

# **Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, komunikatif dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. Ardiles cipta wijaya di surabaya**

Miftakhul Rohman

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo  
Jalan Semolowaru no 84 Surabaya, Indonesia

**Abstrak** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, komunikatif dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ardiles Cipta Wijaya di Surabaya. Penelitian dilakukan dengan melakukan pengumpulan data dengan memberikan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Ardiles Cipta Wijaya dan juga wawancara dengan berbagai pihak. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa : gaya kepemimpinan partisipatif, komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Ardiles Cipta Wijaya di Surabaya.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi, Motivasi Kerja, Kinerja

**Abstract** *The purpose of this study was to determine the effect of participatory, communicative leadership style and work motivation to simultaneously influence the work performance of employees at PT Ardile Cipta Wijaya Surabaya. The research was conducted by collecting data by giving questuinnaires to all company employees and also interviews with variuous parties. Instrument testing using validity and reliability tests. The results of multiple linear regression analysis show that : participatory leadership style, communication and work motivation simultaneously affect the work performance of employees at PT Ardiles Cipta Wijaya in Surabaya.*

**Keywords :** *participatory leadership style, communication, work motivation, work performace*

## **Pengantar**

Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah di tentukan. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut yaitu untuk meningkatkan prestasi karyawan secara efisien, dan efektif kerja didalam suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka pemimpin atau manajer akan memberikan sebuah tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam perusahaan. Tugas yang di berikan pemimpin atau manajer bagi karyawan merupakan sebuah tanggungjawab yang harus di laksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan perusahaan yang telah di tentukan.

Setiap pemimpin mempunyai sifat, watak, dan karakter masing-masing yang berbeda-beda dan dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu bekerja. Sifat dan

karakter pemimpin yang berbeda-beda itulah disebut dengan gaya kepemimpinan, salah satu gaya kepemimpinan yang sangat cocok untuk di jaman sekarang yaitu seperti pemimpin tidak selalu benar dalam memberikan pendapat tanpa memberikan kesempatan

untuk bawahan memberikan pendapatnya. Tanpa adanya pendapat dari bawahan pola kinerja dalam suatu perusahaan akan tidak berkembang dan masalah yang dihadapi oleh perusahaan akan lama diselesaikan.

Toha (2012:67) menyatakan gaya kepemimpinan partisipatif yaitu seorang pemimpin dan pengikut atau bawahannya saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan.

Selain pemimpin memberikan kesempatan kepada pengikut atau bawahan untuk menyampaikan pendapatnya pada ruang rapat, pemimpin juga harus sering akrab berkomunikasi diluar jam kerja. Agar bawahan tidak takut berkomunikasi dengan pimpinan dalam memberikan tugas dan tugas – tugas yang dikerjakan itu sesuai dengan informasi yang diarahkan oleh pimpinan.

Handoko (2015:269) menyatakan komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawannya agar dapat berkerja dengan konsentrasi dalam bekerja dan menghasilkan hasil yang memuaskan dalam kerja. Oleh sebab itu Peran motivasi sangatlah penting agar terciptanya keharmonisan pemimpin dengan karyawan.

Mangkunegara (2017:76) mengemukakan bahwa “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Selama bekerja, motivasi karyawan mengalami perubahan-perubahan sebagai hasil interaksi antara pegawai dengan lingkungan kerjanya. Jika suasana kerja, hubungan antar karyawan, hubungan karyawan dan pimpinan kurang harmonis, dan kebijakan organisasi dirasakan kurang sesuai, maka semangat kerjanya akan menurun dengan hasil unjuk kerja akan turun atau rendah.

Prestasi individu sebagai karyawan sangat tergantung pada kesempatan yang diperoleh untuk bekerja lebih baik, bidang pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki, dan adanya kesempatan untuk mengembangkan diri. Keterampilan karyawan dapat berkembang melalui pekerjaan yang dilakukan, sikap mental, ketrampilan dan kemampuan sangat besar perannya dalam meningkatkan prestasi kerja, dimana unsur kepemimpinan juga sangat menentukan tingkat keberhasilan seorang karyawan, selama menjalankan tugasnya.

