

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II

Mulia Inda Purwati¹, Efantri Agustian^{2*}

¹Universitas Adiwangsa Jambi, ²Universitas Adiwangsa Jambi

e-mail: muliainda22@gmail.com, efanagustian@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 April 2023

Received in revised form 2 Mei 2023

Accepted 10 Juni 2023

Available online Juli 2023

ABSTRACT

style and work motivation on employee performance at PT. ANGKASA PURA II JAMBI. The sample in this study are employees at PT. ANGKASA PURA II JAMBI. The method used in this research is the quantitative method by performing multiple linear regression analysis. This research was conducted with quantitative methods. The data collection technique used is a questionnaire. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression using SPSS version 16 for windows. Leadership style partially has a significant effect on employee performance, partially work motivation also has a significant effect on employee performance. Leadership style and work motivation simultaneously affect employee performance.

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation and Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) perusahaan memiliki peran yang sangat dominan karena melalui peran manusia dapat bekerjasama dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai, yaitu dengan cara memanfaatkan sumber daya yang ada. Manusia merupakan asset terpenting dalam sebuah perusahaan, dikarenakan manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan dan keterampilan, serta dorongan untuk maju, ini merupakan hal yang diinginkan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia (SDM) diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut supaya lebih meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh sebab itu, perusahaan juga harus mampu berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi hal yang sangat penting.

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari individu perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima (Malthis dan Jakson, 2002:89). Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Bernardin (dalam Robbins, 1996:260) mengemukakan bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi beberapa hal, yaitu : kualitas kerja, kuantitas, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Bandar Udara Sultan Thaha Syaifuddin (*Sultan Thaha Syaifuddin Airport*) (IATA: DJB, ICAO: WJJ), adalah sebuah bandar udara yang terletak di kota jambi, provinsi jambi, indonesia. Bandara ini mulai bulan April 2007 dikelola oleh PT ANGKASA PURA II, yang sebelumnya dikelola oleh Dinas Perhubungan Provinsi Jambi. Saat ini ada 7 maskapai penerbangan yang setiap harinya melakukan penerbangan sebanyak 23 kali, di antaranya Batik Air indonesia, Lion Air, Sriwijaya Air, Susi air, dan Wings air. Nama bandara ini diambil dari nama sultan thaha syaifuddin seorang pahlawan Indonesia dari Jambi. Berdirinya ANGKASA PURA II bertujuan untuk menjalankan pengelolaan dan perusahaan dalam bidang jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar udara dengan mengoptimalkan pemberdayaan potensi sumber daya yang dimiliki dan penerapan praktik tata kelola perusahaan yang baik. Hal tersebut diharapkan agar dapat menghasilkan produk dan layanan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat sehingga dapat meningkatkan nilai Perusahaan dan kepercayaan masyarakat. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ANGKASA PURA II”**

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen

Manajemen sudah diterapkan beribu tahun lama nya dengan bukti adanya bangunan artefak yang dikerjakan secara massal. Baru pada tahun 1970-an, manajemen semakin dikenal luar diseluruh dunia. Kata manajemen berasal dari italia (1561) *“maneggiare”* yang berarti “mengendalikan” terutamanya “mengendalikan kuda” yang berasal dari Bahasa latin *“manus”* yang berarti “tangan” manajemen merupakan proses dimana sumber daya yang terbatas dirakit dan digunakan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. dapat dikonseptualisasikan sebagai yang melibatkan tanggung jawab perencanaan dan pengaturan operasi perusahaan yang efektif dan ekonomis dalam pemenuhan tujuan tujuan atau tugas yang telah diberikan.

Henry Fayol (1916) seperti yang dikutip oleh Robbins (2009:9) mengemukakan *“five functions of management”* yaitu merancang, mengorganisasikan, memerintah dan mengendalikan.

1. Perencanaan, termasuk kedalam proses ini adalah merumuskan sasaran, membangun strategi dan mengembangkan rencana.
2. Pengorganisasian, terdiri dari penentuan tugas-tugas petugas yang mengerjakan dan bertanggungjawab.
3. Kepemimpinan, tugasnya adalah mengarahkan atau memotivasi orang-orang dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. Pengendalian, mencakup evaluasi dari ketiga sebelumnya sudah dilaksanakan dengan atau belum.

