

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT. CHAKRAWALA INFORMATIKA  
CITRAKANAKA**

**Lucky Adi Wiyono<sup>1</sup>**

Email: [adiwiyonolucky@gmail.com](mailto:adiwiyonolucky@gmail.com)

**Jovi Iristian<sup>2</sup>**

*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Dr. Soetomo Surabaya*

**ABSTRAK**

Penelitian ini menyelidiki hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Chakrawala Informatika Citrakanaka. Pendekatan penelitian ini menggunakan kuantitatif yaitu dengan metode survei dan cara penyebaran survei dengan membagikan kuesioner kepada 60 responden. Responden dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan dari PT Chakrawala Informatika Citrakanaka. Metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda, dengan menggunakan aplikasi olah data Statistical Program for Social Science (SPSS) 26. Hasil dari penelitian ini adalah mengetahui bahwa gaya kepemimpinan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, motivasi kerja karyawan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, berdasarkan hasil uji simultan kedua variabel yakni gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

**ABSTRACT**

*This study investigates the relationship between leadership style and work motivation on employee performance at PT Chakrawala Informatika Citrakanaka. This research approach uses quantitative methods, namely the survey method and the method of distributing the survey by distributing questionnaires to 60 respondents. Respondents in this study were all employees of PT Chakrawala Informatika Citrakanaka. The data processing method used in this research is multiple linear regression, using the Statistical Program for Social Science (SPSS) 26 data processing application. The result of this study is to know that leadership style has no significant effect on employee performance. Meanwhile, employee motivation has a significant effect on employee performance. However, based on the results of the simultaneous test, the two variables, namely leadership style and employee work motivation, simultaneously affect employee performance.*

**Keywords:** Leadership Style, Work Motivation; Employee Performance.

**I. PENDAHULUAN**

PT Chakrawala Informatika Citrakanaka merupakan perusahaan yang bergerak di bidang teknologi digital yang berdiri mulai September 2021. Sebagai perusahaan baru PT Chakrawala Informatika Citrakanaka perlu melakukan banyak penyesuaian dan pengembangan sistem pengelolaan Sumber Daya Manusianya. Manusia merupakan unsur terpenting dalam mencapai tujuan dan kesuksesan suatu perusahaan (Alimuddin, 2002). Jashinta (2010:260) menjelaskan bahwa kinerja merupakan jerih payah karyawan dari sebuah proses manajemen organisasi secara keseluruhan yang dapat ditunjukkan buktinya dari segi kualitas

maupun kuantitas. Suatu perusahaan perlu untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya agar dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan termasuk PT Chakrawala Informatika Citrakanaka.

SDM menjadi isu strategis dalam suatu perusahaan karena SDM dapat menjadi rekan strategis perusahaan sehingga perusahaan harus merancang sistem SDM yang berkomitmen, kompeten dan beorientasi (Dessler & Gary, 2004). Mengelola karyawan di masa Pandemi adalah suatu tantangan bagi divisi SDM perusahaan, termasuk PT Chakrawala Informatika Citrakanaka. Sistem kerja yang serba daring menimbulkan penurunan kinerja pada karyawan. Pembatasan mobilitas masyarakat dan sistem kerja yang dipaksa untuk serba digital menjadi tantangan baru bagi perusahaan. Sistem kerja baru yang menuntut karyawan untuk bekerja secara daring dapat menimbulkan perasaan jenuh yang lebih tinggi daripada secara luring. Selain rasa bosan, bekerja secara daring juga berpotensi menimbulkan adanya kesalah pahaman komunikasi. Hal ini disampaikan oleh salah satu direktur PT Chakrawala Informatika Citrakanaka yaitu Bapak Tomi yang menyampaikan bahwa “Pekerjaan yang serba daring ini mengakibatkan karyawan banyak yang mengeluh, sistem kerja yang tidak dapat terkontrol mengakibatkan karyawan banyak melakukan kekelelahan dan lamban dalam mengerjakan tugasnya, terutama untuk karyawan yang bekerja secara penuh daring, selain itu kinerja karyawan yang lemah juga dibuktikan dengan hasil kerja karyawan yang kurang maksimal, hal ini didapatkan dari adanya *complain customer* yang diterima perusahaan”.