Anwar (2013:69) menyatakan suatu proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

PT Ardiles Cipta Wijaya merupakan anak perusahaan dari PT Wangta Agung (Grup) yang bergerak dalam pendistribusian berbagai sepatu merek ardiles yang di produksi oleh PT. Wangta Agung Surabaya. Lokasi kantor PT. Ardiles Cipta Wijaya berada di Jl. Tanjung sari No. 24, Surabaya.

Adapun permasalahan yang terjadi di PT. Ardiles Cipta Wijaya, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja pada PT Ardiles Cipta Wijaya yang menyatakan bahwa menurunnya prestasi kerja diantaranya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan kepada karyawannya kurang partisipatif dikarenakan cara kepemimpinannya kurang memberikan kesempatan saran pertimbangan atau pendapat dengan karyawan untuk menyusun sebuah keputusan bersama – sama serta kurang mendukung usaha – usaha karyawannya dalam menyelesaikan masalah. Masalah yang tak kunjung selesai menyebabkan loyalitas kerja dari beberapa karyawan terhadap pimpinan kurang menghargai gaya kepemimpinannya.

Interaksi berkomunikasi antara pemimpin dan karyawan dalam waktu kerja mempunyai kelemahan yaitu tidak saling memahami dalam memberikan perintah dan menerima perintah. Dalam hal ini karyawan mempunyai kesalahan yang fatal ketika di berikan perintah oleh pimpinan untuk mengerjakan sesuai perintahnya, akan tetapi hasil yang dikerjakan oleh karyawan ternyata berbanding kebalik dengan hasil

yang di inginkan oleh pimpinan. Dari sikap yang kurang teliti dalam mendengarkan perintah dengan lengkap itulah karyawan dapat menyebabkan hubungan kedua belah pihak merasa kurang menyenangkan/ baik.

Ketika motivasi kerja karyawan yang kurang termotivasi oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan, akan berdampak seperti kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan masalah yang seharusnya bisa selesai tepat waktu menjadi menumpuk pekerjaan. Cara kerja karyawan menjadi pasif dan tidak kreatif dalam menyelesaikan masalah yang terjadi.

Dengan adanya hal ini penulis ingin membuktikan benar tidaknya suatu organisasi akan berhasil dengan gaya kepemimpinan partisipatif, komunikasi, dan motivasi kerja dapat mengembangkan prestasi kerja sebuah perusahaan dengan pembuatan skripsi yang berjudul : **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ARDILES CIPTA WIJAYA DI SURABAYA.”**

#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka dirumuskan masalahnya adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah gaya kepemimpinan partisipatif, komunikasi, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ardiles Cipta Wijaya di Surabaya?
- 2) Apakah gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ardiles Cipta Wijaya di Surabaya?
- 3) Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ardiles Cipta Wijaya di Surabaya?
- 4) Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ardiles Cipta Wijaya di Surabaya?

#### **1.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan penyusunan penelitian pada PT. Ardiles Cipta Wijaya adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk menganalisis gaya kepemimpinan partisipatif, komunikasi, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ardiles Cipta Wijaya di Surabaya.
- 2) Untuk menganalisis gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ardiles Cipta Wijaya di Surabaya.
- 3) Untuk menganalisis komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ardiles Cipta Wijaya di Surabaya.
- 4) Untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ardiles Cipta Wijaya di Surabaya.

#### **Metode Penelitian**

Identifikasi variabel dalam penelitian ini yaitu :

##### **1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)**

Variabel bebas (*independent variabel*) yang digunakan pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan partisipatif, komunikasi, dan motivasi.

Definisi dari variabel diatas ialah :

##### **a. Gaya kepemimpinan partisipatif (X1)**

Anwar (2013:69) menyatakan model kepemimpinan partisipatif merupakan model yang menyediakan peluang seluas dan sebaik mungkin kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang menguntungkan kelompok dan individu yang dipimpinnya.