Manajemen dalam perusahaan atau organisasi mempunyai peran dan proses kegiatan yang sudah di rencanakan supaya dapat mencapai tujuan yang efektif. Manajer sangat berperan aktif dalam menyatukan organisasi maupun elemen manusia kedalam suatu system yang efektif dan efisien, menurut henry mintzberg (1991) seperti yang dikutip oleh rusdiana dan Irfan (2014:114), peranan manajerial yakni :

1. Peranan sebagai pemimpin (*interpersonal role*) merupakan peranan sebagai tokoh (melaksanakan kegiatan-kegiatan sebagai wakil organisasi) dan juga peranan sebagai penghubung (*the liason role*) terutama dalam pihak luar.
2. Peranan sebagai pihak penerima (*informational role*) peranan sebagai penyebar informasi (menyampaikan informasi kepada pihak bawahan) dan peran ini juga sebagai juru bicara (meneruskan informasi kepada pihak yang berada diluar organisasi)
3. Peranan sebagai wirausahawan (*decision role*) peranan ini guna mengatasi gangguan-gangguan dan peranan ini juga sebagai pengelola yang juga mengalokasikan sumber daya dan juga peran ini pun sebagai perantara dalam menghadapi berbagai macam orang dan kelompok-kelompok orang).

2.2 Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses bekerja. Dalam penelitian ini yang menjadi indikator kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Bernardin (dalam Robbins, 1998:260) mengemukakan bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal-hal sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya;

3. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Diukur dari persepsi

karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas;

4. Kemandirian

Adalah tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain atau pengawas, Diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya;

5. Komitmen kerja

kerja Merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggungjawab karyawan terhadap perusahaan. Pengukuran dengan menggunakan persepsi karyawan dalam membina hubungan dengan perusahaan serta tanggungjawab dan loyalitas karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan, sehingga indikator yang digunakan pada variabel kinerja adalah menggunakan teori Bernardin yaitu: kualitas kerja, kuantitas, efektifitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Dalam hal ini, motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang lebih baik harus dikerjakan dengan penuh rasa tanggung jawab serta adanya minat dan daya pendorong untuk bekerja dengan baik, dari dalam diri individu maupun dari organisasi. Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang membuat seseorang mempunyai tujuan dan ukuran standar yang akan dicapai. Indikator dari motivasi meliputi kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

2.3 Teori Hierarki Kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Maslow (dalam Handoko, 2003:258) yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhan, dalam arti manusia pada dasarnya pertama sekali akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat pertama, kemudian kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya, dan pemenuhan semua kebutuhan inilah yang menimbulkan motivasi seseorang. Suatu kebutuhan yang sudah terpenuhi tidak menjadi unsur pemotivasi lagi, Adapun kebutuhan-kebutuhan itu adalah:

- 1) Kebutuhan fisik (*physic needs*), yang bisa dimanifestasikan dalam hal kebutuhan akan makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan lain yang bersifat fisik, misalnya kebutuhan bebas akan rasa sakit. Karena ini merupakan kebutuhan biologis, maka kebutuhan ini akan didahulukan pemenuhannya oleh manusia untuk merangsang seseorang berperilaku atau bekerja lebih giat.
- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), contohnya dalam bentuk kebutuhan akan kebebasan dari segala macam ancaman, baik di dalam dinas maupun di luar jam dinas, bebas dari segala macam tuduhan, kebutuhan akan keamanan jiwa maupun harta.
- 3) Kebutuhan sosial (*social needs*), yang termasuk dalam kebutuhan ini antara lain kebutuhan akan berkelompok (teman), afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai.
- 4) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), merupakan kebutuhan akan pujian, pemberian hadiah, pengakuan atas keberhasilannya atau prestasi kerjanya (misalnya: dengan sertifikat, tanda penghargaan, maupun bonus), serta pemberian simbol-simbol status.

- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Sehingga motivasi merupakan dorongan dari orang lain atau dari dalam diri sendiri, yang digunakan sebagai penyemangat dalam melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan yang menjadi tujuannya, kebutuhan seseorang selalu bertahap secara hierarki mulai dari kebutuhan yang relatif lebih rendah dan apabila sudah terpenuhi, maka timbul keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi lagi.

