu kenyataan karena telah diuji secara kuantitatif.

Demikian juga pengujian yang dilakukan terhadap masing-masing variabel dengan menggunakan uji parsial atau uji t, dimana nilai t hitung untuk masing-masing variabel lebih besar dari nilai t table masing-masing variabel bebas tersebut. Nilai t hitung untuk variabel Motivasi (X1) adalah 5,558 sedangkan t table 1,96. Hasil uji t menjelaskan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. Barokah Utama Karya. Nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) adalah 3,737 sedangkan t table 1,96. Dengan demikian hasil uji t menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. Barokah Utama Karya.

Hasil signifikansi pengujian diatas diperkuat dengan hasil uji determinansi yang R^2 dimana keberagaman motivasi dan gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 57,60% pada Kantor PT. Barokah Utama Karya.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi data penelitian yang dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan sesuai dengan pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan sebagai berikut:

1. Secara parsial Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja

Pegawai (Y), hal itu dibuktikan dengan, dimana t hitung 5,558 lebih besar dari t table 1,280.

2. Secara parsial Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal itu dibuktikan dengan, dimana t hitung 5,558 lebih besar dari t table 1,280.
3. Secara serempak Motivasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai Kantor PT. Barokah Utama Karya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung 113.754 yang jauh lebih besar dari F table pada $\alpha = 5\%$ dengan df 2 dan total 165 yaitu sebesar 3,83 dan koefisien determinasi menunjukkan 0,576 yang berarti dimana variasi variabel dependen Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh keragaman variabel independen Motivasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 57,60%.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mengalami keterbatasan, dimana tidak semua motivasi, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai dapat diungkapkan karena keterbatasan informasi tentang hal tersebut yang dapat diperoleh selama penelitian dilaksanakan, dan juga adanya keterbatasan pada perolehan informasi secara mendetail. Untuk itu pembaca dimohon memaklumi keterbatasan tersebut, dan terlebih tulisan ini bukan untuk mendiskreditkan pihak manapun, hanyalah terutama untuk konsumsi ilmiah, bukan untuk menilai baik

buruknya pihak manapun yang terkait.

5.3. Saran

Karena asumsi yang diajukan diawal penelitian ini dapat diterima sebagai suatu kenyataan dan telah diuji secara kuantitatif, maka sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan bagaimana memotivasi pegawainya agar lebih baik lagi dalam bekerja dengan penggunaan gaya kepemimpinan yang lebih kondusif, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dengan demikian perlu secara khusus disarankan kepada pimpinan Kantor PT. Barokah Utama Karya agar:

1. Meningkatkan motivasi karyawan demi pencapaian kinerja karyawan yang lebih bagus lagi.
2. Meningkatkan gaya kepemimpinan dengan memahami pegawai sebagai sumberdaya manusia yang perlu diperhatikan serta dimotivasi untuk kinerja yang lebih bagus.
3. Memadukan sinergi motivasi dan gaya kepemimpinan sesuai dengan lingkup Kantor PT. Barokah Utama Karya untuk mencapai visi misi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2009.
Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.

- Baihaqi, Muhammad Fauzan. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja*. Semarang: Universitas Diponegoro. www.academia.edu.com diakses pada tanggal 1 April 2017.
- Bernardin, H John and Joyce E A Russel, 2012, *Human Resource Management, An Experimental Approach*, McGraw Hill, Singapore, (Terjemahan). Salemba Empat, Jakarta.
- Binangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Dale, 2008, *Kinerja*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Faustino Cardoso Gomes. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi offset. Yogyakarta.
- Flippo, Edwin B. 2013. *Manajemen Personalial* Edisi Ketujuh, RajaGrafindo, Jakarta.
- Gibson, Ivancevich and Donelly, 2007, *Organization: Behaviour Structure Processes*, Seventh Edition, terjemahan, Salemba Empat. Jakarta.
- Griffin. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Hakim, Abdul. 2010. *Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalial, Edisi 4*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (rev.ed)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Human Resource Management*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya. Bandung.
- Manullang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-1. Citapustaka Media Perintis, Bandung.
- Ranupandojo. 2012. *Manajemen Personalial*. Edisi Keenam. BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, & Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan*

- Perilaku Organisasi*. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2012. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks. Jakarta.
- Robert L. Mathis, John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Siagian, Sondong. P. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Bandung.
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sobirin.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Susilo, Martoyo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga : Jakarta.
- Sutrisno, Edy 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Suyadi, Prawirosentono. (2010). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos*, Andi offset. Yogyakarta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S, 2008, *Manajemen Modern untuk Sektor Publik*, Cetakan Pertama, Balirung & Co, Yogyakarta.
- Tika, P. 2008. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Umam, Khaerul.(2012). *Manajemen Organisasi*. : Pustaka Setia, Bandung.
- Waridin. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.