Hasibuan (2016:172) menyatakan beberapa indikator gaya kepemimpinan partisipatif yaitu :

- X1.1 : Persuasif
- X1.2 : Menciptakan kerja sama yang serasi
- X1.3 : Menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan
- X1.4 : Kemampuan bawahan mengambil keputusan

- b. Komunikasi (X2)  
 Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain (Handoko, 2015:269).  
 Suranto AW. (2010:105) menyatakan beberapa indikator komunikasi ialah :
- X2.1 : Pemahaman
  - X2.2 : Kesenangan
  - X2.3 : Pengaruh pada sikap
  - X2.4 : Hubungan yang makin baik
  - X2.5 : Tindakan Kedua belah pihak
- c. Motivasi kerja (X3)  
 Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (*Flippo* dalam Hasibuan, 2016:143).  
*McClelland* (Veirtzal Rivai, 2011) menyatakan beberapa indikator dari motivasi yaitu :
- X3.1 : Kebutuhan berprestasi (*Need for achievement*)
  - X3.2 : Kebutuhan berafiliasi (*Need for affiliation*)
  - X3.3 : Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*Need for power*)
2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)  
 Variabel terikat (*dependent variabel*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah prestasi kerja (Y). Prestasi kerja karyawan adalah penilaian prestasi kerja merupakan proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai (Handoko, 2010:135).  
 Hasibuan (2012:95) menyatakan beberapa indikator dari prestasi kerja yaitu :
- Y1.1 : Kesetiaan
  - Y1.2 : Hasil kerja
  - Y1.3 : Kejujuran
  - Y1.4 : Kedisiplinan
  - Y1.5 : Kreativitas
  - Y1.6 : Kepemimpinan

## Pembahasan

### Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, data pokok terdiri dari data hasil penelitian yang berhubungan langsung dengan variabel bebas dan variabel terikat. Berikut karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.

Untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan gambaran demografik dari jenis kelamin, usia, lama bekerja responden yang menjadi karyawan, maka berikut distribusi frekuensi responden berdasarkan dari jenis kelamin, usia, lama bekerja dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 4.1 Tabel Karakteristik Responden

Variabel	Indikator	Jumlah Responden	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki – Laki	9	24,3
	Perempuan	28	75,7
Usia	25 - 30 th	12	32,4
	31 - 35 th	11	29,7
	36 - 40 th	8	21,6
	41 - 45 th	6	16,2
Lama Bekerja	0 - 5 th	6	16,2
	6 - 10 th	22	59,5
	>10 th	9	24,3

Sumber : Laporan Hasil Identitas Diri Responden

#### a. Jenis Kelamin

Dari gambaran distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin responden terlihat bahwa responden terlihat bahwa responden yang menjadi karyawan terbanyak adalah yang berjenis kelamin perempuan sebesar 28 orang dengan presentase sebesar 75,7%. Sedangkan responden yang berjenis kelamin laki –laki sebanyak 9 orang dengan presentase sebesar 24,3%.

b. Usia

Dari gambaran distribusi frekuensi berdasarkan usia responden terlihat bahwa responden yang berusia antara 25-30 tahun sebanyak 12 orang dengan pesentase sebesar 32,4%. Sedangkan responden yang berusia antara 31-35 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase 29,7%, yang berusia 36-40 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 21,6%, sedangkan yang berusia 41-45 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase 16,2%.

c. Lama Bekerja

Dari gambaran distribusi frekuensi berdasarkan lama bekerja responden terlihat bahwa responden yang lama kerjanya 0-5 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase 16,2%, sedangkan lama kerjanya 6-10 tahun sebanyak 22 orang dengan presentase 59,5%, yang lama kerjanya >10 tahun sebanyak 9 orang dengan frekuensi 24,3%.

**Uji Kualitas Data**

a. Hasil Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah kuesioner yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya. Kriteria pengajian validitas menurut sugiyono (2015:126) adalah apabila korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor suatu variabel sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3) maka butir instrumen dinyatakan valid.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	r tabel	Ket.
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)	X1.1 : Persuasif	0,852	0,3	Valid
	X1.2 : Menciptakan Kerja sama yang serasi	0,826	0,3	Valid
	X1.3 : Menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan	0,924	0,3	Valid
	X1.4 : Kemampuan bawahan mengambil keputusan	0,755	0,3	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1 : Pemahaman	0,819	0,3	Valid
	X2.2 : Kesenangan	0,760	0,3	Valid
	X2.3 : Pengaruh pada sikap	0,772	0,3	Valid
	X2.4 : Hubungan yang makin baik	0,831	0,3	Valid
	X2.5 : Tindakan kedua belah pihak	0,821	0,3	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1 : Kebutuhan berprestasi	0,920	0,3	Valid
	X3.2 : Kebutuhan berafiliasi	0,759	0,3	Valid
	X3.3 : Kebutuhan untuk menguasai sesuatu	0,896	0,3	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y1 : Kesetiaan	0,727	0,3	Valid
	Y2 : Hasil kerja	0,788	0,3	Valid
	Y3 : Kejujuran	0,780	0,3	Valid
	Y4 : Kedisiplinan	0,853	0,3	Valid
	Y5 : Kreativitas	0,690	0,3	Valid
	Y6 : Kepemimpinan	0,628	0,3	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Uji Validitas