2.4 Teori X dan Y

Pendapat ini menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis. Teori ini dikemukakan oleh McGregor (dalam Yamin, 2008) yang mengatakan ada jenis manusia X dan manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang selalu menghindari tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain, pekerjaan yang ia dapatkan, sementara jenis manusia Y menunjukkan sifat yang senang bekerja dan diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Kemudian jenis manusia tipe X tidak mempunyai inisiatif dan tidak senang diarahkan, sedangkan jenis manusia Y adalah sebaliknya. apabila mengacu pada hierarki kebutuhan dari Maslow, maka tipe manusia X memiliki kebutuhan tingkat yang rendah, sedangkan manusia tipe Y memiliki kebutuhan tingkat yang tinggi. Sehingga motivasi seseorang menurut teori ini termasuk kebutuhan yang bersifat internal.

2.5 ERG Theory

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer (dalam Winardi 2004:82), yang sebenarnya tidak jauh beda dari teori Maslow, yang menyatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia. Teori ini mengubah hierarki kebutuhan yang telah dikembangkan oleh Maslow menjadi tiga level, yakni:

1. Kebutuhan-kebutuhan eksistensi, berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
2. Kebutuhan-kebutuhan hubungan, berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan dari orang lain.
3. Kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan, yang merupakan level tertinggi dalam skema ERG, meliputi kebutuhan akan penghargaan diri (*self-esteem*) dan aktualisasi diri. walaupun teori ERG mengatakan bahwa perilaku yang termotivasi mengikuti suatu hierarki yang hampir sama dengan hierarki yang dikemukakan dari Maslow, terdapat dua perbedaan penting. Pertama, teori ERG menyatakan bahwa lebih dari satu level kebutuhan bisa menggerakkan motivasi pada saat yang bersamaan. Kedua, teori ERG memiliki apa yang dinamakan elemen frustrasi-regresi. Jadi, apabila kebutuhan-kebutuhan tertentu tidak terpenuhi, individu akan menjadi frustrasi, mundur ke level yang lebih rendah, dan mulai mengejar kebutuhan-kebutuhan tersebut sekali lagi.

2.6 Metode-Metode Motivasi

- a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)
adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, tunjangan hari raya, dan bintang jasa.
- b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)
Merupakan motivasi yang diberikan hanya fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang semangat kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan semangat melakukan pekerjaannya.

Namun hal tersebut perlu didukung dengan adanya sikap kepemimpinan yang dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan baik guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Kepemimpinan dan motivasi saling terkait dalam mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong, dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif guna pencapaian tujuan tertentu. Indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan yaitu: bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tercapainya

tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.

3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Objek Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Sultan Thaha Jambi, adapun penelitian ini dimulai pada bulan agustus 2021 sampai bulan oktober 2021 yang berlokasi di jln. Jawa, Paal Merah, Kec, Jambi Selatan, Kota Jambi. Perusahaan ini adalah perusahaan yang bergerak pada bidang penerbangan.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Suharsimi, 2006:130) Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di kantor PT. ANGKASA PURA II Bandara Sultan Thaha Jambi yang berjumlah 132 karyawan.

3.4 Definisi Operasional Variabel (Objek Penelitian)

Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2008:39).

1. Kepemimpinan (X_1)

Dalam penelitian ini yang dimaksud kepemimpinan adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam mempengaruhi tingkah laku orang lain atau kelompok agar bekerja sama di dalam situasi tertentu dalam pencapaian tujuan. Indikator kepemimpinan menggunakan teori dari Wahjosumidjo (1991:154) yaitu: bersifat adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil dari organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai.

2. Motivasi (X_2)

Dalam penelitian ini yang dimaksud motivasi adalah suatu perbuatan usaha untuk menggerakkan dan mendorong orang lain agar mereka mau bekerja sama dalam melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan yang menjadi tujuannya, sampai kebutuhan itu terpuaskan kemudian digantikan dengan tujuan-tujuan yang lainnya. Indikator dari motivasi menggunakan teori kebutuhan Maslow (dalam Hariandja, 2007:325) ialah: kebutuhan fisiologikal, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2008:39).

