

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SIA WEST ESTATE SIME DARBY PLANTATION DI KABUPATEN SANGGAU

Franciska Delyani

Email: fransiskadelyani@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sia West Estate Sime Darby Plantation di Kabupaten Sanggau. Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dan teknik pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari responden melalui, kuesioner, kelompok fokus panel, atau data hasil wawancara peneliti dengan narasumber dan data sekunder yang diperoleh dengan data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* dengan jumlah responden 115. Teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan pengukuran skala Likert. Untuk mengelola data pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22. Berdasarkan hasil pengujian dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil pengujian secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara persial (uji t) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sesuatu yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik. Salah satu faktor yang menjadi penentu jalannya perusahaan adalah kinerja karyawan yang mereka miliki dengan keterampilan yang mereka punya yang bisa membantu berkembangnya perusahaan. Bila perusahaan mempunyai kualitas manusia yang baik, otomatis akan mendorong para karyawannya bekerja secara optimal bagi perusahaan, namun kinerja yang memuaskan tidak akan bisa didapatkan oleh perusahaan jika perusahaan tidak memberikan kenyamanan bagi para karyawannya. Beberapa faktor yang sering kali mempengaruhi para karyawan salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin perusahaan tersebut. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dapat memberikan motivasinya kepada para karyawan agar berperilaku dengan baik,

demikian juga sebaliknya. Hal tersebut sudah tentu pastinya sangat berpengaruh terhadap perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang menfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, literatur-literatur tentang kepemimpinan senantiasa memberikan penjelasan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, sikap dan gaya yang sesuai dengan situasi kepemimpinan, dan syarat-syarat pemimpin yang baik. Suatu perusahaan akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan mulia yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggungjawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa suatu ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu perusahaan pada posisi yang terpenting. Demikian juga pemimpin dimanapun letaknya akan selalu mempunyai beban untuk mempertanggungjawabkan kepemimpinannya. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku/tipe yang berbeda dalam memimpin perusahaan dan para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan teori Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 89), Kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting. Proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karenanya keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada sikap, kewibawaan, dan integritas pemimpin itu di dalam membangun motivasi (intrinsik) dalam diri setiap karyawan maupun atasan pemimpin itu sendiri. Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Para pakar menilai bahwa gaya kepemimpinan setiap orang berbeda-beda. Untuk membedakan gaya kepemimpinan seseorang bisa dilihat dalam kepemimpinan karismatik, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional.

Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Dua orang yang berbeda bisa saja mengatakan dan meyakini bahwa mereka ingin menjadi karyawan yang baik. Intensitas dari keinginan mereka untuk menjadi karyawan yang baik merupakan ukuran dari motivasinya. Walaupun demikian pimpinan tentunya akan lebih memperhatikan kepada apa yang mereka lakukan daripada apa yang mereka katakan dan yakini itu. Jadi motivasi sesungguhnya adalah suatu kekuatan yang menyebabkan seseorang menghasilkan sesuatu sesuai dengan apa yang ia katakan, bukan sekedar janji dan keinginan saja. Teori Wibowo (2017) mengatakan bahwa pada umumnya semua orang ingin mempunyai motivasi yang baik. Tidak ada orang yang memilih menjadi frustrasi daripada termotivasi. Pekerjaan dan lingkungan pekerjaan yang merangsang motivasi pasti disenangi dan dihargai oleh semua orang. Walaupun demikian perlu kita ketahui bahwa ada pekerjaan yang menurut seseorang itu menarik atau merangsang motivasinya, tetapi menurut yang lainnya pekerjaan itu tidak menarik dan membosankan. Di samping itu kadang-kadang orang datang sambil membawa masalah ke kantornya, bisa dari pengalaman-pengalaman kegagalan pada masa lalunya atau karena masalah rumah tangganya, dan sebagainya, sehingga ketika bekerja motivasinya rendah.

Mangkunegara (2012) mengatakan kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2012) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut ia menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Jika kinerja karyawan meningkat, maka akan berimbas kepada hasil kerja yang baik. Jika hasil kerja baik, maka dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Karakteristik Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu. Kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh didalam kelompok atau organisasi. Siddique dalam Tannady (2017: 229-230) mendefinisikan pemimpin sebagai seseorang yang menginspirasi serta mampu membawa dan mengarahkan pengikutnya untuk merealisasikan tujuan. Ia juga mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni dalam menghasut dan memberikan motivasi pada para pengikutnya, sehingga para pengikut rela untuk memberikan usaha kerasnya demi mencapai tujuan tertentu.

Menurut Dubrin dalam Busro (2018: 216-217), mengatakan kepemimpinan merupakan upaya memengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Caranya, dengan memengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah dan tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon sehingga menimbulkan perubahan yang positif, membangkitkan kekuatan dinamis penting yang dapat memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Aspek-aspek penting yang terdapat dalam definisi di atas yang bersifat baru yaitu:

1. Upaya memengaruhi banyak orang.
2. Melalui komunikasi.
3. Untuk mencapai tujuan.
4. Dengan petunjuk atau perintah yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon.

5. Mampu menimbulkan perubahan yang positif.
6. Membangkitkan kekuatan dinamis yang dapat memotivasi dan mengoordinasikan organisasi.
7. Dalam rangka mencapai tujuan.

Northouse (2017: 96-97) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan mengandung pola perilaku dari seseorang yang mencoba untuk memengaruhi orang lain. Hal ini mencakup perilaku pemerintah dan perilaku pemberi dukungan. Perilaku pemerintah membantu anggota kelompok mencapai tujuan dengan memberi perintah, mencapai tujuan dan metode evaluasi, menetapkan tenggat waktu, menetapkan peran, dan menunjukkan cara mencapai tujuan. Perilaku pemerintah menjelaskan, sering kali dengan komunikasi satu arah, apa yang perlu dilakukan, bagaimana hal itu dilaksanakan, dan siapa yang bertanggung jawab melakukan itu. Perilaku pemberi dukungan membantu anggota kelompok merasa nyaman tentang diri mereka, rekan kerja mereka, serta situasi. Perilaku pendukung melibatkan komunikasi dua arah dan merespon yang menunjukkan dukungan sosial serta emosional kepada orang lain. Kepemimpinan yang akan dilihat disini adalah gaya kepemimpinan dalam organisasi yang ditetapkan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin menjalankan tugasnya.

Menurut Hasibuan (2011) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terdiri dari tiga yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter
Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut system sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberi saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
2. Kepemimpinan Partisipatif
Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.
3. Kepemimpinan Delegatif
Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau menuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Robbins (2016: 156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Sedangkan Widodo (2015: 187-188) mengatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Dua orang yang berbeda bisa saja mengatakan dan meyakini bahwa mereka ingin menjadi karyawan yang baik. Intensitas dari keinginan mereka untuk menjadi karyawan yang baik merupakan ukuran dari motivasinya. Walaupun demikian pimpinan tentunya akan lebih memperhatikan kepada apa yang mereka lakukan daripada apa yang mereka katakan dan yakini itu. Jadi motivasi sesungguhnya adalah suatu kekuatan yang menyebabkan seseorang menghasilkan sesuatu sesuai dengan apa yang ia katakan, bukan sekedar janji dan keinginan saja. Sedarmayanti (2014: 233) mengatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat. Kekuatan kecendrungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Motivasi tidak bersifat tetap. Seseorang yang motivasinya rendah bisa menjadi orang yang bermotivasi tinggi. Demikian pula, orang yang motivasinya baik bisa saja hilang motivasinya. Jadi orang yang sudah bermotivasi tidak dapat dijamin akan selalu bermotivasi. Ini menandakan bahwa motivasi harus secara terus menerus dibina, atau dengan kata lain upaya untuk memotivasi anggota jangan sampai berhenti. Diantara pendapat para pakar tersebut tampak ada diantaranya memberikan pengertian yang lebih bersifat filosofi, namun ada pula yang bersifat operasional.