Berdasarkan tabel 4.2 diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X<sub>1</sub>), komunikasi

(X<sub>2</sub>), motivasi kerja (X<sub>3</sub>) dan prestasi kerja (Y) adalah valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,3.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai alpha cronbach, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ket.
X1	0,863	Reliabel
X2	0,860	Reliabel
X3	0,823	Reliabel
Y	0,838	Reliabel

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.3 diatas terlihat bahwa seluruh variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Dimana Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,863, Komunikasi (X2) memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,860, Motivasi kerja (X3) memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,823, dan sedangkan Prestasi kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,838. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel reliabel dan dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

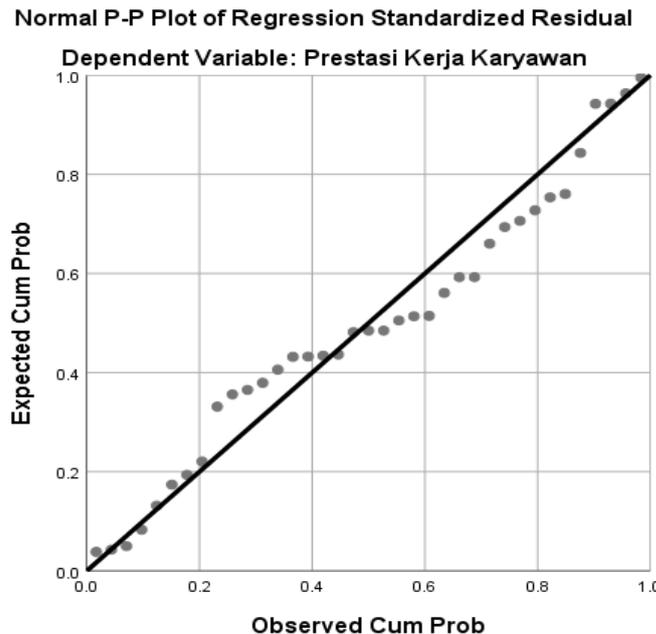
**Hasil Uji Asumsi Klasik**

a. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

1. Hasil Analisis Grafik *P.P Plot of regression*

Gambar 4.2 Hasil Analisis Grafik *P.P Plot of regression*



Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Analisis Grafik *P.P Plot of regression*

Dari gambar 4.2 hasil analisis grafik *P.P Plot of regression* menunjukkan bahwa data terdistribusi

secara normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati garis diagonal, sehingga dapat dikatakan model dalam penelitian ini dapat memenuhi asumsi normalitas.

2. Hasil Uji Statistik

Berdasarkan hasil uji statistik *Non Parametric Kolmogorov-Smirnov* (K-S) yang dapat dilihat dari nilai sig. (2-tailed) pada *Unstandardized Residual* yang besar 0,781 ( $>0,05$ ) hal tersebut menunjukkan bahwa data yang digunakan yang dilihat dari nilai residual berdistribusi normal. Dapat dilihat dari tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4.4 Hasil Uji Statistik *Non Parametric Kolmogorov-Smirnov* (K-S)

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44923885
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.107
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.781

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Uji Statistik *Non Parametric Kolmogorov-Smirnov* (K-S)

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui adanya hubungan linear antar variabel independen, jika ditemukan korelasi antar variabel independen maka terdapat masalah multikolinearitas. Terdapat masalah multikolinearitas apabila nilai VIF lebih besar sama dengan dari 10,00 atau dengan melihat nilai Tolerance. Apabila nilai Tolerance lebih kecil sama dengan dari 0,10 maka artinya terjadi masalah multikolinieritas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini :

Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<b>Collenarity Statistics</b>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	0,563	1,775	Tidak ada Multikolinearitas
Komunikasi	0,620	1,612	Tidak ada Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,676	1,479	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil perhitungan SPSS uji multikolinearitas

Dari tabel 4.5 terlihat bahwa semua variabelnya yaitu gaya kepemimpinan partisipatif (X1), komunikasi (X2), dan motivasi kerja (X3) memiliki nilai *Tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , sehingga semua variabel tidak ada masalah dengan Multikolinearitas.

