Jurnal KONSISTEN
Vol.1, No.1 Bulan 2024: XXX - XXX
P-ISSN XXXX–XXXX; E-ISSN XXXX-XXXX

PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LOLC VENTURA INDONESIA CABANG CIPUTATTANGGERANG SELATAN

Suyatno[1] *agustina mogi[2]
Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang Program Studi Manajemen
suyatnoshouldbe@gmail.com, dosen01557@unpam.ac.id

ABSTRACT

Purpose*. Purpose of this study is to determine the Influence of Leadership Style Motivation on Employee Performance together at PT Lolc Ventura Indonesia Ciputat South Tangerang Branch.*

Methods. *The research method used in this study isquantitative analysis with a population of 57 people.*

Results. *Data analysis techniques using variable validity tests X1, x2 and Y >0.261, alpha coefficient reliability tests > 0.60, normality tests obtained (0.200 > 0.05), multicolionearity tests The purpose of this study is to determine the Influence of Leadership Style Motivation on Employee Performance together at PT Lolc Ventura Indonesia Ciputat South Tangerang Branch. The research method used in this study is quantitative analysis with a population of 57 people. Data analysis techniques using variable validity tests X1, x2 and Y >0.261, alpha coefficient reliability tests > 0.60, normality tests obtained (0.200 > 0.05), multicolionearity tests VIF value of motivation variable 1.003, leadership style variable 1.003, heterokedasticity test of 0.378, autocorrelation test durbin-wastson value 1.557 (1.550-2.460), simple linear regression test variable X1 and Y = 18.832 + 0.561, multiple linear regression test Y= 5.685 + 0.544 x1 + 0.345 x2, correlation coefficient of 0.605 (strong), coefficient of determination of 49.1%, F test and t test.*

Implications. *The results of thisstudy showed that the two independent variables tested had a positive effecttogether and significant to one dependent variable through the F test, obtained the calculated F value >F table (26.068 > 3.170). This is also reinforced by the value of ρ value < Sig.0.05 or (0.000 < 0.05). Thus, H0 is rejected and H3 is accepted, this shows that there is a partial positive and significant influence between leadership styles on employee performance at PT. Lolc Ventura Indonesia CiputatBranch.*

Keywords: *Motivation; Leadership Style; Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama pada PT Lolc Ventura Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan.

Metode. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat analisa kuantitatif dengan populasi sebanyak 57 orang.

Hasil. Teknik analisis data menggunakan uji validitas variabel X1, x2 dan Y >0,261, uji realibilitas koefisien alpha > 0,60, uji normalitas diperoleh (0,200 > 0,05), uji multikolionearitas nilai VIF variabel motivasi 1,003, variabel gaya kepemimpinan 1,003, uji heterokedastisitas sebesar 0,378, uji autokorelasi nilai durbin-wastson 1,557 (1,550-2,460), uji regresi linier sederhana variabel X1 dan Y = 18,832 + 0,561, uji regresi linier berganda Y= 5.685 + 0.544 x1 + 0.345 x2, koefisien korelasi sebesar 0.605 (kuat), koefisien determinasi sebesar 49,1%, uji F dan uji t.

Implikasi. Hasil penelitian ini menunjukkan dua variabel independen yang di uji berpengaruh secara bersama-

sama positif dan signifikan terhadap satu variabel dependen melalui uji F, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{table}$ (26,068 > 3,170). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial anatara gaya kepemimpinanterhadap kinerja karyawan pata PT. Lolc Ventura Indonesia Cabang Ciputat.

Kata Kunci : Motivasi; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Pada era digitalisali dengan pekembangan sistem informasi dan sistem teknologi yang begitu cepat dirasakan, seiring dengan hal tersebut tingkat persaingan antar lembaga ikut pula mengalami peningkatan, hal ini memaksa setiap lembaga untuk mengembangkan usahanya semaksimal mungkin serta mempertahankan kondisinya agar dapat berjalan dengan efisien. Manusia adalah makhluk unggulan yang dibekali akal dan pikiran. Potensi tersebut harus dikembangkan dalam rangka pencapaian kompetensi yang memungkinkan manusia untuk melakukan tugasnya semaksimal mungkin.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah hal yang paling penting dalam suatu lembaga. Manusia memang saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya dan susah untuk dipahami, berbeda dengan sebuah mesin. Permasalahan yang berhubungan dengan mesin akan mudah untuk diperbaiki, tetapi jika masalahnya itu terkait dengan manusia harus adanya strategi dan pemahaman yang khusus untuk diteliti. Menurut Hasibuan (2019:10) "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan,karyawan dan masyarakat".

Setiap lembaga dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai dan mewujudkan tujuan tersebut setiap lembaga
harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya 1
manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan daripada lembaga tersebut. Tuntutan untuk memperoleh, mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Semua tindakan yang diambil dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota suatu lembaga. Anggota lembaga seluruh jajaran yang ada di dalamnya dari staf karyawan sampai direktur yang di sebut Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia memerlukan arahan untuk memanage dan meningkatkan kinerja. Motivasi dan Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Oleh karna itu berdasarkan hal tersebut perlu adanya penjabaran definisi mengenai Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan KinerjaKaryawan.

Masalah kinerja karyawan terjadi di PT Lolc Ventura Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan adalah pimpinan merasa bahwa kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan oleh karyawan pada lembaganya tersebut dirasa masih jauh dari target yang ditentukan sehingga pimpinan mengambil sikap untuk menambah jam operasional kerja yang dijadikan sebagai loyalitas karyawan untuk mencapai target lembaga, serta adanya pelanggaran kehadiran ditempat kerja yang dilakukan beberapa karyawan dengan datang terlambat dengan berbagai alasan, belum lagi sikap kooperatif yang tidak baik diantara karyawan dalam bekerja sama sebagai tim.

Selanjutnya untuk masalah Gaya Kepemimpinan yang terjadi diantara pimpinan dan karyawan adalah komunikasi yang kurang efektif pada PT Lolc Ventura Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. Kurangnya kredibilitas pimpinan mengakibatkan informasi dan tugas yang sudah disampaikan tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkannya, kurangnya daya tarik pimpinan saat menyampaikan informasi di depan karyawan, yang membuat karyawan menunjukan sikap kurang menyenangkan atas tugas yang disampaikan pimpinannya.

Masalah Motivasi pada PT Lolc Ventura Indonesia Cabang Ciputat PT Lolc Ventura Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan yang utama adalah kurangnya Motivasi dari Pimpinan yang menyebabkan menurunnya Kinerja Karyawan yang berefek kepada tidak tercapainya target yang sudah ditetapkan oleh lembaga itu sendiri.

Motivasi menurut Suwanto (2020:161) adalah "Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangkawaktu tertentu.

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguhsungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Dari pengamatan dan wawancara beberapa karyawan dilapangan yaitu di PT Lolc Ventura Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan masalah Motivasi pada adalah kurangnya motivasi sehingga kinerja karyawan belum bisa maksimal dengan target yang telah ditetapkan oleh lembaga tersebut.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Motivasi

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Hamali (2018:133) motivasi adalah suatu variabel yang mendorong seseoang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai variabel pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu ariab yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu akivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya".

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses kemampuan mempengaruhi aktifitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama Rauch & Behling dalam Ansory & Indrasari, (2018:86).

Gaya kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapaitujuan Afandi (2018:104).

Gaya kepemimpinan erat kaitanya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan Wibowo, (2015,p.280)

Dari beberapa pengertian tersebut dapat di simpulkan gaya kepemimpinan secara luas ialah proses kemampuan untuk mengarahkan sekaligus mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan orang lain,untuk mau memberikan gagasan atau ide baru terhadap organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Kinerja Karyawan

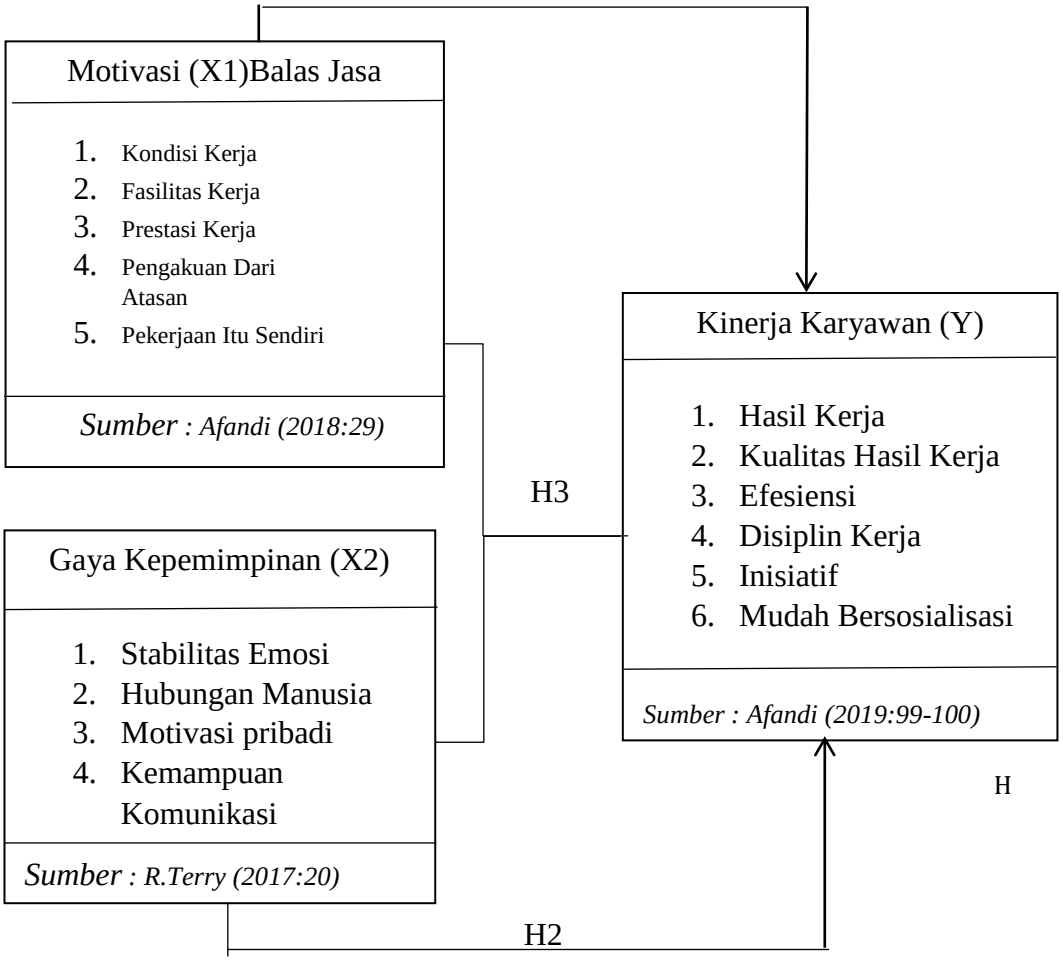
Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Busro (2018:89) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum.

Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yangdiberikan selama periode waktutertentu.

Dari beberapa beberapa di atas pengertian kinerja dapat di simpulkan menjadi hasil kerja yang mengacu selama periode waktu tertentu untuk menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan yang dimiliki organisasi.

H1



Gambar 1 Krangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:63) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan dan belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris pengumpu;an data. Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan mengenai "Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lolc Ventura Indonesia cabang Ciputat Tangerang Selatan ". Maka dapat dilakukan hipotesis sebagai berikut :

Ho1: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Pada PT Lolc Ventura Indonesia Cabang Ciputat

Ha1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Pada PT Lolc Ventua Indonesia Cabang Ciputat

Ho2: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada PT Lolc Ventura Indonesia Cabang Ciputat

Ha2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada PT LOlc Ventura Indonesia Cabang Ciputat

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan Pada PT Lolc Ventura Indonesia Cabang Ciputat

Ha3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan Pada PT Lolc Ventura Indonesia Cabang Ciputat

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian dengan data yang dikumpulkan melalui kuisoner dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, dan juga dapat dalam bentuk kualitatif sebagai pendukungnya.
Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Staff PT Lolc Ventura Indonesia Cabang Ciputat yang berjumlah 57 Orang.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:173), uji validitas dilakukan untuk untuk mendapatkan data yang valid, valid diartikan bahwa instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Berikut langkah-lankah untuk menghitung uji validitas dengan SPSS 22:

1) Aktifkan program SPSS 22.
2) Buat data pada Variabel View.
3) Masukan data pada Data View
4) Klik analyze correlate bivariate, akan muncul kotak bivariate correlation masukan "skor jawaban dan skor total" ke variables, pada correlation coeffiens dan klik continue klik ok.

Adapun rumus dari uji validitas yaitu :

$$r = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x \Sigma y)}{\sqrt{\{n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2\}\{n(\Sigma y^2) - (\Sigma y)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono (2018:356)

Keterangan:

R = Koefisien KorelasiN = Jumlah Sampel
X = Skor tiap butir pernyataan
xy = Jumlah skor item kuesioner dikali total skor kuesioner
x^2 = Jumlah kuadrat skor X
y^2 = Jumlah kuadrat skor Y
(yi) 2 = pengamatan jumlah variabel y
xiyi = jumlah hasil kali variabel x dan y

Dalam penelitian ini menghitung tingkat validitasnya dilakukan dengan menggunakan *software* alat bantu program *Statistical Package For Social Science (SPSS) for window versi 24,* sehingga dapat diketahui nilai dari kuesioner pada setiap variable bebas.

Kriteria atau syarat keputusan suatu instrument dikatakan valid dan tidaknya menurut Sugiyono (2017:173) yaitu dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan ketentuan :

a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka intrumen valid.

b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dikatakan instrument tidak valid.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Independen dan Dependen

	Variabel	*Coe*	*Standar Cronbach Alpha*	Keputusan
	Motivasi ($X_{1)}$	0	0,60	Reliabel
	Gaya Kepemimpinan ($X_{2)}$	0	0,60	Reliabel
	Kinerja Karyawan	0	0,60	Reliabel

sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatasn menunjukan bahwa variable motivasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kinerja Karyawan

(Y) dinyatkan Reliabel. Hal itu dibuktikan dengan masing-masing variable nilai *Coeficien Alpha* lebih besar dari *Standar Cronbach Alpha* 0,60.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

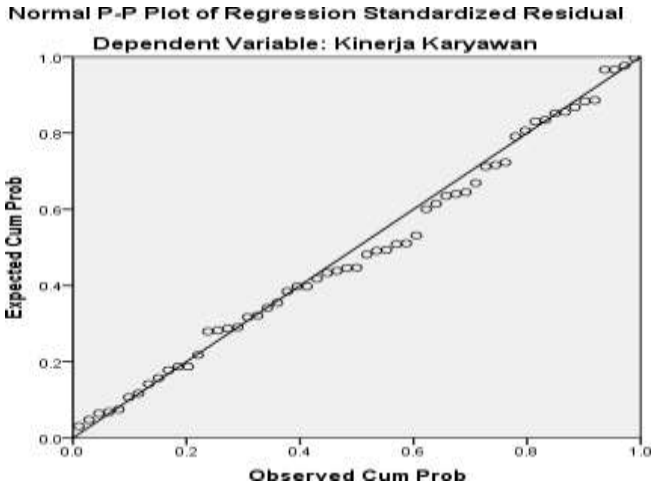
Pengujian asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data atau untuk mengetahui keberartian hubungan antara variable independen dengan variable dependen. Sehingga hasil analisis dapat diinterprestasikan dengan akurat, efesien, dan terbatas dari kelemahan – kelemahan yang terjadi karena adanya gejala-gejala asumsi klasik.

Dalam penelitian ini teknik analisis data dilakukan dengan menggunkan program SPSS versi 22. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan ujiheterokedasitisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolomogorov Smirnow Test* dengan syarat *significancy* a > 0.05. Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolomogorof Smirnov*, Normal P-P Plot dan normalitas Histogram sebagai berikut :



Gambar 4.2 Normalitas P-P Plot

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11431154
Most Extreme Differences	Absolute	.086

	Positive	.086
	Negative	-.048
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas, diperoleh nilai signifikansi a = 0.200 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai a = 0,05 atau (0.200 > 0.05). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variable bebas tidak memiliki Multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variable independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF).* Aadapun sebagai persyaratanya adalah sebagai berikut :

1) Jika nilai tolerance ≥ 0,1 atau nilai VIF ≤10, maka tidak terjadi multikolinearitas

2) Jika nilai Tolerance < 0,1 atau nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas.

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS versi 22 sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan CollinearityStatistic Kinerja Karyawan Sebagai variable Dependen

Variabel	*Colinerity Statistict*	
	Tolerance	VIF
Motivasi ($X_{1)}$	0,997	1,003
Gaya Kepemimpinan ($X_{2)}$	0,997	1,003

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada table di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variable bebas yaitu Motivasi sebesar 0,997 dan gaya kepemimpinan sebesar 0,997, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variable motivasi sebesar 1,003 serta gaya kepemimpinan sebesar 1,003 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variansresidual.* Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji glejser dan scatterplot dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.

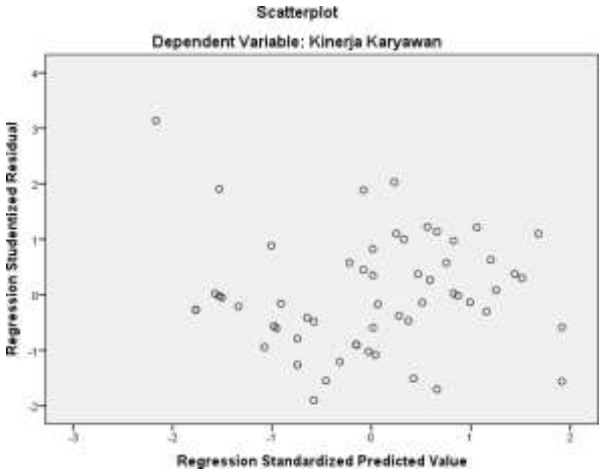
Adapun ketentuanya terjadi dan tidak terjadi gangguan

heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

1) Jika nilai signifikasi antara variabel independen dengan absolutresidual > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2) Jika nilai signifikasi< 0.05 maka telah terjadi heteroskedastisitas

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

Gambar 4.3Scatterplot



Berdasarkan hasil pengujian gambar di atas tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini rumus yang dapat digunakan dalam regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2018:277)

Keterangan :
Y = Kinerja kerja karyawana = Nilai konstanta

b1 = Koefisien regresi komunikasi b2 = Koefisien regresi motivasi kerjaX1 = Variabel komunikasi
X2 = Variabel motivasi kerjae = Standar kesalahan

2. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:224) "Koefisien korelasi merupakan angka hubungan kuatnya antara dua variabel atau lebih." Analisis koefisien Product Moment yaitu untuk menguji signifikan dua variabel, mengetahui kuat lemahnya hubungan dan mengetahui besarnya hubungan dua variabel. rumus yang digunakan adalah

Sumber: Sugiyono (2018:183)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

$$rxy = \frac{n.\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

n = Banyaknya sampel

X = Nilai variabel bebas

Y = Nilai variabel terikat

Untuk memberikan interprestasi kuat dan lemahnya antara hubungan variabel bebas dan variabel terikat, maka digunakan pedoman pada tabelsebagai berikut :

Tabel 3.6 Pedoman Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:184)

variabel terikat, maka tingkat hubungan antara kedua variabel tersebut semakin tinggi dan sebaliknya. Adapun untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel tersebut menggunakan ketentuan sebagai berikut:

a) Apabila nilai r > 0

Maka hubungan antara variabel bebas dan terikat merupakan hubungan yang positif yaitu semakin besar nilai variabel bebas, maka semakin besar pula pengaruh terhadap nilai variabel terikat, atau sebaliknya semakin kecil variabel bebas, maka semakin kecil pula variabel terikat.

b) Apabila nilai r < 0

Maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat merupakan hubungan negative, yaitu semakin kecil variabel bebas, maka semakin besar variabel terikat, atau semakin besar variabel bebas, maka semakin kecil nilai variabel terikat.

c) Apabila r = 0

Maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak ada hubungan sama sekali. Variabel bebas tidak ada komunikasi samasekali terhadap variabel terikat.

d) Apabila nilai r = 1

Maka terjadi hubungan positif yang sempurna antara variabel bebas dengan variabel terikat.

e) Apabila nilai r = -1

Maka terjadi hubungan negative yang sempurna antara variabel bebas dengan variabel terikat

3. Uji Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien Determinasi dilambangkan dengan (KD). Nilai ini menyatakan proposi variabel terikat yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier dengan variabel bebas. Selain itu, sisanya diterangkan oleh variabel yang lain (galat atau peubah lainnya). Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi r 2 × 100%
= n%, memiliki makna bahwa nilai variabel bebas sebesar n% dan sisanya (100- n%) diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel yang lain.

Rumus koefisien determinasi

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sumber : Sugiyono (2018:350)

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

100% = Pengalian yang dipresentasikan

Besar kecilnya nilai koefisien determinasi ini menunjukkan besar kecilnya kontribusi atau sambungan variabel babas (XI dan X2) terhadap variabel terikat (Y). Dalam pengujian koefisien determinasi ini, digunakan sofware SPSS versi 22 dengan langkahlangkah sebagai berikut :

a. Masuk program SPSS
b. Klik variabel view ada SPSS data editor untuk menginput datavariabel
c. Pada barisan pertama kolom name ketik item pendukungnya padatype pilih numeric
d. Pindahkan ke kotak data view dan input data sesuai denganvariabelnya
e. Klik analyze-regression-linear
f. Klik variabel pendukung pindahkan ke kotak independen dan padakotak dependen isi dengan variabel utama
g. Klik OK maka hasil output yang di dapat pada anova, coefficientdan tabel model summary

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis diperlukan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2016:275) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pernyataan.

Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.

a. Uji t (Parsial)

Uji t dapat digunakan untuk menguji hipotesis korelasi sederhana artinya yaitu dalam menguji pengaruh dari masingmasing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan taraf signifikan sebesar 5%.

Dalam penelitian ini, berarti uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel X1 (Komunikasi), X2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan). Menurut Sugiyono (2016:276), menggunakan rumus:

Sumber: Sugiyono (2017:184)

Keterangan :

T = Nilai uji signifikanr = Koefisien korelasi
r^2 = Koefisien determinasin = Banyaknya sampel

$$t\,hitung = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dasar pengambilan keputusan uji t parsial dalam analisisregresi adalah:

1) Berdasarkan nilai t hitung dan t table

a) Jika nilai t hitung < t tabel maka Ho diterima, Ha ditolak.

b) Jika nilai t hitung > t tabel maka Ho ditolak, Ha diterima.

2) Berdasarkan nilai signifikan hasil output SPSS

a) Jika nilai sig. > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak.

b) Jika nilai sig. < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Dalam pengujian hipotesis (uji t) ini, digunakansofware SPSS versi 22 dengan langkah-langkah sebagaiberikut:

1. Masuk program SPSS
2. Klik analyze-regression-linear
3. Klik variabel pendukung pindahkan ke kotak independendan pada kotak dependen isi dengan variabel utama
4. Klik OK maka hasil output yang di dapat pada anova,coefficient dan tabel model summary

b. Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya dapat digunakan untuk menguji variabel bebas (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Untuk melakukan uji F tersebut dapat digunakan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono(2018:252)

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independenn = Jumlah data atau kasus

Cara untuk melakukan uji f yaitu dengan cara membandingkan nilai f hasil perhitungan dengan nilai f menurut tabel. Selanjutnya dasar dari keputusannya yaitu:

1) Berdasarkan nilai F hitung dan F table

a. Jika F hitung < F tabel maka Ho diterima, Ha ditolak

b. Jika F hitung > F tabel maka Ho ditolak, Ha diterima

2) Berdasarkan signifikan hasil output SPSS

a) Jika nilai sig. > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

b) Jika nilai sig. < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima.

Dalam pengujian hipotesis (UJi F) ini, digunakan sofware SPSS versi 22 dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Masuk program SPSS

2) Klik analyze-regression-linear

3) Klik variabel pendukung pindahkan ke kotak independen dan pada kotak dependen isi dengan variabel utama

4) Klik OK maka hasil output yang di dapat pada anova, coefficient dan tabel model summary

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0.605 artinya memiliki pengaruh yang **kuat.** Koefisien determinasi sebesar 0,366 atau 36,6 %. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{table}$ (5,633 > 2,0049). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (o,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerjakaryawan pada PT. Lolc Ventura Indonesia Cabang Ciputat.
2. Gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0.386 artinya memiliki pengaruh yang **rendah.** Koefisien determinasi sebesar 0,149 atau 14,9 %. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{table}$ (3,009 > 2,0049). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (o,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lolc Ventura Indonesia Cabang Ciputat.
3. Motivasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh posotof dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaa regresi linear berganda $Y = 5{,}685 + 0{,}544\ X_1 + 0{,}345\ X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,701 artinya variabel bebas dan variabel terikat memiliki pengaruh yang **kuat** dengan koefisien seterminasi atau pengaruh secara simultan sebesar 0,491 atau 49 % sedangkan sisanya sebesar 50,9 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti seperti disiplin, lingkungan kerja dan lainya. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{table}$ (26,068 > 3,170). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial anatara gaya kepemimpinan terhadapkinerja karyawan pata PT. Lolc Ventura Indonesia Cabang Ciputat.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep danIndikator.* Pekanbaru: Zanafa Publishing

Aisah, Siti. 2017. *Manajemen Konflik Teori Dan Aplikasi*. Cetakan Pertama. Gorontalo: Pustaka Cendekia.

Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Sidoarjo: Indomedia Pustaka

Bintoro dan Daryanto.(2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Cetakan 1*. Yogyakarta : Gava Media.

Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program* IBMSPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

G.R. Terry dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber DayaManusia*. Jakarta: Penerbit Kencana

Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta*: PT BukuSeru.

Hasibuan, Malayu S.P.. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta

Jurnal
Apriansyah, M. (2018). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi KerjaTerhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 1*(2). https://doi.org/10.32493/JJSDM.V1I2.92

D.Hidayat (2020). *"Pengaruh gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Tehadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT.Agung Abadi Di Jakarta."* JENIUS 4(1):22-32. DOI: 10.32493/JJSDM.v4i1.6783

Hindriari, Reni. (2018). *"Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja KaryawanPada PT.Karya Murni Sentosa Bekasi."* KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang 6(3):1–13. Doi: 10.32493/JK.V6I3.Y2018.P1-13

Novialumi, Anita, and Isman Malik. (2020). *"Pengaruh Kepemimpinan TerhadapKinerja Karyawan Pada Toko Indomaret"* AL-MISBAH 1(2).

Nurdina, Anisa. (2018). *"Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cluster Pamulang."* KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang 6(4):1– 12. Doi: 10.32493/JK.V6I4.Y2018.P1-12.

N.Lilis Suryani (2020). *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia."* JENIUS 2(1):92-108. 10.32493/JJSDM.V2I1.1937

Oktavianti, Nopi. (2020). *"Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja TerhadapKinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia."* JENIUS (Jurnal IlmiahManajemen Sumber Daya Manusia) 3(2):148–55. Doi: 10.32493/JJSDM. V3I2.3900.

Potu, Aurelia, Fakultas Ekonomi, Dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam, and Ratulangi Manado. 2013. *"Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado."* 1208 Jurnal EMBA 1:1208–18.

Sartika, Dewi. (2018*). "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada Tangerang Selatan" KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang 6(4):88–96.* Doi: 10.32493/JK.V6I4.Y2018.P88-96.

Suwanto (2020). *"Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Tehadap Kinerja Kerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan ,Tangerang."* JENIUS 3(2):156-165. Doi: http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2

Sunarsi, Denok. (2018). *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin."* Inovasi 5(1):1–18. Doi: 10.32493/INOVASI.V5I1.P1-18.1707.

Agustina Mogi, (2020). "*Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Damai Indah Golf BSD."*Vol 4, No 1/JIMF