

31

**PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PATCO ELEKTRONIK
TEKNOLOGI (PT. PATCO)****Khoirul Ulum****Universitas Binasarana Informatika****(Naskah diterima: 1 Januari 2020, disetujui: 1 Februari 2020)****Abstract**

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and leadership style on the performance of employees of PT. PATCO. The number of respondents was 94 people, and randomly selected as a sampling. Data collection using instruments in the form of a questionnaire. The instrument was calibrated using item validity and reliability coefficients. Data analysis using SPSS 17 with the results of the study: (1) there is no influence of motivation (X1) on employee performance, (2) leadership style (X2) has a positive influence on employee performance (Y) significantly. (3) Motivation and leadership style together have a significant influence on employee performance, (4) Between motivation and leadership style, the most influential for improving employee performance is leadership style. This finding concludes that motivation does not affect performance while leadership style significantly influences employee performance. Leadership is an important factor in giving direction to employees. The leadership needed is leadership that can empower employees, motivate employees and leaders must be able to foster employee confidence in carrying out Their duties.

Keywords: Motivation, Leadership Style, Employee Performanc.

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PATCO. Jumlah responden sebanyak 94 orang, dan dipilih secara acak sebagai sampling. Pengumpulan data menggunakan instrumen berupa kuesioner. Instrumen dikalibrasi menggunakan validitas item dan koefisien reliabilitas. Analisis data menggunakan SPSS 17 dengan hasil penelitian: (1) tidak ada pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan, (2) Gaya kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan. (3) Motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Antara motivasi dan gaya kepemimpinan, yang paling berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Temuan ini menyimpulkan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja sementara gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah faktor penting dalam memberikan arahan kepada karyawan. Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang dapat memberdayakan karyawan,

memotivasi karyawan dan pemimpin harus dapat menumbuhkan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugasnya

Katakunci: Motivasi, Gaya kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Dalam persaingan global saat ini, organisasi perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan, maka diperlukan kemampuan sumber daya yang handal dan berkualitas. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan, sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan.

II. KAJIAN TEORI

2.1 Kinerja

Mathis dan Jackson (2006:65) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Menurut Wilson Bangun (2012:231) kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan dengan dimensi a) Atribut individu, b) Upaya kerja dan c) Dukungan organisasi.

2.2 Motivasi

Menurut Wilson Bangun, (2012:313) motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur dengan dimensi-dimensi yaitu: a) Dimensi upaya, b) Dimensi tujuan organisasi dan c) Dimensi kebutuhan.

2.3 Kepemimpinan

Menurut Rivai & Mulyadi (2010:2), Kepemimpinan dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok dengan dimensi: a) Kepemimpinan itu melibatkan orang lain, b) Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota.c) Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

Menurut (Martoyo, 2007) dalam Neke, Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan Bersama

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PATCO yang beralamat di Gobel Industrial Complex Jl. Teuku Umar Km. 29 Cikarang Barat 17520, Bekasi – Jawa Barat. Lokasi ini dipilih karena Penulis beranggapan adanya dugaan penurunan kinerja karyawan dan ingin mengetahui apa yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Metode Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses yang dimulai dengan observasi berupa pengamatan terhadap fenomena dalam kinerja organisasi PT. PATCO dalam bentuk penghimpunan data awal. Untuk mendapatkan data penelitian, peneliti membuat kuesioner yang akan diberikan kepada karyawan PT. PATCO, dan hasil jawaban kuesioner tersebut akan dilakukan rekapitulasi jawaban, kemudian dilakukan uji coba instrumen yang berupa uji korelasi dan uji koefisiensi.

Bentuk Penelitian Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, dimana desain penelitian yang menjadi model konstelasi penelitian untuk pengukuran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang mencakup penjelasan sebagai berikut:

- Variabel Y adalah variabel terikat yang berupa kinerja karyawan.
- Variabel X_1 adalah variabel bebas yang berupa motivasi.
- Variabel X_2 adalah variabel bebas yang berupa gaya kepemimpinan.

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PATCO.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2005:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PATCO yang berjumlah 1448 orang. Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin (Noermijati, 2009) yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

1 = Nilai konstanta

E = Nilai kritis atau batas ketelitian yang diinginkan.

Berdasarkan data karyawan PT. PATCO sebanyak 1448 orang. Maka dengan menggunakan rumus Slovin dan margin eror yang ditetapkan sebesar 10%, di mana sampel mewakili populasi sebesar 90%. Sehingga jumlah sampel yang dibutuhkan sebagai berikut:

$$n = \frac{1448}{1 + 1448 (0.1)^2}$$

$$= \frac{1448}{15.48}$$

$$= 93.54 \text{ dibulatkan } 94 \text{ orang}$$

Jadi sampel yang di ambil sebanyak 94 karyawan PT. PATCO.

Proses Pengumpulan Data

Berdasarkan latar belakang penelitian dan landasan teori, bahwa instrumen dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas Motivasi

Dimensi, indikator dan nomor butir kuesioner.