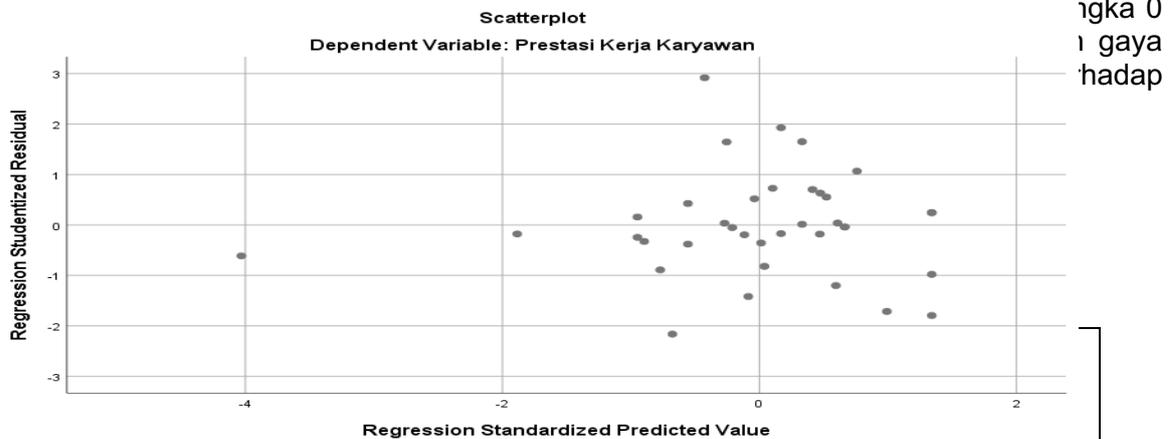
c. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan 2 cara yaitu :

1. Hasil Grafik *Scatterplot*

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas (grafik *scatterplot*)



						<i>y</i>
1	Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Uji Heteroskedastisitas (grafik <i>scatterplot</i> )					.869 .170
	Partisipatif					
	Komunikasi	-.154	.093	-.345	-1.661	.106
	Motivasi Kerja	.128	.146	.174	.875	.388

a. Dependent Variable: RES\_2

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Uji Heteroskedastisitas (Uji Gletser)

Dari tabel 4.6 terlihat bahwa untuk semua variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05, sehingga variabel gaya kepemimpinan partisipatif, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.1.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2011:204) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap terikat.

Tabel 4.7 Hasil Analisis Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.959	2.904		.675	.505
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.514	.196	.354	2.616	.013
	Komunikasi	.396	.144	.356	2.758	.009
	Motivasi Kerja	.485	.227	.264	2.132	.041

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Analisis Linear Berganda

Pada tabel 4.7 mendapatkan hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,959 + 0,514(X1) + 0,396(X2) + 0,485(X3) + e$$

Keterangan :

- Y = Prestasi Kerja Karyawan
- X1 = Gaya Kepemimpinan Partisipatif
- X2 = Komunikasi
- X3 = Motivasi Kerja
- e = Tingkat kesalahan

Pada tabel 4.7 dapat juga dijelaskan nilai – nilai koefisien regresi pada setiap variabel, berikut penjelasannya :

- 1) Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X1) sebesar 0,354 bernilai positif dengan taraf signifikansi 0,013 (lebih kecil dari 0,05) artinya gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X2) sebesar 0,356 bernilai positif dengan taraf signifikansi 0,009 (lebih kecil dari 0,05) artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,264 bernilai positif dengan taraf signifikansi 0,041 (lebih kecil dari 0,05) artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

#### 4.1.3 Hasil Uji Hipotesis

##### a. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4.8 Hasil Uji F (Uji Simultan)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	417.071	3	139.024	21.244	.000 <sup>b</sup>
	Residual	215.956	33	6.544		
	Total	633.027	36			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Uji F (Uji Simultan)