Berdasarkan informasi hasil wawancara *turnover* karyawan paling banyak adalah pada bagian *Sales, Government Relation*. Peneliti melakukan analisis beban kerja kepada karyawan berdasarkan jam kerja. Jam kerja karyawan pada PT Chakrawala Informatika Citrakanaka adalah selama lima hari kerja yang dimulai pukul 08.00 – 16.00 WIB atau selama delapan jam perhari. Berdasarkan pasal 21 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah No. 35/2021 “diatur maksimal jam kerja per hari adalah 7 jam untuk 6 hari kerja dan 8 jam untuk 5 hari kerja” . Sehingga beban kerja karyawan PT Chakrawala Informatika Citrakanaka dapat dinyatakan normal.

Faktor-faktor yang dapat berpengaruh dalam kinerja karyawan ada dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal atau bersumber dari manusia itu sendiri yang meliputi sifat, sikap, tingkah laku, kepribadian, cita-cita, rasa keingintahuan, usia, gender, ilmu pengetahuan, *background* sosial dan budayanya serta faktor-faktor lain yang berasal atau bersumber dari diri. Sedangkan faktor eksternal yang dapat berpengaruh dalam kinerja karyawan yaitu yang berasal dari luar atau berasal dari lingkup sekitar seperti lingkungan kerja dan sosial, kepemimpinan, jenis pelatihan, evaluasi atau pengawasan, serta sistem gaji (besar kecilnya gaji, ataupun juga sistem finalti jika sebuah perusahaan menerapkannya)

Sebagai perusahaan baru PT Chakrawala Informatika Citrakanaka perlu untuk mengetahui faktor internal dan faktor eksternal yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawannya. Dari banyaknya faktor internal yang ada terdapat salah satu faktor yang sangat berpengaruh yaitu motivasi kerja. Motivasi yaitu rasa keinginan pada diri seseorang untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya atau kewajibannya, agar dapat mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi atau perusahaan, dengan tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi maka tujuan pribadi akan tercapai juga seperti promosi jabatan, naik jabatan, naik gaji, atau

lain sebagainya (Siagian, 2002). Motivasi kerja yang rendah akan mengakibatkan kurang semangatnya karyawan dalam bekerja dan memberikan hasil yang tidak optimal.

Motivasi karyawan dapat ditumbuhkan oleh adanya peran dari seorang pemimpin beserta gaya kepemimpinannya. Alimuddin, (2002), menjelaskan bahwa untuk meraih tujuan organisasi dan tercapainya keberhasilan maka dalam pengelolaan karyawan diperlukan gaya pemimpin yang mampu memberikan motivasi kepada karyawan dalam upaya tercapainya kinerja yang maksimal. Keith (1985) menjelaskan bahwa pemimpin dalam teori manajemen yaitu kesanggupan seorang pemimpin untuk memberikan dampak yang positif atau mendayagunakan karyawannya guna mencapai sebuah keberhasilan dan tujuan yang telah dirumuskan dengan bergairah dan semangat. Miftah (2012), menjelaskan bahwa seorang pemimpin seyogyanya dapat memotivasi karyawannya dalam bekerja

## II. KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi karyawannya (Winardi, 2000). Selain mempengaruhi, gaya kepemimpinan juga merupakan pola perilaku dan strategi yang dilakukan pemimpin untuk membina karyawannya (Rivai, 2014:42). Sementara menurut Thoha (2004:49) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang untuk mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya Kepemimpinan merupakan sifat dan kepribadian yang dimiliki seorang pemimpin agar terdapat perbedaan antara pimpinan dan bawahan (Kartini & Kartono, 2008). Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menggunakan gaya yang dapat diwujudkan, seperti dalam memberikan tugas dan arahan, melakukan komunikasi yang efektif, memotivasi karyawan dan kegiatan lain (Nawawi & Hadari, 2006). Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini mengacu pada tiga indikator yaitu pengambilan keputusan, perilaku pemimpin, dan dimensi (Rivai, 2014:42)