Tabel-1
Dimensi, indikator, dan nomor butir kuesioner variabel motivasi

| Variabel | Dimensi | Indikator | No. Butir |
|-------------------------------|--------------------------------|---|---|
| Motivasi (X ₂) | Keterarikan terhadap pekerjaan | <ul style="list-style-type: none"> • Penyediaan ruangan kerja • Penyediaan sarana kerja • Penyediaan fasilitas kerja | 2 (45 s/d 46) 2 (47 s/d 48) 2 (49 s/d 51) |
| | Keinginan untuk berkembang | <ul style="list-style-type: none"> • Pemberian insentif • Penghargaan dari pimpinan • Penghargaan dari perusahaan | 5 (52 s/d 56) 3 (57 s/d 59) 5 (60 s/d 64) |
| | Senang pada pekerjaannya | <ul style="list-style-type: none"> • Jaminan keamanan kerja • Dukungan dalam pelaksanaan pekerjaan. | 4 (65 s/d 68) 5 (69 s/d 73) |
| | Mencintai pekerjaannya | • Tidak ada beban dalam menjalankan pekerjaannya | 74 s/d 76 |
| | | • Tidak ada tekanan dalam menjalankan pekerjaannya. | 3 (77 s/d 79) |

b. Variabel Bebas Kepemimpinan

Dimensi, Indikator dan Nomor butir kuesioner.

Tabel-2
Dimensi, indikator, dan nomor butir kuesioner variabel Kepemimpinan

| Variabel | Dimensi | Indikator | No. Butir |
|--|--|---|-----------------------------------|
| Gaya Kepemimpinan (X ₂) | Proses mempengaruhi | • Komunikasi pimpinan dan bawahan | 3 (20 s/d 22) |
| | Seni mempengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi | • Kepemimpinan intruksi | 2 (23 s/d 24) |
| | | • Kepemimpinan konsultasi | 2 (25 s/d 26) |
| | | • Kepemimpinan partisipasi | 2 (27 s/d 28) |
| | | • Kepemimpinan delegasi | 2 (28 s/d 30) |
| | Mengarahkan dan memberi inspirasi | <ul style="list-style-type: none"> • Perencanaan pekerjaan • Pelaksanaan pekerjaan • Laporan pekerjaan | 1 (31) 2 (32 s/d 33) 1 (34) |
| | Pemimpin, pengikut dan situasi | • Hubungan dalam kerja | 3 (35 s/d 37) |
| | | • Hubungan di luar kerja | 3 (38 s/d 40) |
| | Kemampuan mempengaruhi organisasi | • Situasi dalam bekerja | 1 (41) |
| | | • Kebijakan sanaan organisasi. | 3 (42 s/d 44) |

c. Variabel Terikat Kinerja

Dimensi, Indikator dan Nomor butir kuesioner.

Tabel-3
Dimensi, indikator, dan nomor butir kuesioner variabel kinerja

| Variabel | Dimensi | Indikator | No. Butir |
|----------|--------------------|--|----------------|
| Kinerja | Output | • Jumlah pekerjaan. | 1 (80 s/d 81) |
| | | • Kualitas hasil pekerjaan. | 3 (82 s/d 84) |
| | Proses pelaksanaan | • Prosedur karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. | 1 (85 s/d 86) |
| | | • Kerjasama antar karyawan | 4 (87 s/d 90) |
| | Aspek kontekstual | • Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. | 8 (91 s/d 98) |
| | | • Pengalam karyawan dalam pekerjaan. | 2 (99 s/d 100) |

Uji Validitas Instrumen.

Berikut hasil uji validitas instrument penelitian pada penelitian ini adalah:

a. Hasil Uji Validitas Motivasi

Tabel-4
Rekapitulasi Hasil uji Validitas
Variabel Motivasi

| No. | Butir Kuesioner | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-----|-----------------|-------------|------------|-------------|
| 1 | 45 | 0.419 | 0.444 | Tidak Valid |
| 2 | 46 | 0.315 | 0.444 | Tidak Valid |
| 3 | 47 | 0.391 | 0.444 | Tidak Valid |
| 4 | 48 | 0.464 | 0.444 | Valid |
| 5 | 49 | 0.342 | 0.444 | Tidak Valid |
| 6 | 50 | 0.540 | 0.444 | Valid |
| 7 | 51 | 0.689 | 0.444 | Valid |
| 8 | 52 | 0.738 | 0.444 | Valid |
| 9 | 53 | 0.662 | 0.444 | Valid |
| 10 | 54 | 0.416 | 0.444 | Valid |
| 11 | 55 | -0.025 | 0.444 | Valid |
| 12 | 56 | 0.530 | 0.444 | Valid |
| 13 | 57 | 0.661 | 0.444 | Valid |
| 14 | 58 | 0.625 | 0.444 | Valid |
| 15 | 59 | 0.586 | 0.444 | Valid |
| 16 | 60 | 0.635 | 0.444 | Valid |
| 17 | 61 | 0.611 | 0.444 | Valid |
| 18 | 62 | 0.672 | 0.444 | Valid |
| 19 | 63 | 0.606 | 0.444 | Valid |
| 20 | 64 | 0.637 | 0.444 | Valid |
| 21 | 65 | 0.725 | 0.444 | Valid |
| 22 | 66 | 0.836 | 0.444 | Valid |
| 23 | 67 | 0.659 | 0.444 | Valid |
| 24 | 68 | 0.632 | 0.444 | Valid |
| 25 | 69 | 0.611 | 0.444 | Valid |
| 26 | 70 | 0.813 | 0.444 | Valid |
| 27 | 71 | 0.634 | 0.444 | Valid |
| 28 | 72 | 0.665 | 0.444 | Valid |
| 29 | 73 | 0.616 | 0.444 | Valid |
| 30 | 74 | 0.516 | 0.444 | Valid |
| 31 | 75 | 0.322 | 0.444 | Valid |
| 32 | 76 | 0.384 | 0.444 | Valid |
| 33 | 77 | 0.512 | 0.444 | Valid |
| 34 | 78 | 0.623 | 0.444 | Valid |
| 35 | 79 | -0.198 | 0.444 | Tidak Valid |