Dari hasil tabel 4.8 mendapatkan Nilai F sebesar 21,244 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% diperoleh  $df(N1) = k - 1 = 4 - 1 = 3$  dan  $df(N2) = n - k = 37 - 4 = 33$ , maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2,892. Hasil  $F_{hitung} (21,244) \geq F_{tabel} (2,892)$ , dengan demikian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Selain itu dari tabel di atas, dapat dilihat besar *probability value* yaitu 0,000 yang berarti angka ini lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), maka dengan demikian bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, komunikasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

##### b. Hasil Uji t (Uji Partial)

Tabel 4.9 Hasil Uji t (Uji Partial)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.959	2.904		.675	.505

Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.514	.196	.354	2.616	.013
Komunikasi	.396	.144	.356	2.758	.009
Motivasi Kerja	.485	.227	.264	2.132	.041

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Uji t (Uji Partial)

Dari hasil tabel 4.9 dapat diketahui seberapa besar pengaruh masing – masing variabel independen secara partial terhadap variabel dependen dengan penjelasan sebagai berikut :

1) Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif (X1) terhadap prestasi kerja (Y)

Pada tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,616 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% dan *Degree of Freedom* (df)  $n - k = 37 - 4 = 33$  adalah sebesar 2,035. Maka hasil nilai  $t_{hitung} (2,616) > t_{tabel} (2,035)$  dengan demikian  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Nilai signifikansi 0,013 lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada PT Ardiles Cipta Wijaya di Surabaya.

2) Pengaruh komunikasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y)

Pada tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,758 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% dan *Degree of Freedom* (df)  $n - k = 37 - 4 = 33$  adalah sebesar 2,035. Maka hasil nilai  $t_{hitung} (2,758) > t_{tabel} (2,035)$  dengan demikian  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Nilai signifikansi 0,009 lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu variabel komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada PT Ardiles Cipta Wijaya di Surabaya.

3) Pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y)

Pada tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,132 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% dan *Degree of Freedom* (df)  $n - k = 37 - 4 = 33$  adalah sebesar 2,035. Maka hasil nilai  $t_{hitung} (2,132) > t_{tabel} (2,035)$  dengan demikian  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Nilai signifikansi 0,041 lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu variabel komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada PT Ardiles Cipta Wijaya di Surabaya.

Berdasarkan data diatas, variabel gaya kepemimpinan partisipatif, komunikasi, dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan, dengan hipotesis kedua, hipotesis ketiga, dan hipotesis ke empat yang diajukan dapat diterima. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah variabel komunikasi dengan kontribusi nilai  $t_{hitung}$  2,758 dengan nilai signifikansi sebesar 0,009.

### Pengaruh Simultan

Gaya kepemimpinan partisipatif (X1), komunikasi (X2), dan motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) yang ditunjukkan dengan hasil uji F yaitu nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dan nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $21,244 \geq 2,892$ . Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa “variabel gaya kepemimpinan partisipatif, komunikasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Ardiles Cipta Wijaya di Surabaya.”

Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan pada PT Ardiles Cipta Wijaya di Surabaya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan partisipatif, komunikasi, dan motivasi kerja yang diterapkan karyawan. Dengan

gaya kepemimpinan yang partisipatif oleh pemimpin terhadap karyawannya dapat menimbulkan rasa percaya diri dan loyalitas tinggi dalam setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Interaksi berkomunikasi yang jelas dan tepat antara pemimpin dan karyawan dapat menghasilkan suasana kondusif dan optimal dalam timbal balik memberikan informasi dan menerima informasi. Ketika gaya kepemimpinan dan komunikasi telah diterapkan dengan benar, akan muncul motivasi yang besar dari setiap karyawan untuk menambah tanggung jawab, dan idea – idea yang bagus sehingga prestasi kerja karyawan akan semakin baik dan berkembang terus.

#### 1. Pengaruh parsial

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap prestasi kerja yang ditunjukkan dengan hasil uji  $t_{hitung}$  sebesar 2,616 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,035 dan nilai signifikansi 0,013 lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Hasil penelitian mendukung hipotesis yang diajukan bahwa, “variabel gaya kepemimpinan partisipatif secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Ardiles Cipta Wijaya di Surabaya.”

Gaya kepemimpinan yang partisipatif dapat menimbulkan rasa perhatian dari atasan ke semua karyawannya atas kemampuan kerja setiap individu karyawan sehingga prestasi kerja setiap individu karyawannya meningkat dari hari ke hari, sebaliknya bila pemimpin kurang mempunyai gaya kepemimpinan partisipatif akan menyebabkan kemampuan karyawan dalam memberikan saran pertimbangan atau pendapat dalam menyelesaikan masalah kurang diperhatikan oleh atasan. Hal ini akan berdampak dengan kurang loyalitasnya karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Djoko Soelistya (2014) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel gaya kepemimpinan partisipatif terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja yang ditunjukkan dengan hasil uji  $t_{hitung}$  sebesar 2,758 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,035 dan nilai signifikansi 0,009 lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Hasil penelitian mendukung hipotesis yang diajukan bahwa, “variabel komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Ardiles Cipta Wijaya di Surabaya.”

Dengan adanya interaksi berkomunikasi yang santai dan tenang pimpinan dengan semua karyawan setiap hari dapat menghasilkan pemahaman yang sama dalam menyelesaikan sebuah masalah yang ada di perusahaan. Berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani, sebaliknya apabila pimpinan susah berinteraksi dalam berkomunikasi dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan akan menyebabkan saling tidak memahami yang diperintah oleh orang memberikan pesan. Pekerjaan yang seharusnya selesai tepat waktu ternyata berbanding terbalik yang diinginkan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fajar Dwi Midianto (2019) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel komunikasi terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja yang ditunjukkan dengan hasil uji  $t_{hitung}$  sebesar 2,132 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,035 dan nilai signifikansi 0,041 lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Hasil penelitian mendukung hipotesis yang diajukan bahwa, “variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Ardiles Cipta Wijaya di Surabaya.”

Motivasi kerja yang tinggi sangatlah dibutuhkan pada setiap individu – individu karyawan untuk meningkat prestasi kerja. Dengan adanya motivasi kreatifitas setiap individu – individu karyawan semakin luas, dan percaya diri

dalam mengambil tanggung jawab atas perbuatannya. Apabila motivasi kerja tidak ada dalam setiap individu – individu karyawan akan berdampak kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan masalah yang seharusnya bisa selesai tepat waktu menjadi menumpuk pekerjaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rizky Wahyu Sih Utami (2018) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Ardiles Cipta Wijaya di Surabaya, dapat disimpulkan bahwa :

1. Gaya kepemimpinan partisipatif, komunikasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Ardiles Cipta Wijaya di Surabaya, dilihat dari hasil uji F,  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $21,244 \geq 2,892$  dan probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen (Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi, dan Motivasi Kerja) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja Karyawan).
2. Gaya kepemimpinan partisipatif secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Ardiles Cipta Wijaya di Surabaya, dilihat dari hasil uji t,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,616 > 2,035$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,013 <$  dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya

- kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja.
3. Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Ardiles Cipta Wijaya di Surabaya, dilihat dari hasil uji t,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,758 > 2,035$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,009 <$  dari  $0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja.
  4. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Ardiles Cipta Wijaya di Surabaya, dilihat dari hasil uji t,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,132 > 2,035$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,041 <$  dari  $0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja.

## Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Anwar, Moch. Idochi. 2013. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta
- Anwar Sanusi, 2014, *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aw, Suranto. 2010. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Dwi Midiyanto F. 2019. *KETERBUKAAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP SEMANGAT KERJA (studi kuantitatif eksplanatif di kalangan pimpinan dan karyawan PT.ADETEX Bandung)*. Disertai tidak diterbitkan. Program Studi Strata 1 pada Ilmu Komunikasi Fakultas Komunikasi dan Informatika Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. (2015). *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE. hlm 269.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Meithiana Indrasari, dan H. A. F. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Alam (pertama)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Soelistya, Djoko. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Di Maspion Group Surabaya Jawa Timur, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen* Vol. 1, No. 01, April 2014. hal. 1 - 10
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edy Dr, M.Si. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Grup.
- Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Ed. 1. Jakarta: Rajawali Press.
- Wahyu, R. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*. Disertai tidak diterbitkan. Program Sarjana Ekonomi IAIN SURAKARTA Surakarta.