### Motivasi Kerja

Motivasi yaitu sebuah tindakan yang terkonsep dan terstruktur dalam diri seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya, sehingga mampu menimbulkan pergerakan dan pola pikir yang maju serta berkembang. Motivasi merupakan suatu keinginan yang bersifat dorongan untuk berbuat sesuatu untuk mencapai sebuah keberhasilan atau tujuan. Motivasi seperti energy yang kuat dalam diri seseorang untuk mempengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*persistence*) perilaku sukarela (Robbins, Stephen P, & Timoty A.Judge, 2008). Karyawan yang terpengaruh oleh motivasi maka akan memiliki rasa keinginan untuk meningkatkan usaha tertentu (*intensity*), untuk sejumlah waktu tertentu (*persistence*), terhadap tujuan tertentu (*direction*).

Terdapat dua teori mengenai motivasi Menurut Campbell (dalam Gibson et al. 1997), yaitu Teori Kebutuhan (*Need Theories*) dan Teori Proses (*Process Theories*). Salah satu teori kebutuhan yang populer adalah Teori Maslow. Berdasarkan teori maslow bahwa manusia merupakan makhluk sosial yang selalu berkeinginan secara *continue*. Keinginan itu akan terus menerus terjadi sampai akhir hayat manusia. Itulah inti dari motivasi dan kebutuhan seseorang. Terdapat lima kelompok kebutuhan menurut Abraham H. Maslow, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*)
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety and security needs*)
3. Kebutuhan social dan rasa memiliki (*Social and belongingness*).
4. Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem needs*)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization*)

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi individu yang menyebabkan timbulnya rasa bergairah atau bersemangat serta berkesinambungan dalam melaksanakan tugas atau kewajibannya (Winardi, 2011). Motivasi karyawan pada penelitian ini motivasi kerja yang diukur berdasarkan karakteristik menurut McClelland 1961 yaitu: 1) *Need for achievement* (kebutuhan berprestasi), 2) *Need for affiliation* (kebutuhan afiliasi), 3) *Need for power* (kebutuhan kekuasaan).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan buah dari jerih payah karyawan yang telah tercapai tujuannya dalam rangka memenuhi tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya, kinerja karyawan dapat dilihat secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2011). Kinerja dalam pengertian lain yaitu hasil dari jerih payah karyawan dalam pekerjaannya yang sesuai dengan standar perusahaan (Robbins, 2008), untuk melihat kinerja karyawan dapat dilihat dari segi mutu dan kapasitas, waktu kerja, dan usaha bersama dengan karyawan lain untuk meraih tujuan yang sudah ditetapkan (Sutrisno, 2016).

Kinerja karyawan yaitu ukuran sejauh mana keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Terdapat 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu ability, capacity, held, incentive, environment dan validity (Notoatmodjo, 1992).

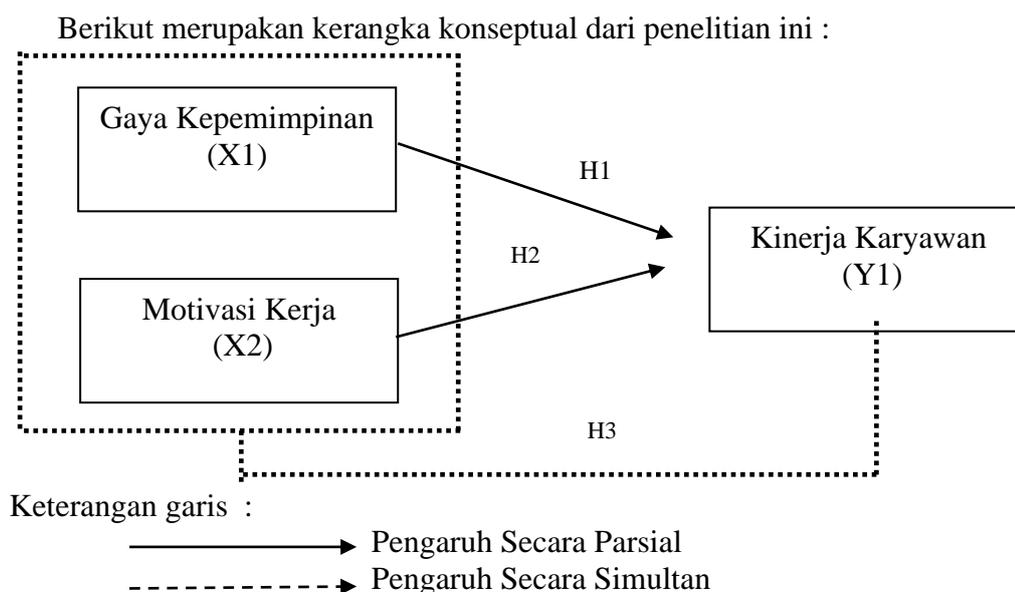
Menurut Dessler (2006), kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang membandingkan hasil kerja yang terlihat nyata dan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Adapun indikator kinerja menurut Hersey, Blanchard dan Jhonson (2011) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan
2. Standard
3. Umpan balik
4. Alat atau sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang.

Kinerja karyawan diukur berdasarkan lima indikator yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, sikap, dan disiplin waktu Sutrisno (2016).

---

### **Kerangka Konseptual**



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### Hipotesis

Pada penelitian ini mengadopsi beberapa teori dari penelitian sebelumnya yang memiliki topik gaya kepemimpinan, motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan. Sesuai dengan penjelasan masalah dan jurnal acuan maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H1: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Chakrawala Informatika Citrakanaka
- H2: Diduga motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Chakrawala Informatika Citrakanaka
- H3: Diduga gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Chakrawala Informatika Citrakanaka

### III. METODE PENELITIAN

Terdapat tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, adapun variabel yang digunakan yaitu :

#### 1. Variabel Independen

##### a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada penelitian ini diukur berdasarkan tiga indikator yakni pengambilan keputusan, perilaku pemimpin, dan dimensi (Rivai, 2014:42).

##### b. Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi karyawan pada penelitian ini motivasi kerja yang diukur berdasarkan karakteristik menurut McClland 1961 yaitu: 1) *Need for achievement* (kebutuhan berprestasi), 2) *Need for affiliation* (kebutuhan afiliasi), 3) *Need for power* (kebutuhan kekuasaan).

#### 2. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang berdasarkan pada lima indikator yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, sikap, dan disiplin waktu (Sutrisno (2016).

### Populasi dan Sampel

Populasi merupakan kumpulan elemen yang lengkap, yang berisikan atau memuat tentang orang, obyek, transaksi, atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya dan menjadikannya sebagai obyek penelitian (Kuncoro, 2003:103). Pada penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan PT Chakrawala Informatika Citrakanaka. Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih dengan teknik sampling tertentu untuk bisa mewakili atau memenuhi populasi (Nursalam, 2003). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Chakrawala Informatika Citrakanaka yang berjumlah 60 orang.

### Metode Analisis

Data pada penelitian ini dikumpulkan lalu ditabulasikan dalam tabel menghitung jumlah respon yang diberikan. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur tingkat valid dan reliable data. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikoleniaritas dan dilanjutkan dengan uji analisis statistik yang dilakukan adalah uji regresi linear berganda. Menurut Sujarweni (2015:160) Persamaan regresi menurut Sujarweni (2014:160) adalah:

$$Y : a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

### Keterangan :

- Y : Variabel Terikat Prestasi Kerja Karyawan  
A : Konstanta  
b<sub>1</sub>.b<sub>2</sub>.b<sub>3</sub> : Koefisien regresi variabel bebas 1 sampai 3  
X<sub>1</sub> : Variabel Gaya Kepemimpinan  
X<sub>2</sub> : Variabel Kepuasan Kerja  
X<sub>3</sub> : Variabel Budaya Organisasi  
e : Error

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai R-Square. Nilai koefisien determinasi (R-Square) dapat digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Sebaliknya, jika hasil dalam uji F tidak signifikan maka nilai koefisien determinasi (R-Square) tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Ghozali (2018:88) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial. uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu (parsial) terhadap variabel dependen.

#### Uji F

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (bebas) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat) (Ferdinan,2013:142).

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan Uji Validitas Pearson yang dianalisis menggunakan aplikasi uji statistik SPSS. Nilai r tabel dengan ketentuan  $df = 60 - 2 = 58$ , angka yang diperoleh dari r tabel sebesar 0,2542. Hasil olah data pada 60 data responden yang telah terkumpul didapatkan hasil pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Item Variabel**

Indikator	R hitung	R tabel (df=58)	Keterangan
X1.1	0,763	0,254	Valid
X1.2	0,818	0,254	Valid
X1.3	0,798	0,254	Valid
X1.4	0,840	0,254	Valid
X1.5	0,886	0,254	Valid
X1.6	0,822	0,254	Valid
X1.7	0,675	0,254	Valid
X1.8	0,818	0,254	Valid
X1.9	0,881	0,254	Valid
X2.1	0,803	0,254	Valid
X2.2	0,877	0,254	Valid
X2.3	0,850	0,254	Valid
X2.4	0,824	0,254	Valid
X2.5	0,856	0,254	Valid
X2.6	0,791	0,254	Valid
X2.7	0,740	0,254	Valid
X2.8	0,638	0,254	Valid
X2.9	0,780	0,254	Valid
Y1	0,868	0,254	Valid
Y2	0,862	0,254	Valid
Y3	0,900	0,254	Valid
Y4	0,862	0,254	Valid
Y5	0,868	0,254	Valid
Y6	0,835	0,254	Valid
Y7	0,894	0,254	Valid

Y8	0,865	0,254	Valid
Y9	0,896	0,254	Valid
Y10	0,704	0,254	Valid
Y11	0,872	0,254	Valid
Y12	0,827	0,254	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas seluruh item kuesioner yang terdiri atas 30 indikator dinyatakan valid karena seluruh nilai r hitung item lebih besar dari nilai r tabelnya. Sehingga seluruh item dalam kuesioner ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk proses pengolahan data selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Uji Cronbach's Alpha. Menurut Wiratna Sajarwani (2014) variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai lebih besar 0,60. Hasil dari pengujian reliabilitas pada variabel penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan**

Cronbach Alpha	N of Items
0,934	9

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) nilai cronbach's alpha sebesar  $0,934 \geq 0,60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa 9 pernyataan pada variabel X1 dapat dipercaya atau reliabel.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja**

Cronbach Alpha	N of Items
0,925	9

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Motivasi kerja (X2) nilai cronbach's alpha sebesar  $0,925 \geq 0,60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa 9 pernyataan pada variabel X2 dapat dipercaya atau reliabel.

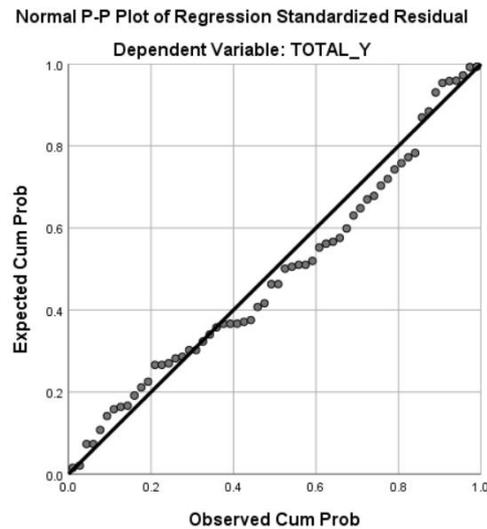
**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan**

Cronbach Alpha	N of Items
0,966	12

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) nilai cronbach's alpha sebesar  $0,966 \geq 0,60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa 12 pernyataan pada variabel X1 dapat dipercaya atau reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui distribusi pada variabel terikat dan variabel bebas dalam model penelitian ini. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan distribusi P-P Plot. Data dinyatakan terdistribusi normal saat P-Plot menunjukkan titik-titik disekitar garis diagonal (Ghozali, 2011:161). Berikut ini adalah hasil pengolahan data



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil penghitungan tersebut dapat dilihat bahwa data terdistribusi normal karena titik-titik pada P-Plot penelitian ini berada disekitar garis diagonal.

**Uji Multikoleniaritas**

Pada penelitian ini uji multikolinieritas menggunakan dasar dari Imam Ghozali (2011:107-108) yang menyatakan bahwa multikolinieritas tidak terjadi saat nilai tolerance  $\geq 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10,0$ . Berikut ini adalah hasil pengolahan uji multikolinieritas penelitian ini:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

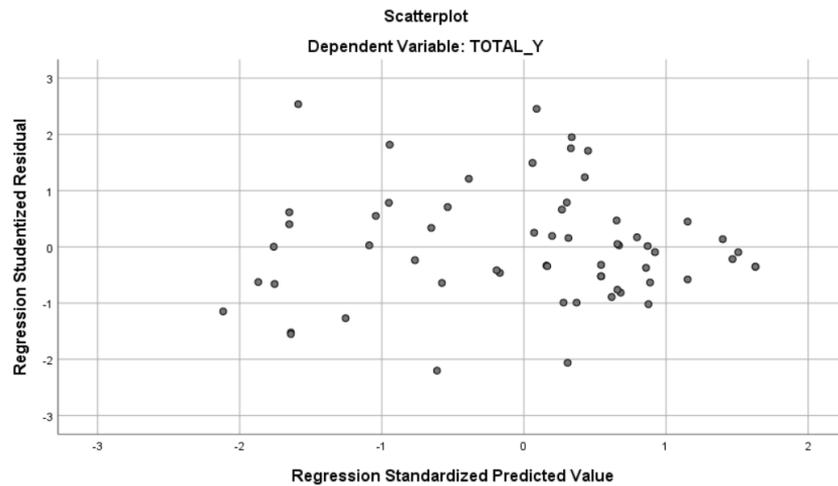
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.105	2.903		2.103	.040		
	TOTAL_X1	.059	.102	.041	.575	.567	.633	1.579
	TOTAL_X2	1.177	.096	.877	12.220	.000	.633	1.579

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Berdasarkan hasil uji multikoleniaritas tersebut nilai tolerance XI Gaya Kepemimpinan) dan X2 (Motivasi Kerja) masing-masing adalah  $0,633 \geq 0,1$  dan nilai VIF  $\leq 10,0$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah multikoleniaritas dalam penelitian ini.

**Uji Heterokedastisitas**

Pada penelitian ini data dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila tidak terdapat pola yang jelas tersebut dari hasil Scatterplot (Ghozali, 2011:161).



**Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut tidak terdapat pola yang terbentuk pada diagram *scatterplot* dan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada penelitian ini.

**Uji Linear Berganda**

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) dan variabel terikat (Y). Berikut ini adalah hasil pengujian pada penelitian ini:

**Tabel 6. Hasil Uji Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.105	2.903		2.103	.040	
	TOTAL_X1	.059	.102	.041	.575	.567	.633 1.579
	TOTAL_X2	1.177	.096	.877	12.220	.000	.633 1.579

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Berdasarkan table 6 diatas yang merupakan hasil uji analisis regresi linear berganda. Berikut merupakan hasil analisis berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6,105 + 0,059 + 1,177 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat di jabarkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 6,105 artinya Jika Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja bernilai 0 (nol) maka Kinerja Karyawan adalah 6,105.
- b. Koefisien Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,059 (positif menunjukkan hubungan searah) artinya setiap terjadi kenaikan 1%

pada Gaya Kepemimpinan akan menaikkan sebesar 0,059 terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga berlaku sebaliknya, jika terjadi penurunan sebesar 1% pada Gaya Kepemimpinan akan menurunkan sebesar 0,059 terhadap Kinerja Karyawan dengan asumsi variable independen lainnya konstan atau tetap.