Hasil perhitungan validitas variabel motivasi dengan jumlah 35 pernyataan tabel-4, diperoleh 30 item pernyataan yang memiliki r hitung $> r$ tabel dan dinyatakan valid, dan ada 5 pernyataan yang tidak valid memiliki t hitung $< t$ tabel yaitu pernyataan ke 45,46,47,49 dan 79.

b. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Tabel-5
Rekapitulasi Hasil uji Validitas
Variabel Gaya Kepemimpinan

| No. | Butir Kuesioner | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-----|-----------------|-------------|------------|-------------|
| 1 | 20 | 0.209 | 0.444 | Tidak Valid |
| 2 | 21 | 0.146 | 0.444 | Tidak Valid |
| 3 | 22 | 0.325 | 0.444 | Tidak Valid |
| 4 | 23 | 0.090 | 0.444 | Valid |
| 5 | 24 | 0.834 | 0.444 | Valid |
| 6 | 25 | 0.765 | 0.444 | Valid |
| 7 | 26 | 0.652 | 0.444 | Valid |
| 8 | 27 | 0.543 | 0.444 | Valid |
| 9 | 28 | 0.491 | 0.444 | Valid |
| 10 | 29 | 0.725 | 0.444 | Valid |
| 11 | 30 | 0.840 | 0.444 | Valid |
| 12 | 31 | 0.420 | 0.444 | Valid |
| 13 | 32 | 0.658 | 0.444 | Valid |
| 14 | 33 | 0.612 | 0.444 | Valid |
| 15 | 34 | 0.588 | 0.444 | Valid |
| 16 | 35 | 0.626 | 0.444 | Valid |
| 17 | 36 | 0.500 | 0.444 | Valid |
| 18 | 37 | 0.739 | 0.444 | Valid |
| 19 | 38 | 0.534 | 0.444 | Valid |
| 20 | 39 | 0.619 | 0.444 | Valid |
| 21 | 40 | 0.619 | 0.444 | Valid |
| 22 | 41 | 0.550 | 0.444 | Valid |
| 23 | 42 | 0.572 | 0.444 | Valid |
| 24 | 43 | 0.205 | 0.444 | Tidak Valid |
| 25 | 44 | 0.061 | 0.444 | Tidak Valid |

Hasil perhitungan validitas variabel gaya kepemimpinan dengan 25 pernyataan tabel-5 dapat diperoleh 20 pernyataan yang memiliki r hitung $> r$ tabel dan dinyatakan valid dan ada 5 pernyataan yang tidak valid karena memiliki t hitung $< t$ tabel yaitu pernyataan ke 20, 21, 22, 43 dan 44.

c. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Tabel-6
Rekapitulasi Hasil uji Validitas
Variabel Kinerja

| No. | Butir Kuesioner | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-----|-----------------|-------------|------------|-------------|
| 1 | 80 | 0.350 | 0.444 | Tidak Valid |
| 2 | 81 | 0.852 | 0.444 | Valid |
| 3 | 82 | 0.798 | 0.444 | Valid |
| 4 | 83 | 0.755 | 0.444 | Valid |
| 5 | 84 | 0.661 | 0.444 | Valid |
| 6 | 85 | 0.242 | 0.444 | Tidak Valid |
| 7 | 86 | 0.683 | 0.444 | Valid |
| 8 | 87 | 0.857 | 0.444 | Valid |
| 9 | 88 | 0.473 | 0.444 | Valid |
| 10 | 89 | 0.664 | 0.444 | Valid |
| 11 | 90 | 0.609 | 0.444 | Valid |
| 12 | 91 | 0.665 | 0.444 | Valid |
| 13 | 92 | 0.639 | 0.444 | Valid |
| 14 | 93 | 0.572 | 0.444 | Valid |
| 15 | 94 | 0.731 | 0.444 | Valid |
| 16 | 95 | 0.596 | 0.444 | Valid |
| 17 | 96 | 0.589 | 0.444 | Valid |
| 18 | 97 | 0.626 | 0.444 | Valid |
| 19 | 98 | 0.569 | 0.444 | Valid |
| 20 | 99 | 0.613 | 0.444 | Valid |
| 21 | 100 | 0.238 | 0.444 | Tidak Valid |