1. Teori-teori motivasi

a. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Menurut Abraham Maslow dalam Busro (2018: 56-57), mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan kebersamaan, sosial dan cinta, yaitu kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi, dan cinta.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

b. Teori X dan Y McGregor

Busro (2018: 70) mengemukakan pandangan nyata mengenai manusia. Pandangan pertama pada dasarnya negatif disebut teori X, dan yang kedua pada dasarnya positif disebut teori Y. Teori ini menyimpulkan bahwa pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

c. Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut Busro (2018: 59-61), menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu:

1) Faktor Motivator

Faktor motivator ini dapat memacu seseorang untuk bekerja lebih baik dan bergairah. Aspek yang termasuk kategori ini antara lain: pengakuan dari orang lain, peluang untuk berprestasi, tantangan dan tanggung jawab. Faktor motivator, yang menyentuh manusia melalui rasa

senang/cinta dan tidak senang/cinta bekerja dan dapat meningkatkan atau menurunkan produktivitas kerja.

2) Faktor Hygiene

Keberadaan faktor ini tidak akan meningkatkan motivasi kerja, namun faktor ini tidak akan menimbulkan ketidakpuasan. Faktor *hygiene*, yang menyentuh manusia melalui rasa puas dan tidak puas dalam pekerjaan, karena itu menyangkut lingkungan kerjanya. Faktor *hygiene* tidak meningkatkan produktivitas atau hasil kerja, tetapi sekedar menjadi faktor pemelihara, karena mempertahankan tingkat kepuasan kerja.

d. Teori Tiga Kebutuhan McClelland

McClelland mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang yang mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Teori motivasi McClelland menjelaskan bahwa ada tiga kebutuhan/keinginan manusia yang menonjol, yaitu:

1) Kebutuhan Untuk Berprestasi

Merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko.

2) Kebutuhan Untuk Memperluas Pergaulan

Yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

3) Kebutuhan Untuk Menguasai Sesuatu

Yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. Kebutuhan untuk kekuasaan dapat dilihat dari besarnya usaha agar dirinya dihargai, upaya untuk tidak diremehkan, dan kehadiran atau keberadaannya sangat diperlukan oleh orang lain.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu prestasi kerja yang didapatkan oleh setiap karyawan dalam dunia kerja. Prestasi kerja yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2012) bahwa istilah dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

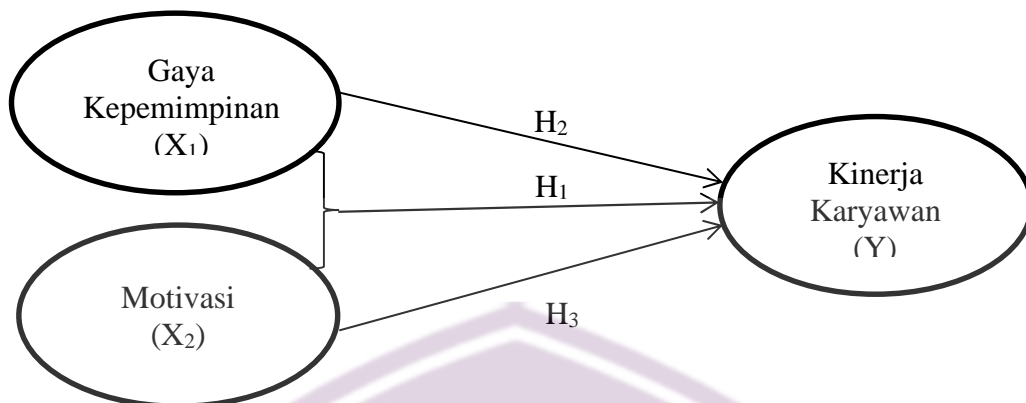
padanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Nawawi (2006: 63), mengatakan bahwa kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana dan pada waktu serta tempat dimana karyawan dan organisasi yang bersangkutan bekerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Robbins dalam Sopiah dan Sangadji (2018), ada enam indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi

GAMBAR 1
KERANGKA KONSEPTUAL



METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat. populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan kantor dan staf atau non staf kantor PT SIA di Sanggau yang berjumlah 128 orang karyawan, berhubung empat orang pensiun dini, empat orang lagi sudah pensiun dan lima orang diberhentikan karena pengurangan karyawan di masa pandemi Covid-19, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 115 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari responden melalui, kuesioner, kelompok fokus panel, atau data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber dan data sekunder yang diperoleh dengan data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori. Sampel menggunakan *sampling* dengan jumlah responden 115. teknik analisis data berupa analisis statistik dengan bantuan *software SPSS statistic* versi 22.

PEMBAHASAN

Berdasarkan tanggapan responden pada kuesioner yang telah disebarakan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sia West Estate Sime Darby Plantation di Kabupaten Sanggau. Diperoleh hasil pengujian hipotesis melalui program *software SPSS statistic* versi 22 berikut ini:

1. Uji Validitas

TABEL 1
UJI VALIDITAS

Indikator	Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	X1.1	0,645	0,1832	Valid
	X1.2	0,595	0,1832	Valid
	X1.3	0,655	0,1832	Valid
	X1.4	0,659	0,1832	Valid
	X1.5	0,680	0,1832	Valid
	X1.6	0,678	0,1832	Valid
	X1.7	0,664	0,1832	Valid
	X1.8	0,687	0,1832	Valid
	X1.9	0,606	0,1832	Valid
Motivasi (X ₂)	X2.1	0, 573	0,1832	Valid
	X2.2	0,695	0,1832	Valid
	X2.3	0,644	0,1832	Valid
	X2.4	0,634	0,1832	Valid
	X2.5	0,626	0,1832	Valid
	X2.6	0,638	0,1832	Valid
	X2.7	0,733	0,1832	Valid
	X2.8	0,761	0,1832	Valid
	X2.9	0,775	0,1832	Valid
	X2.10	0,722	0,1832	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,649	0,1832	Valid
	Y2	0,601	0,1832	Valid
	Y3	0,675	0,1832	Valid
	Y4	0,599	0,1832	Valid
	Y5	0,648	0,1832	Valid
	Y6	0,684	0,1832	Valid
	Y7	0,757	0,1832	Valid
	Y8	0,721	0,1832	Valid
	Y9	0,828	0,1832	Valid
	Y10	0,800	0,1832	Valid

Sumber: Data olahan Program SPSS versi 22,

Berdasarkan Tabel 1, maka dapat diketahui bahwa semua r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pernyataan variabel Gaya

Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan adalah valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel pada penelitian ini dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

TABEL 2
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,760	0,60	RELIABEL
Motivasi (X2)	0,766	0,60	RELIABEL
Kinerja Karyawan(Y)	0,768	0,60	RELIABEL

Sumber: Output SPSS, 2020

Hasil perhitungan Tabel 2 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 0,760 dan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Motivasi sebesar 0,766 dan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,768. Nilai ini lebih besar dari nilai pembandingan 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ke-3 variabel yang digunakan reliabel.

3. Uji Normalitas Data

TABEL 3
UJI NORMALITAS DATA
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		115
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4,30575911
Most	Absolute	,072
Extreme	Positive	,072
Differences	Negative	-,063
Test Statistic		,072
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.

Sumber: output SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,200 > 0,05$ sehingga tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang diuji dengan data normal baku, artinya data yang digunakan memenuhi asumsi normal.

4. Uji Multikolinearitas

TABEL 4
UJI MULTIKOLINEARITAS
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	28,185	4,491		6,275	,000		
Total_X1	,126	,100	,129	1,262	,210	,790	1,266
Total_X2	,219	,112	,200	1,966	,052	,790	1,266

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: output SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 4 nilai Tolerance dari X1 dan X2 adalah 0,790 yang menunjukkan bahwa $0,790 > 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dalam model regresi tidak terjadi kasus atau gejala multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas

TABEL 5
HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,812	2,880		,282	,778
Total_X1	-,014	,064	-,024	-,226	,822
Total_X2	,070	,072	,103	,976	,331

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2020

Pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa variabel independen pertama yaitu gaya kepemimpinan mempunyai nilai signifikan 0,822 sedangkan untuk variabel motivasi mempunyai nilai signifikan sebesar 0,331. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi tidak terdapat masalah Heteroskedastisitas karena signifikannya $> 0,05$.

6. Uji F

TABEL 6
UJI F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	184,786	2	92,393	4,896	,009 ^b
Residual	2113,510	112	18,871		
Total	2298,296	114			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: output SPSS, 2020

Dari Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 4,896 dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar lima persen ($\alpha = 0,05$) nilai F_{tabel} sebesar 3,93 Artinya $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $4,896 > 3,93$ dan tingkat signifikan sebesar $0,009b < 0,05$. Dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT SIA Di Kabupaten Sanggau.

7. Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

TABEL 7
UJI ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,284 ^a	,080	,064	4,344

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: output SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa nilai R^2 (R square) sebesar 0,080. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan perubahan variabel dependen sebesar 8 persen, sedangkan sisanya 92 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel gaya kepemimpinan dan motivasi yang tidak termasuk dan tidak diteliti oleh paneliti pada penelitian ini.

8. Uji Regresi Linier Berganda

TABEL 8
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28,185	4,491		6,275	,000
Total_X1	,126	,100	,129	1,262	,012
Total_X2	,219	,112	,200	1,966	,002

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 8 tersebut, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda pada PT SIA Di Kabupaten Sanggau sebagai berikut:

$$Y = 0,129X_1 + 0,200X_2$$

- Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,129, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,200, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

9. Uji t

TABEL 9
UJI t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28,185	4,491		6,275	,000
Total_X1	,126	,100	,129	1,262	,012
Total_X2	,219	,112	,200	1,966	,002

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2020

Dari Tabel 9 dapat dilihat bahwa hasil dari nilai signifikan untuk variabel gaya kepemimpinan yaitu sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 : di tolak dan H_1 : diterima. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa variabel gaya

kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel kedua yaitu motivasi menunjukkan angka 0,002 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 : di tolak dan H_1 : diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sia West Estate Sime Darby Plantation Di Kabupaten Sanggau, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dari hasil jawaban responden sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa gaya kepemimpinan yang diberikan PT SIA Di Kabupaten Sanggau mengalami peningkatan di tiap tahunnya dan sebagian besar responden juga menyatakan setuju bahwa motivasi yang diberikan PT SIA Di Kabupaten Sanggau sangat diterima baik oleh para karyawan sehingga menimbulkan kinerja layanan yang baik bagi PT SIA Di Kabupaten Sanggau.

Adapun beberapa saran yang ingin peneliti berikan yaitu penulis mengharapkan pihak PT SIA di Kabupaten Sanggau untuk lebih memperhatikan gaya kepemimpinan pada perusahaannya sehingga para karyawan yang ada dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggungjawab sehingga kinerja karyawan yang diberikan juga semakin tinggi pada pekerjaan dan perusahaan. Penulis juga mengharapkan agar pihak PT SIA di Kabupaten Sanggau untuk memperhatikan dan meningkatkan motivasi perusahaan untuk mengembangkan kemampuan karyawannya agar mendapatkan hasil kerja yang optimal dan diinginkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edison. Emron., Anwar. Yohny, Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mangkunegara, AA. 2012. Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Northouse, Peter G. 2017. *Kepemimpinan*. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, Stephen P. Coulter, Mary. 2016. *Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sopiah, dan Manang, Etta Sangadji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Tannady, Hendy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Pelajar.