Kinerja (Y)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Thaha Jambi. yaitu bagaimana hasil dari kerja karyawan tersebut. Indikator dari kinerja menggunakan teori dari Bernardin (dalam Robbins, 1998:260) yaitu: kualitas kerja, kuantitas, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja

3.5 Metode Pengumpulan Data

Angket merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang mereka ketahui (Suharsimi, 2006:151). Bentuk angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup yaitu responden memberikan

jawaban yang telah disediakan. Dengan memberikan daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden secara langsung di lokasi penelitian.

- Jawaban A diberi skor 1 dengan kategori sangat tidak setuju..
- Jawaban B diberi skor 2 dengan kategori tidak setuju.
- Jawaban C diberi skor 3 dengan kategori netral.
- Jawaban D diberi skor 4 dengan kategori setuju.
- Jawaban E diberi skor 5 dengan kategori sangat setuju.

3.6 Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kebenaran suatu intrumen (Suharsimi, 2006:168). Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Agar diperoleh kebenaran dan keterandalan instrumen, dilakukan uji coba. Uji validitas instrumen digunakan tehnik uji validitas internal yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan.

Hasil $r_{hitung} > r_{tabel} (0,266) = \text{valid}$

Hasil $r_{hitung} < r_{tabel} (0,266) = \text{tidak valid}$

3.7 Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut cukup baik (Suharsimi, 2006:178). Sedangkan pengujiannya menggunakan rumus alpha, digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, dengan rumus:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas intrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

3.8 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji statistik, langkah awal yang harus dilakukan adalah screening terhadap data yang akan diolah. Menurut Ghozali (2005:27) salah satu asumsi penggunaan statistik parametrik adalah multivariate normalitas. Multivariat normalitas merupakan asumsi bahwa setiap variabel dan semua kombinasi linear dari variabel berdistribusi normal dan independen. Asumsi multivariat normalitas ini dapat diuji dengan melihat normalitas, linearitas dan heterokedastisitas.

3.9 Metode Analisis Regeresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y : kinerja karyawan

a : konstanta

b_1, b_2 : koefisien persamaan regresi predictor X_1, X_2

X_1 : kepemimpinan

X_2 : motivas

3.10 Pengujian Hipotesis

a) Uji Simultan (uji-f)

Uji simultan (uji-f) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen (kinerja) terhadap variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi) secara bersama-sama (simultan) dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar $\alpha = 5\%$.

a.) Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima.

b.) Jika probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

b) Uji Partial (uji-t)

Uji partial (uji-t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja).

1. Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima (variance sama)

2. Jika probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak (variance berbeda)

c) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk menguji model penelitian ini adalah dengan menghitung koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Semakin besar R^2 suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominannya pengaruh terhadap variabel tidak bebasnya, dan variabel bebas mempunyai R^2 paling besar menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebas.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi, jenis kelamin, dan usia yang digunakan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

JENIS KELAMIN	FREKUENSI	PRESENTASI
Perempuan	16	28,1 %
Laki-laki	41	71,9 %
Jumlah	57	100%

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA	FREKUENSI	PRESENTASI
Usia 25	1	1,8
Usia 26-30	12	21,1
Usia 31-40	37	64,9
Usia 41-55	7	12,3
Jumlah	57	100 %

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

LAMA	JUMLAH	PRESENTASE
1-5 tahun	7	12.3
>5 tahun	32	56.1
>10 tahun	18	31.6
Total	57	100.0

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan

No	R hitung	R table 0,05	Keterangan
1	0,414	0,266	VALID
2	0,619	0,266	VALID
3	0,451	0,266	VALID
4	0,392	0,266	VALID
5	0,288	0,266	VALID
6	0,388	0,266	VALID
7	0,511	0,266	VALID
8	0,315	0,266	VALID
9	0,581	0,266	VALID
10	0,402	0,266	VALID
11	0,451	0,266	VALID
12	0,550	0,266	VALID
13	0,619	0,266	VALID
14	0,419	0,266	VALID
15	0,589	0,266	VALID

Berdasarkan table di atas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variable kepemimpinan memiliki status valid, karena nilai r-hitung (Corrected Item-Total Correlation) > r-tabel sebesar 0,266.