Hasil perhitungan validitas variabel kinerja dengan 21 pernyataan pada tabel-6 dapat diperoleh 18 pernyataan yang memiliki r hitung $> r$ tabel dan dinyatakan valid dan ada 5 pernyataan yang tidak valid karena memiliki t hitung $< t$ tabel yaitu pernyataan ke 80, 85 dan 100. Pernyataan yang tidak valid dihapus dari kuesioner, sedangkan pernyataan yang dinyatakan valid diurutkan kembali.

Uji Reliabilitas Instrumen

Apabila nilai Cronbach's Alpha (α) suatu variabel $\geq 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut reliabel, sedangkan nilai Cronbach's Alpha (α) suatu variabel $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel (Muhidin, 2007:37) dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{S_r^2 - \sum S_i^2}{S_x^2} \right)$$

Keterangan:

α : Realibilitas Instrumen

K : Banyaknya butir pertanyaan/ soal

$\sum S_i^2$: Jumlah varian butir

S_x^2 : Varian total (varian skor-skor tes seluruh item).

Penulis menggunakan 20 kuesioner yang sudah diisi oleh responden, dan telah dilakukan ujicoba validitas, dan reabilitas yang hasilnya sebagai berikut:

a. Hasil uji Reabilitas Variabel Motivasi

Tabel-7
Uji Reabilitas Variabel Motivasi
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .852 | 35 |

Sumber : Data diolah dari data prime

b. Hasil Uji Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan.

Tabel-8
Hasil uji Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0.849 | 25 |

Sumber : Data diolah dari data primer

c. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel-9
Hasil uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0.886 | 21 |

Sumber : Data diolah dari data primer

Dari hasil uji Reabilitas dapat ditarik kesimpulan nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel lebih besar dari nilai 0.60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan dapat di percaya untuk dijadikan sebagai alat ukur variabel, dan berikut hasil ringkasan uji reabilitas.

Tabel-10
Ringkasan Hasil uji Reabilitas

| Variabel | Alpha Cronbach | Batasan | Reliabilitas |
|-------------------|----------------|---------|--------------|
| Gaya kepemimpinan | 0.849 | 0.6 | Reliabel |
| Motivasi | 0.852 | 0.6 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0.886 | 0.6 | Reliabel |

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang berasal dari responden yang akan digunakan untuk analisis. Data primer dibagi menjadi dua yaitu:

- a. Kuesioner, merupakan pengumpulan data penelitian dengan cara memberikan kuesioner secara langsung kepada seluruh sampel karyawan PT. PATCO.
- b. Wawancara, Merupakan metode pengumpulan data dengan cara Tanya jawab dengan responden secara langsung sesuai dengan tujuan penelitian.

2. Data Sukunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung yang berupa buku atau laporan. Data sekunder diperoleh melalui jurnal, tesis, studi pustaka, internet dan data yang ada pada PT. PATCO.

Hipotesis Statistik

Adapun hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

H_1 : Variabel Motivasi (X_1)

$H_0 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen (X_1) dengan variabel dependen (Y)

$H_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel independen (X_1) dengan variabel dependen (Y)

Bila terbukti $H_0 = 0$ maka yang berlaku H_1

H_2 : Variabel Gaya kepemimpinan (X_2)

$H_0 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen (X_2) dengan variabel dependen (Y)

$H_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel independen (X_2) dengan variabel dependen (Y).

H_3 : Variabel Motivasi (X_1), dan Gaya Kepemimpinan (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y)

$H_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel independen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y).

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai pengaruh antara variabel motivasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Analisa Regresi Berganda atau Koefisien Jalur

Analisis regresi berganda dilakukan jika jumlah variabel independennya minimal dua (Riduwan, 2009) dengan rumus dibawah ini.

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

Di mana:

Y = Kinerja karyawan

a = Nilai y dalam hal $b_1X_1 + b_2X_2 + e = 0$

b = Koefisien Regresi

X_1 = Skor variabel motivasi

X_2 = Skor variabel gaya kepemimpinan

e = Pengaruh variabel – variabel lain

Pengujian Hipotesis**Uji Hipotesis****1. Uji-t**

Uji-t parsial dalam analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) menurut Riduwan (2009) dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{\bar{x} - \mu_0}{s / \sqrt{n}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Harga yang dihitung dan menunjukkan nilai standar deviasidari distribusi t (tabel t).

\bar{x} = Rata-rata nilai yang diperoleh dari hasil pengumpulan data

μ_0 = Nilai yang dihipotesiskan

S = Standar deviasi sampel yang dihitung

n = Jumlah sampel penelitian

Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk Uji-t parsial dalam analisis berdasarkan nilai t hitung dan t tabel dengan taraf signifikan sebesar 0.05 sebagai berikut.

- Jika nilai t hitung > t tabel, maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- Jika nilai t hitung < t tabel, maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- H_0 diterima dan H_1 ditolak jika t hitung < t tabel atau jika nilai sig > 0.05
- H_0 ditolak dan H_1 diterima jika nilai t hitung > t tabel atau jika nilai sig < 0.05

2. UJI-F

Uji hipotesis secara serentak menggunakan uji F (F test), di mana nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tingkat keyakinan tertentu. Dari uji F ini dapat diputuskan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan dengan langkah-langkah berikut:

- Menentukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

Ho: $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ho: $b_1, b_2H = 0$, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Menentukan tingkat signifikan dengan F-tabel.

c. Mencari F-hitung

d. Kesimpulan

Ho: diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_a ditolak.

H_a : diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak.

H_a : diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak.

Adapun uji F adalah dengan menggunakan metode analisis varian. F_{hitung} dapat diperoleh dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - K - 1)}$$

Di mana:

F = Ukuran signifikansi dari koefisien regresi berganda secara keseluruhan (simultan).

K = Jumlah variabel bebas

N = Jumlah sampel

R^2 = Koefisien determinasi

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas motivasi (X_1), Gaya kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Kaidah pengujian Signifikasi: jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< 0,05$ maka, H_0 ditolak (signifikan).

3. Koefisien Korelasi R dan Determinasi (R^2).

Dalam penelitian ini koefisien korelasi (R) dan determinasi (R^2) dapat diketahui seberapa kuat hubungan antara variabel tersebut, dan untuk melihat hubungan antar variabel tersebut digunakan tabel berikut:

Tabel-11
Hubungan antar variabel

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber : Sugiyono (128: 183)

4. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui variabel yang layak digunakan dalam model regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal dari populasi, sedangkan uji statistik normalitas yang digunakan dalam penelitian

ini adalah metode Kolmogorov Smirnov test dengan analisa sebagai berikut:

- a. H_0 : Populasi berdistribusi normal
 H_a : Populasi tidak berdistribusi normal
- b. Dasar pengambilan keputusan adalah berdasarkan probabilitas yaitu:
 1. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima.
 2. Jika nilai probabilitas $\leq 0,05$ maka H_0 di tolak

2. Uji Homogenitas

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait (dependen), yaitu ZPREAD dan nilai residualnya SRESID, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada scatter plot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

IV. HASIL PENELITIAN

Demografi Responden

1. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penulisan ini adalah karyawan PT. PATCO baik itu karyawan yang berstatus karyawan tetap ataupun karyawan berstatus kontrak. Sehubungan dengan penelitian yang penulis lakukan dan atas dasar data yang penulis dapat, PT. PATCO

mempunyai karyawan sebanyak 1.448 orang sebagaimana tabel-12 di bawah ini:

Tabel-12
PT. Patco Elektronik Teknologi
Jumlah karyawan

| No. | Departement | Jumlah | % |
|-----------------------|--|-----------------------------------|--|
| 1 | Direct Labour Produksi | 1255 | 86,7% |
| Total Direct Labour | | 1255 | 86,7% |
| 2 | Indirect Labour Qmr Igc Logistic Purchasing Npi | 5 13 109 8 6 | 0,3% 0,9% 7,5% 0,6% 0,4% |
| Total Indirect Labour | | 141 | 9,7% |
| 3 | Staff Common Admin Hrd Sales Finance Cost Control Mis All Manager Staff | 16 7 4 7 3 2 13 | 1,1% 0,5% 0,3% 0,5% 0,2% 0,1% 0,9% |
| Total Staff Common | | 52 | 3,6% |
| Grand Total | | 1448 | 100% |

Atas dasar data jumlah karyawan PT. PATCO dan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus slovin, maka jumlah responden sebanyak 94 karyawan yang mewakili populasi.

2. Diskripsi Data

Dari hasil jawaban responden, maka dapat dianalisis diskripsi data untuk variabel motivasi, gaya kepemimpinan, dan variabel kinerja karyawan yang dapat dilihat pada table-13 dibawah ini:

Tabel-13
Statistik deskriptif

| | N | Mean | Std. Deviation | Minimum | Maximum |
|--------------------|----|----------|----------------|---------|---------|
| Motivasi | 94 | 132.8085 | 15.06208 | 102 | 166 |
| Kepemimpinan | 94 | 94.3085 | 11.67207 | 70 | 118 |
| Kinerja | 94 | 79.4894 | 9.87747 | 42 | 97 |
| Valid N (listwise) | 94 | | | | |

Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas Data

Untuk menentukan uji normalitas dengan menggunakan metode Komlmogorv-Smirnov Test dengan analisis sebagai berikut:

- a. H_0 : Populasi berdistribusi normal
 H_a : Populasi tidak berdistribusi normal
- b. Dasar pengambilan keputusan adalah berdasarkan probabilitas yaitu:
 1. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima
 2. Jika nilai probabilitas $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak.

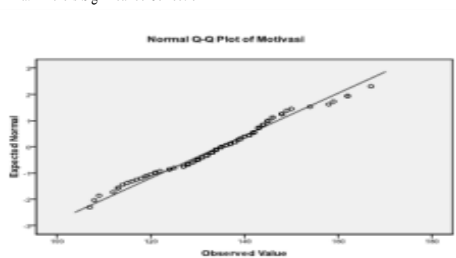
Hasil uji normalitas dengan menggunakan SPSS 17 dengan metode uji kolmogorov smirnov sebagai berikut:

a. Hasil Uji Normalitas Variabel Motivasi

Tabel-14
Hasil uji normalitas variabel motivasi

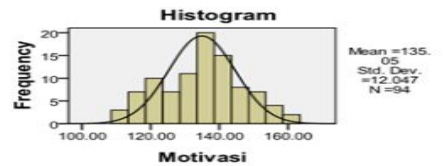
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----------|---------------------------------|----|------|--------------|----|-------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Motivasi | 0.065 | 94 | 0.2 | 0.982 | 94 | 0.239 |

a. Lilliefors Significance Correction



Gambar2

Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Variabel Motivasi



Gambar3

Grafik Histogram Variabel Motivasi

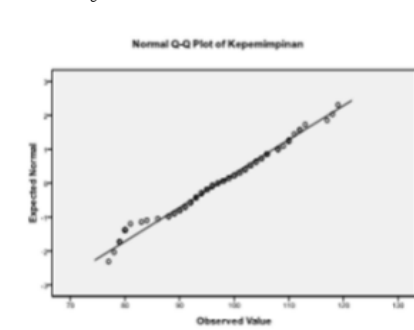
Dari hasil uji normalitas tabel-14 nilai variabel motivasi P-value = 0.200 untuk Uji Normalitas Liefors (Kolmogorov-Smirnov) dan P-value = 0.239 untuk Uji Shapiro-Wilk. Kedua P-value lebih besar dari $\alpha = 0.05$, sehingga: data dari populasi diatas berdistribusi normal.

- b. Hasil Uji Normalitas Variabel Gaya Kepemimpinan.

Tabel-15
Hasil uji normalitas variabel gayakepemimpinan

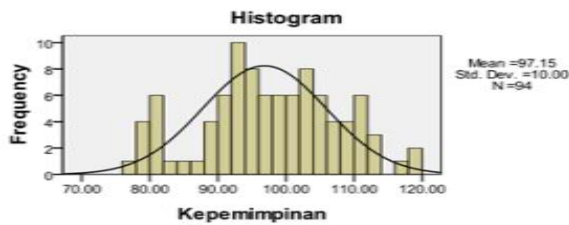
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|--------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|-------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Kepemimpinan | 0.064 | 94 | 0.2 | 0.978 | 94 | 0.122 |

a. Lilliefors Significance Correction



Gambar4

Grafik normal P-P plot of regression standardized Variabel gaya kepemimpinan



Gambar 5

Grafik histogram variabel gaya kepemimpinan

Dari table-15 hasil uji normalitas bahwa nilai variabel kepemimpinan P-value = 0.200 untuk Uji Normalitas Liefors (Kolmogorov-Smirnov) dan P-value = 0.112 untuk Uji Shapiro-Wilk. Kedua P-value lebih besar dari $\alpha = 0.05$, sehingga: data dari populasi diatas berdistribusi normal.

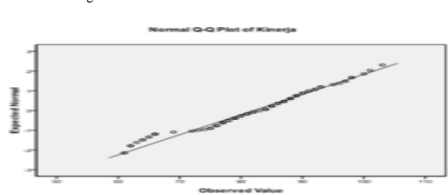
c. Hasil Uji Normalitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel-16

Hasil uji normalitas variabel kinerja

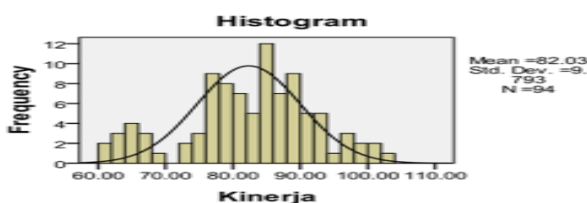
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|---------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|-------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Kinerja | 0.08 | 94 | 0.176 | 0.971 | 94 | 0.067 |

a. Lilliefors Significance Correction



Gambar 6

Grafik Normal P-P PlotRegression Standardized Variabel kinerja



Gambar 7

Grafik Histogram Variabel Kinerja

Dari table-16 hasil uji normalitas bahwa nilai variabel kinerja P-value = 0.176 untuk Uji Normalitas Liefors (Kolmogorov-Smirnov) dan P-value = 0.067 untuk Uji Shapiro-Wilk. Kedua P-value lebih besar dari $\alpha = 0.05$, sehingga: data dari populasi diatas berdistribusi normal.

Uji Homogenitas Data

Metode uji homogenitas yang digunakan untuk menguji data menggunakan metode kolmogorov smirnov memakai SPSS 17 dengan hasil pengujian sebagai berikut:

a. Uji Homogenitas Variabel Motivasi

Tabel-17

Hasil uji homogenitas variabel motivasi

Test of Homogeneity of Variances

| Kinerja | | | |
|------------------|-----|-----|------|
| Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| 4.44 | 22 | 47 | 0 |

Dari hasil uji homegenitas variabel motivasi dan variabel kinerja adalah tidak sig 0,000, ini dapat disimpulkan bahwa data kinerja tidak mempunyai varian yang sama dengan motivasi.

b. Uji Homogenitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel-18

Hasil uji homogenitas variabel gayakepemimpinan

Test of Homogeneity of Variances

| Kinerja | | | |
|------------------|-----|-----|-------|
| Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| 2.868 | 20 | 57 | 0.001 |

Dari hasil uji homogenitas variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja adalah tidak sig 0,001, ini dapat disimpulkan bahwa data kinerja tidak mempunyai varian yang sama dengan gaya kepemimpinan.

Uji Multikolinearitas

Berikut hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan dengan modul regresi terlihat pada table-19 dibawah ini.

Tabel-19
Hasil uji multikolinearitas

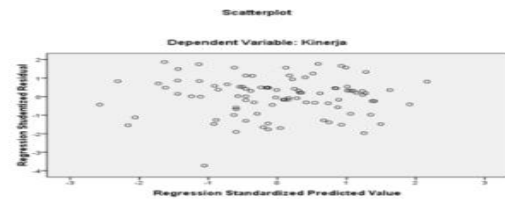
| Coefficients ^a | | Collinearity Statistics | |
|---------------------------|-------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Tolerance | VIF |
| 1 | Motivasi | 0.487 | 2.055 |
| | Gaya Kepemimpinan | 0.486 | 2.058 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari table-19 ternyata nilai VIF mendekati 1 untuk semua variabel bebas. Demikian pula, nilai tolerance mendekati 1 untuk semua variabel bebas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel motivasi (X_1) dan variabel gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk uji heterokedastisitas dengan grafik, sedangkan SPSS 17 digunakan mengola data hubungan antara variabel motivasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dengan kinerja (Y) pada gabar grafik dibawah ini.



Gambar 8

Hasil uji heteroskedastisitas
kinerja karyawan.

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada grafik scatterplot di atas tampak titik -titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y, tidak terjadi pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas antara variabel motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi terjadi dalam regresi apabila dua error e_{t-1} dan e_t tidak independent atau $C(e_t - 1e_t) \neq 0$. Autokorelasi biasanya terjadi apabila pengukuran variabel dilakukan dalam intereval waktu tertentu. Hubungan antara e_t dengan e_{t-1} dapat dinyatakan seperti berikut. $e_t = \rho e_{t-1} + v_t$ menyatakan koefisien autokorelasi populasi. Apabila $\rho = 0$, maka autokorelasi tidak terjadi. Apabila autokorelasi terjadi, maka ρ akan mendekati +1 atau -1. Menduga terjadi tidaknya autokorelasi dengan diagram antara grafik antara e_t dengan e_{t-1} sangat sulit. Deteksi autokorelasiumumnya dilakukan dengan uji statistik Durbin-Watson dengan menggunakan SPSS 17. Hasil uji

autokorelasi dapat di lihat pada table-20 dibawah ini.

Tabel-20
Hasil uji autokorelasi Korelasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .134 ^a | .018 | -.015 | 995.018 | 0.483 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Kepemimpinan

Pengujian Hipotesis

Uji Korelasi

Berikut hasil uji korelasi menggunakan SPSS 17 pada tabel dibawah ini.

Tabel-21
Hasil Uji Korelasi Variabel Motivasi(X₁),
Gaya Kepemimpinan (X₂) dan Kinerja
Karyawan (Y)

| | | Motivasi | Kepemimpinan | Kinerja |
|--------------|---------------------|----------|--------------|---------|
| Motivasi | Pearson Correlation | 1 | .558** | .558** |
| | Sig. (2tailed) | | 0 | 0 |
| | N | 94 | 94 | 94 |
| Kepemimpinan | Pearson Correlation | .558** | 1 | .994** |
| | Sig. (2tailed) | 0 | | 0 |
| | N | 94 | 94 | 94 |
| Kinerja | Pearson Correlation | .558** | .994** | 1 |
| | Sig. (2tailed) | 0 | 0 | |
| | N | 94 | 94 | 94 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada table-21 dapat di lihat bahwa semua variabel independen mempunyai signifikan kurang dari $\alpha = 0.05$, sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi (X₁) dan variabel gaya kepemimpinan (X₂) mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan (Y), dengan tingkat korelasi yang berbeda-beda sebagai berikut:

- Motivasi memiliki nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan memiliki besar hubungan

0.558, dengan demikian motivasi memiliki korelasi dengan kinerja karyawan.

- Gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan memiliki besar hubungan 0.994, dengan demikian kepemimpinan memiliki korelasi dengan kinerja karyawan.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan suatu model dimana variabel terikat tergantung pada dua atau lebih variabel bebas. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebasterdhadap variabel terikat dengan regresi berganda berikut.

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

Di mana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan Konstan (nilai y dalam hal

$$b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e = 0)$$

b = Koefisien Regresi

x₁ = Skor variabel Motivasi

x₂ = Skor variabel Gaya Kepemimpinan

e = Pengaruh variabel – variabel lain

Sehingga hasil analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS 17 sebagai berikut.

Tabel-22
Hasil uji linier berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 3.187 | 1.509 | | 2.112 | .037 |
| Motivasi | .004 | .007 | .005 | .637 | .526 |
| Kepemimpinan | .234 | .060 | .239 | 3.910 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.14, maka dapat disimpulkan koefisien regresi (a) sebesar 3.187, koefisien b1 sebesar 0.748, koefisien b2 sebesar 0.234 dan koefisien b3 sebesar 0.004. Sehingga dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut.

$$Y = 3.187 + 0.004x_1 + 0.234x_2 + e$$

Intepretasi dari persamaan regresi linier tersebut adalah sebagai berikut:

1. Y = Kinerja karyawan variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Pada penulisan ini variabel terikat adalah Kinerja karyawan, nilainya akan diprediksi oleh variabel motivasi (X_1), Gaya kepemimpinan (X_2)

2. Nilai Konstanta = 3.187

Konstanta (a) sebesar 3.187 menyatakan bahwa jika motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki nilai nol, maka kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 3.187.

3. $b_1 = 0.004$

Koefisien regresi (b_1) sebesar 0.004 dengan tanda positif ini berarti setiap kenaikan kompensasi satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.004 dengan asumsi semua variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4. $b_2 = 0.234$

Koefisien regresi (b_2) sebesar 0.234 dengan tanda positif berarti bahwa setiap perubahan gaya kepemimpinan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0.234 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Uji-t

Untuk menghitungnya digunakan SPSS 17 dan hasilnya sebagai berikut. (Tabel-23).

Tabel-23
Hasil Uji-t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 3.187 | 1.509 | | 2.112 | .037 |
| Motivasi | .004 | .007 | .005 | .637 | .526 |
| Kepemimpinan | .234 | .060 | .239 | 3.910 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel-23 dapat disimpulkan hasil Uji-t sebagai berikut:

- a. Variabel motivasi (X_1) memberikan hasil yang tidak signifikan ($0.526 > 0.05$). Ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Variabel gaya kepemimpinan memberikan hasil yang signifikan $0,000 < 0,05$, ini berarti H_0 di tolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan, dimana pengaruhnya sebesar 0.239

Uji-F

Untuk hasil uji-F dalam penelitian ini dapat dilihat pada table-24 dibawah ini.

Tabel-24
Hasil uji-F

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|-----------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 8.881.008 | 3 | 2.960.336 | 7.030.477 | .000 ^b |
| Residual | 37.896 | 90 | .421 | | |
| Total | 8.918.904 | 93 | | | |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari uji ANOVA atau Uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 7,030.47 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dipersyaratkan diterima adalah lebih kecil dari 0,05. Karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi (X_1) dan Variabel gaya kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel

kinerja karyawan (Y), sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Determinasi (R^2)

Hasil Uji- R^2 dapat dilihat pada tabel-25 sebagai berikut.

Tabel-25
Hasil uji- R^2

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .998 ^a | .996 | .996 | .649 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Dari tabel-25 besarnya adjusted R^2 adalah 0,996. Hal ini berarti 99.6% variasi variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari dua variabel independen yaitu variabel motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama mampu menjelaskan hubungan dengan kinerja karyawan sebesar 99.6% sedangkan sisanya 0.04% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model (yang tidak diteliti). Sedangkan untuk pengaruh masing-masing variabel bebas (X) yaitu sebagai berikut.

Tabel-26
Tingkat hubungan motivasi dengan kinerja karyawan

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .558 ^a | 0.312 | 0.304 | 8.169 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Dari tabel 4.20 dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 31.2% (Rendah lihat tabel-11).

Tabel-27
Tingkat hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .994 ^a | 0.988 | 0.988 | 1.059 |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Dari tabel 4.19 dapat dijelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 98.5%. (sangat kuat lihat tabel-11).

Dari penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka hasil penelitian sebagai berikut.

1. Motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Patco Elektronik Teknologi.
2. Gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Patco Elektronik Teknologi.
3. Motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Patco Elektronik.

V. KESIMPULAN

Sesuai dengan teori dan hasil riset, maka dapat diambil kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini juga berarti jika pimpinan semakin memperbaiki diri dalam memimpin, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Diantara motivasi dan gaya kepemimpinan, yang paling berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia. (Dian Angelia, Penerjemah)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai & Muladi Deddy. 2010. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. Bandung: CV. Alfabeta Bandung.