- c. Koefisien Motivasi Kerja (X2) sebesar 1,777 (positif menunjukkan hubungan searah) artinya setiap terjadi kenaikan 1% Motivasi Kerja akan menaikkan sebesar 1,777 terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga berlaku sebaliknya, jika terjadi penurunan sebesar 1% pada Motivasi Kerja akan menurunkan sebesar 1,777 terhadap Kinerja Karyawan dengan asumsi variable independen lainnya konstan atau tetap.

### Uji Simultan F

Pada penelitian ini uji simultan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi. Variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan jika memiliki nilai signifikansi  $\leq 0,05$  (Imam Ghazali, 2011:101). Berikut adalah hasil uji simultan F pada penelitian ini:

**Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6188.719	2	3094.360	124.891	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1412.264	57	24.777		
	Total	7600.983	59			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Berdasarkan hasil tersebut nilai signifikansinya adalah  $0,00 \leq 0,05$  yang berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya pada penelitian ini uji F simultan juga dilakukan menggunakan dasar perbandingan nilai F hitung dan F tabel. Variabel independen dapat dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen jika memiliki nilai F hitung  $\geq$  F tabel (Sujarweni, 2014:155). Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yakni Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja dengan jumlah responden 60, maka nilai F tabel yang didapatkan adalah sebesar 3,15. Berdasarkan hasil penelitian nilai F hitung adalah sebesar  $124,891 > 3,15$ , maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Miotivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji Parsial T

Uji parsial (Uji T) pada penelitian ini menggunakan dasar menurut Imam Ghozali (2011:101) variabel independent (X) dinyatakan berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y) jika memiliki signifikansi  $\leq 0,05$ .

**Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.105	2.903		2.103	.040		
	TOTAL_X1	.059	.102	.041	.575	.567	.633	1.579
	TOTAL_X2	1.177	.096	.877	12.220	.000	.633	1.579

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,575 \geq 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak.
2. Nilai signifikansi Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,000 \leq 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

Selanjutnya pada penelitian ini uji T parsial juga dilakukan menggunakan dasar perbandingan nilai t hitung dan t tabel. Variabel independen dapat dinyatakan berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen jika memiliki nilai t hitung  $\geq$  t tabel (Sujarweni, 2014 :155). Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yakni Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja dengan jumlah responden 60, maka nilai t tabel yang didapatkan adalah sebesar 2,002. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai t hitung variabel Gaya Kepemimpinan adalah  $0,575 < 2,022$ , maka Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Nilai t hitung variabel Motivasi Kerja adalah  $12,220 > 2,002$ , maka Motibasi Kerja bepengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pada penelitian ini koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui besaran variabel independent mampu menjelaskan variabel deenden. Nilai koefisien yang digunakan adalah antara 0 sampai 1 (Imam Ghozali, 2011). Semakin mendekati 1 maka nilai R *square* semakin baik.

**Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.902 <sup>a</sup>	.814	.808	4.978	2.641

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Berdasarkan tabel hasil koefisien determinasi diatas dapat dilihat bahwa nilai R square yang didapat dari data penelitian ini adalah 0,814 atau 81%. Maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 81%. Sedangkan sisanya 19% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain.

## V. KESIMPULAN ,SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

### Kesimpulan

Sesuai dengan hasil pengolahan data pada penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Chakrawala Informatika Citrakana
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Chakrawala Informatika Citrakana
3. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh simultan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Chakrawala Informatika Citrakana

### Saran

Sesuai dengan hasil penelitian ini maka peneliti hendak memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Penelitian Selanjutnya
  - a. Penelitian ini hanya menguji variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Pada penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel lain yang dapat mendukung kinerja karyawan secara lebih kompleks, seperti: kompensasi dan budaya kerja.
  - b. Penelitian ini menggunakan objek perusahaan baru dengan gaya kepemimpinan yang masih beradaptasi, sehingga penelitian
  - c. Selanjutnya dianjurkan meneliti pada perusahaan yang sudah stabil agar data yang diperoleh lebih objektif.
2. PT Chakrawala Informatika Citrakana
  - a. Terkait dengan Gaya Kepemimpinan, hasil data responden menunjukkan bahwa indikator yang memiliki nilai terendah adalah indikator ke-7 mengenai pengawasan yang kurang dilakukan oleh pemimpin. Berdasarkan hal tersebut Perusahaan dapat melakukan pelatihan kepemimpinan pada beberapa karyawan pada level tertentu agar dapat memiliki jiwa kepemimpinan dan dapat mudah beradaptasi dengan bawahannya dalam hal meningkatkan pengawasan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan SOP dan target atau KPI perusahaan. Selain itu perusahaan harus menetapkan budaya kerja perusahaan agar seorang pemimpin memiliki Batasan dan Pedoman dalam melakukan tugasnya.

- b. Terkait dengan Motivasi Kerja karyawan, hasil data responden yang memiliki nilai terendah adalah indikator ke-8 mengenai kurangnya antusias karyawan dalam bekerja sama dengan karyawan lain. Perusahaan dapat membuat sistem kerja tim yang lebih detail dan terjadwal agar antar karyawan dapat bekerja secara tim dan meningkatkan Kerjasama antar anggota guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Selain itu perusahaan dapat membuat program-program khusus yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan seperti kegiatan pengembangan diri atau pemberdayaan karyawan. Perusahaan juga dapat membuat program konseling bagi karyawan guna mengetahui keadaan seorang karyawan dan dapat membentuk program yang sesuai dengan kondisi dan keinginan karyawan.
- c. Terkait dengan Kinerja Karyawan, hasil data responden menunjukkan bahwa indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah indikator ke-10 mengenai kurangnya inisiatif karyawan dalam mengajukan gagasan dan penyelesaian masalah. Perusahaan dapat memperjelas tanggung jawab karyawan melalui penjabaran deskripsi kerja, SOP, dan KPI (*key performance indicator*) yang jelas agar karyawan dapat memahami detail pekerjaannya dan dapat dengan mudah mencapai tujuan pekerjaan dan menyelesaikan permasalahan dengan cepat dan tepat serta berani mengambil keputusan. Melalui adanya SOP yang jelas maka dapat ditentukan KPI (*key performance indicator*) yang jelas dan dapat digunakan

sebagai dasar penilaian kinerja karyawan yang lebih terukur.

### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan penelitian pada penelitian ini yaitu penggunaan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Untuk mengumpulkan data peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden untuk mendapatkan data yang sesuai dengan topik permasalahan. Namun sebagian responden tidak menjawab sesuai dengan keadaan yang ada atau sesungguhnya.

### **REFERENSI**

- Alimuddin, Z. A. (2002). *Urban Drainage System*. Malaysia.
- Dessler, & Gary. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alih Bahasa Eli Tanya.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. 1997. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Jashinta, R. (2014). *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Sriwijaya).
- Kartini, & Kartono. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Keith-Spiegel, P., & Koocher, G. P. (1985). *Ethics in psychology: Professional standards and cases*. Crown Publishing Group/Random House.
- McClelland, D. C. (1961). *Needs Theory*. Access from <https://businessjargons.com/mcclellands-needs-theory.html> on, 18(10), 2019.
- ~~Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.~~

- Miftah, D., & Irfan, A. (2012). PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DALAM INVESTASI BERTAHAP: STUDI EKSPERIMEN. *Solusi*, 11(3).
- Miftah Thoha. (2004). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, & Hadari. (2006). *Kepemimpinan yang Efektif*.
- Notoatmodjo, S. (1992). *Pengembangan sumber daya manusia*. PT. Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal et al. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi keempat. Rjawali Pers
- Robbins, Stephen P, & Timoty A.Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, H. (2002). *Pengaruh supervisi kepala ruang rawat inap, kemampuan, motivasi dan imbalan tenaga perawat pelaksana terhadap kinerja tenaga perawat pelaksana diruang rawat inap rsud sidoarjo* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grou
- Winardi. (2000). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*.