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi

No	R hitung	R table	Keterangan
1	0,741	0,266	VALID
2	0,562	0,266	VALID
3	0,590	0,266	VALID
4	0,761	0,266	VALID
5	0,721	0,266	VALID
6	0,561	0,266	VALID
7	0,509	0,266	VALID
8	0,787	0,266	VALID
9	0,471	0,266	VALID

Berdasarkan table di atas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variable motivasi memiliki status valid, karena nilai r-hitung (Corrected Item-Total Correlation) > r-tabel sebesar 0,266.

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja

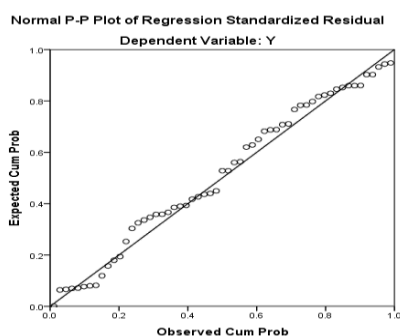
No	R hitung	R table	Keterangan
1	0,653	0,266	VALID
2	0,578	0,266	VALID
3	0,601	0,266	VALID
4	0,590	0,266	VALID
5	0,613	0,266	VALID
6	0,589	0,266	VALID
7	0,473	0,266	VALID
8	0,413	0,266	VALID
9	0,438	0,266	VALID

Berdasarkan table di atas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variable kinerja memiliki status valid, karena nilai r-hitung (Corrected Item-Total Correlation) > r-tabel sebesar 0,26

Hasil Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan	0,745	0,60	Reliabel
Motivasi kerja	0,816	0,60	Reliabel
Kinerja	0,711	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa besarnya Cronbach Alpha untuk variabel kepemimpinan adalah 0,745, variabel motivasi kerja adalah 0,816 dan variabel kinerja adalah 0,711. Karena besarnya Cronbach Alpha untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan/ Pernyataan dalam instrumen penelitian ini reliabel (dapat dipercaya).



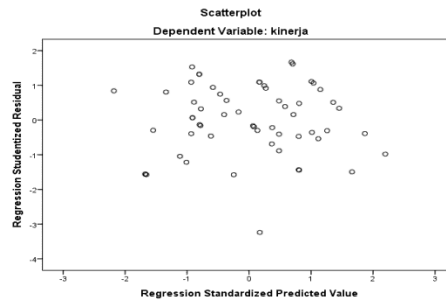
Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena persebaran titik-titiknya berada di sepanjang garis diagonal 45 derajat. Selain menggunakan grafik probability plot, uji normalitas juga bias dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal jika nilai *Asimp. Sig(2-tailed)* > 0,05 *level of significant OneSample Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan Uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan SPSS diperoleh hasil berikut:

Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.589	1.698
	Motivasi	.589	1.698

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui nilai VIF sebesar 1,698 < 10 dan nilai *tolerancenya* sebesar 0,589 > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi bebas dari multikolinieritas



Dari grafik scatter plots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas ataupun di bawah 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel independen kepemimpinan dan motivasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.931	2.989		.312	.757
	Kepemimpinan	.394	.063	.556	6.245	.000
	Motivasi Kerja	.367	.083	.396	4.447	.000

Dengan hasil di atas dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 0,931 + 0,394 X_1 + 0,367 X_2$$

Melihat tabel diatas dan berdasarkan rumusan masalah regresi diatas maka dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 0.931 menyatakan jika tidak ada variabel bebas, maka kinerja karyawan sebesar 0.931.
- 2) Nilai koefisien sebesar 0.394 menyatakan bahwa penambahan pola Gaya Kepemimpinan sebesar 1 akan meningkatkan kinerja karyawan 0.394.
- 3) Nilai Koefisien sebesar 0.367 menyatakan bahwa penambahan Motivasi 1 akan meningkatkan kinerja karyawan 0.367.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.931	2.959		.312	.757

	Kepemimpinan	.394	.063	.556	6.245	.000
	Motivasi kerja	.367	.083	.396	4.447	.000

1. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} = 6.245$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 Karena nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 yang menyatakan ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh $t_{hitung} = 4.447$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 Karena nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 yang menyatakan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	725.645	2	362.823	81.134	.000 ^b
Residual	244.495	54	4.528		
Total	970.140	56			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan

Hasil uji secara simultan dapat dilihat pada F_{hitung} yang sebesar 81.134 dengan sig 0,000 karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak maka H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa H_3 yang menyatakan ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil Pengujian Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.739	2.128

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan

Nilai R square (r^2) = 0,748. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel motivasi (X_2) memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 74,8 % dan sisanya 25,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar pembahasan peneliti.

5 KESIMPULAN DAN SARAN

- 1) Berdasarkan Analisis Regresi Linier Berganda $Y = 0,931 + 0,394 X_1 + 0,367 X_2$ nilai konstanta sebesar **0,931** menyatakan bahwa jika tidak menjalankan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, maka skor kinerja adalah **0,931**. Koefisien regresi X_1 sebesar **0,394** berarti positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor gaya kepemimpinan (X_1) akan meningkatkan skor kinerja karyawan dan menjaga skor motivasi kerja (X_2). koefisien regresi X_2 sebesar **0,367** berarti positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor motivasi kerja (X_2) akan meningkatkan skor kinerja karyawan, dengan menjaga skor gaya kepemimpinan (X_1).
- 2) Berdasarkan hasil uji F (secara simultan) bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar **81.134** Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Angkasa Pura II Jambi. Berdasarkan hasil uji t (secara parsial) untuk variabel Gaya

Kepemimpinan sebesar t_{hitung} **6.245** dan signifikan gaya kepemimpinan **0,00 < 0,05** berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti secara parsial terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Kemudian untuk variabel motivasi kerja nilai t_{hitung} **4.447** dan signifikan Motivasi Kerja **0,00 < 0,05** berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti secara parsial terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Angkasa Pura II Jambi.

- 3) Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar **0,748** memberikan makna bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mampu memberikan perubahan terhadap variabel kinerja sebesar **74,8%** sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

- 1). Bagi karyawan, dalam hal kinerja sebaliknya karyawan PT.Angkasa Pura II Jambi harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan terus mengasah kemampuan dengan pelatihan dan sebagainya serta menanamkan motivasi yang tinggi dalam diri setiap karyawan tersebut dengan membentuk sifat seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2). Bagi pemimpin, hendaknya pimpinan dapat mengkaji motivasi kerja karyawan agar karyawan dapat berpartisipasi aktif dalam setiap pekerjaan sehingga pimpinan dapat menjadi contoh bagi para karyawannya, menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat dan arahan dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan.
- 3). Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat meneliti selain variabel kepemimpinan, motivasi dan kinerja sehingga peneliti akan lebih mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 1991. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Garry. 1997 *Human Resource Mangement: Appraising Performance*. New Jersey: Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin. 2002. *Manajemen*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. V.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta. Grasindo. PT. Gramedia.
- Holil, Muhammad dan Agus Sriyanto. 2007. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara". Fakultas Ekonomi Universitas Budi Luhur.
- Kamali, Sher dkk .2007. "Motivation and It's Impact on Job Performance" Department Of Economics, Gomal University, Pakistan.
- Listianto, Tony dan Bambang Setiaji.2008. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor PDAM Kota Surakarta" Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mankunegara, A Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat V.

- Noch, Muh.Yamin. 2008, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian/ BPTP Papua". Universitas Yapis Papua.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oluseyi, Shadare dan Ayo Hammed. 2009. "Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria".
- Parlinda, Vera dan M. Wahyuddin. 2007. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta". Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Permadi K. 1996. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- 1998. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo V.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2005. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stoner, James, R. Edward Freeman, dan Daniel R. Gilber Jr. 1996. *Manajemen Jilid II*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*, Jakarta. PT. Gramedia.
- Vroom, V.H. 1964. *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Winardi, J. 1990. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 2004. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Media Jaya.
- Fahmi Aji Wibowo 2013 "pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada pt. sari tembakau harum kabupaten Kendal"
- Tesis Kamal rizal rofie "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening"