



## GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA DINAS KOPERASI, UKM, SERTA PERDAGANGAN PROVINSI DKI JAKARTA

### LEADERSHIP STYLES AND MOTIVATION TOWARDS WORK ACHIEVEMENT

Anna Maria

[annnmaarr@gmail.com](mailto:annnmaarr@gmail.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia

#### ABSTRACT

*Human resources (HR) is the central figure in an organization or company. In order for management activity goes well, the company should have employees who are knowledgeable and high berketerampilan as well as the effort to manage the company seoptimal possible so performance increases. The success of the organization can be achieved if employees are able to create a good working achievements are supported by the leadership style of superiors and the motivation is given. Within each activity must have a purpose, as for the purpose of this research is to know the relationship of leadership styles with the achievements of the work of employees. To find out the relationship with the work achievement motivation of employees. The research is descriptive-quantitative sample with as many as 30 employees and data analysis with SPSS analysis of Rank Spearman and T Test manually or statistical formulas. The results of this study suggest that (1) based on the results of the calculation obtained value  $t$  calculate of 3.241 and  $t$  table of 2.048 or  $t > \text{count table}$  ( $3.241 > 2.048$ ) so the then  $H_0$  is rejected and accepted which means there is  $H_a$  relationships significantly between leadership styles with the accomplishment of work. (2) calculation of the obtained results based on the value  $t$  calculate registration (5,267) greater than  $t$  table (2.048),  $H_0$  is rejected and accepted which means there is  $H_a$  relationship was significant between achievement motivation.*

*Keyword: leadership styles, motivation, work achievement..*

### 1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia adalah tokoh terpenting dalam perusahaan. Aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik, perusahaan diharuskan memiliki karyawan yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan tinggi untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja dan prestasi karyawan dapat meningkat.

Setiap pemimpin memiliki karakter yang berbeda dalam memimpin para anggotanya, perilaku para pemimpin tersebut adalah gaya kepemimpinan. Keberhasilan seorang pemimpin dalam membimbing anggota dalam mendapatkan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada pimpinan dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap bawahan, rekan kerja maupun atasan.

Motivasi sebagai proses menentukan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi yang ada di diri seseorang akan menimbulkan suatu perilaku yang dapat diarahkan untuk mencapai suatu kepuasan. Tujuan motivasi ditentukan sendiri oleh individu yang melakukannya yang dipengaruhi oleh faktor motivasi ekstrinsik dan intrinsik.

Menurut Prabowo (2005) mengemukakan prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui tingkat seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Penilaian prestasi kerja dapat dilaksanakan dengan cara langsung melihat dan mengamati saat karyawan bekerja ataupun dengan memberikan tes tertulis. Hal tersebut juga dapat meningkatkan semangat karyawan karena jika prestasi kerja yang mereka baik maka mereka mungkin akan mendapat hadiah atau penghargaan dari perusahaan hal tersebut dapat menjadi kebanggaan dan kepuasan karyawan itu sendiri karena hasil kerja yang mereka lakukan dihargai oleh perusahaan.

Gaya kepemimpinan di Dinas Koperasi,UKM, serta Perdagangan Prov. DKI Jakarta pemimpin bertindak sedikit keras dimana saat pemimpin menginginkan sesuatu harus ada saat itu juga dan itu juga berhubungan dengan motivasi yang di dapat karyawan melalui pimpinan dan gaya kepemimpinan serta motivasi sangat penting terhadap prestasi kerja yang karyawan dapatkan.

Memahami arti pentingnya gaya kepemimpinan dan motivasi dalam kaitannya dengan prestasi kerja karyawan, maka penulis menjalankan penelitian dengan judul “HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DINAS KOPERASI, UKM, SERTA PERDAGANGAN PROVINSI DKI JAKARTA”.

Dari latar belakang masalah di atas, penulis membuat rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja karyawan ?
2. Bagaimana hubungan motivasi dengan prestasi kerja karyawan ?

## 2. Tinjauan Pustaka

### A. Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2008) “Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan individu yang lain.”

Menurut Sutikono (2014) “Pemimpin adalah seorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan.”

Gaya kepemimpinan berkembang beberapa tipe diantaranya adalah sebagai berikut menurut Siagian (2002):

a. Tipe otokratis seorang pemimpin yang otokratis adalah seorang pemimpin yang :

- (1). Menjadikan organisasi sebagai kepemilikan pribadi
- (2). Mengutamakan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- (3). Menjadikan bawahan sebagai alat semata-mata
- (4). Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat
- (5). Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya
- (6). Dalam tindakannya pergerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengadung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

b. Tipe pemimpin militeristis yang memiliki sifat-sifat :

- (1) Menggerakkan bawahan menggunakan sistem perintah
- (2) Menggerakkan bawahan bergantung pada tingkat jabatan
- (3) Formalitas yang berlebih-lebihan
- (4) Menekankan disiplin formal dari bawahan

c. Tipe pemimpin yang paternalistik

- (1) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa
- (2) Bersikap terlalu melindungi (overly protective)
- (3) Kurang memberikan kesempatan bawahannya mengambil keputusan
- (4) Sedikit memberikan peluang kepada bawahan mengambil inisiatif
- (5) Tidak memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengembangkan kreatifitas
- (6) Bersikap maha tau

d. Tipe pemimpin yang kharismatik

Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.

e. Tipe pemimpin yang demokratis

Tipe pemimpin demokratis yang tepat untuk organisasi modern, dengan memiliki sifat diantaranya:

- (1) Bisa menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan
- (2) Mengutamakan kerjasama (teamwork) dalam mencapai tujuan

- (3) Berusaha menjadikan bawahan lebih berhasil
- (4) Mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

## B. Motivasi

Menurut Siagian (2014) “Motivasi adalah pendorong seseorang anggota organisasi berniat untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian, keterampilan dalam menjalankan berbagai kegiatan di bawah tanggung jawabnya dan menyelesaikan kewajibannya untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan.”

Menurut Kreittner dan Kinicki dalam Wibowo (2016:322) “motivasi merupakan proses psikologi yang mendorong dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*.”

a. Teori Abraham H. Maslow (teori kebutuhan) dalam buku Prof. Edy Sutrisno (2009):

(1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan fisiologis. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, pakaian.

(2) Kebutuhan rasa aman

Saat kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.

(3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan ini dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang bersosialisasi dapat memenuhinya, bukan diri sendiri; misalnya, setiap orang normal butuh akan kasih sayang, dicintai, dihormati, dan diakui keberadaannya oleh orang lain. Dalam hidupnya, seseorang ingin mempunyai teman, dan merasa tidak nyaman bila dikucilkan dari pergaulan.

(4) Kebutuhan akan penghargaan

Setiap orang membutuhkan adanya penghargaan diri dari lingkungan. Semakin tinggi status dan kedudukan pribadi seseorang dalam perusahaan, maka semakin menginginkan kebutuhan akan pengakuan diri.

(5) Kebutuhan pengembangan diri

Merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Dalam melengkapi kebutuhan puncak, kita bertindak agar memperlihatkan bahwa ingin mengembangkan kapasitas prestasi yang maximum.

## C. Prestasi Kerja

T. Hani Handoko (2008) “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai organisasi dengan mengevaluasi atau menilai karyawannya”.

Menurut Wursanto (2003) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain :

1. Pengetahuan

Yaitu : pengetahuan dasar, pengetahuan kejujuran, pengetahuan umum.

2. Kecakapan

Yaitu : kemampuan dalam menganalisa, melihat masa depan dan kemauan dalam berinisiatif dalam penyelesaian pekerjaannya.

3. Kerja sama

Yaitu : kemampuan karyawan dalam bergaul, memiliki rasa kooperatif, serta kesediaan dalam menerima kritik

4. Loyalitas

Yaitu : kesadaran dalam menjalankan tugas, pengabdian kepada perusahaan, semangat kerja serta kepatuhan terhadap pimpinan

5. Mentalitas

Yaitu : ketekunan karyawan dalam bekerja, ketelitian, kejujuran, keinginan untuk maju.

6. Tanggung jawab

Yaitu : tanggung jawab terhadap tugas, tanggung jawab terhadap bahan atau peralatan

7.Prestasi kerja

Yaitu : kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya serta nilai dari pekerjaan tersebut

8.Disiplin

Yaitu : kehadiran dan ketertiban dalam menjalankan peraturan

9.Kesehatan

Yaitu : sikap karyawan dalam menjaga kesterilan dan kebugaran tubuh serta kondisi kesehatan secara fisik dari karyawan.

### 3. Metode Penelitian

#### Jenis dan Sumber Data

##### 1. Jenis data

###### a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2010:137),“data primer adalah file yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti.”Data tersebut diperoleh dari responden melalui kuesioner yang terdapat pernyataan mengenai variabel yang dimaksud.

###### b.Data Sekunder

Pengertian dari data sekunder menurut Sugiyono (2010:137), adalah data yang diberikan kepada pengumpul data melalui orang lain atau dokumen yang diperoleh melalui jurnal, artikel dan internet.

##### 2. Sumber Data

Sumber data baik data primer maupun data sekunder diperoleh penulis dari Dinas Koperasi,UKM,serta Perdagangan prov.DKI Jakarta

#### Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2002:55) “populasi adalah wilayah *generalisation* yang terdiri dari; object atau subject yang mempunyai quantity dan characteristic yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil suatu kesimpulan”.

Adapun karakteristik responden sebagai berikut:

- 1) Jenis Kelamin : laki-laki dan perempuan
- 2) Usia : 20-60 tahun
- 3) Pendidikan Terakhir : SMP-S2
- 4) Lama Bekerja : 1-40 tahun

Jumlah pegawai tetap yang terdaftar sebanyak 92 orang. Pengambilan populasi ini untuk mendapatkan hasil yang sejalan dengan tujuan penelitian ini, sehingga dapat memberi pendapat terhadap pihak yang berkaitan. Selain itu, sampel juga diperlukan dalam penelitian ini agar penelitian tidak terlalu banyak menyita waktu dan banyak mengeluarkan biaya. Sampel di penelitian ini dapat diartikan sebagai populasi yang diperlukan sebagai sumber data yang sesungguhnya dalam penelitian ini.

##### 2. Sampel

Pengambilan sampel dilakukan secara acak atau random sampling, yaitu setiap unit proposal yang memiliki kesempatan yang sama untuk ikut serta diambil sebagai sampel. Untuk dapat mengetahui jumlah sampel yang akan diambil dari suatu populasi, maka dapat menggunakan rumus Slovin seperti yang diungkapkan oleh Husein umar (1997:108), rumus tersebut adalah:

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

1 = konstanta

$e$  = persen(%) kelonggaran ketidaktelesian kaena kesalahan pengambilan sampel yang dapat di tolelir.

Presentase (%) kelonggaran pengambilan sampel yang diinginkan sebesar 15% dari jumlah pupulasi 92 orang karyawan di Dinas Koperasi,UKM, serta Perdagangan Prov.DKI Jakarta, maka dapat dihitung sebagai berikut:

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

$$n = \frac{92}{1 + 92 (0.15)^2}$$

$$n = 30 \text{ karyawan}$$

Dari hasil perhitungan tersebut, maka dapat diperoleh sampel yang akan diperlukan untuk penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan .

### Teknik Pengolahan Data

Terdapat beberapa metode atau teknik pengolahan data, yaitu:

1. *Editing*

*Editing* yaitu mengecek kembali data yang sudah ada untuk melihat kelengkapan data, kemudian merangkum dan menyingkat data yang diperoleh dilapangan agar lebih tajam dan terarah.

2. *Coding*

*Coding* merupakan penentuan skor atau nilai angka dari jawaban kuesioner yang kemudian dikelompokkan dalam kelompok yang sama dengan menggunakan skala *Likert*.

3. *Tabulating*

Menyajikan data-data yang diperoleh diubah menjadi bentuk angka dan dimasukkan dalam tabel untuk memudahkan pembaca melihat hasil penelitian dengan lebih jelas.

4. *Scoring*

Proses *scoring* adalah kegiatan mengubah data yang bersifat kualitatif menjadi kuantitatif. Dalam penentuan skor, digunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap suatu objek. Skala *likert* biasanya diurutkan berdasarkan suatu nilai yang memiliki tingkatan dari yang paling rendah sampai tingkat yang paling tinggi. Bobot dari skala *likert* adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju	(SS)	: 5
Setuju	(S)	: 4
Netral	(N)	: 3
Tidak Setuju	(TS)	: 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	: 1

### Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:172), *valid* berarti instrumen tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. Sedangkan menurut Arikunto (2002:144), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahan sesuatu instrumen.

Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah *valid* sebagai pembentuk indikator.Uji validitas instrumen dapat menggunakan rumus korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Menurut Sugiyono (2011:183), rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xiy - (\sum xi)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum xi^2 - (\sum xi)^2) - (n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  : koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ )  
 $n$  : jumlah subjek  
 $x$  : skor setiap *item*  
 $y$  : skor total  
 $(\sum xi)^2$  : kuadrat jumlah skor *item*  
 $(\sum y)^2$  : kuadrat jumlah skor total  
 $\sum xi^2$  : jumlah kuadrat skor *item*  
 $\sum y^2$  : jumlah kuadrat skor total

Dalam uji validitas setiap item pertanyaan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Penentuan  $r_{tabel}$  dengan menggunakan tabel harga titik dari *Pearson Product Moment* dengan jumlah sampel ( $n$ ) sebanyak 30 orang dengan signifikan 0,05 adalah sebesar 0,361.

Berikut ini adalah kriteria batas minimal butir pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel}$  0,361, sehingga diketahui :

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (*degree of freedom*) maka instrumen dianggap *valid*.
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (*degree of freedom*) maka instrumen dianggap tidak *valid* (*drop*).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menentukan instrumen, dalam hal ini kuisioner, dapat dipakai lebih dari satu kali. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Menurut Ghozali (2011:133), jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.6$ , maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0.6$ , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Menurut Sugiyono (2011:121), hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Setelah semua pertanyaan sudah valid, analisis selanjutnya dengan uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*. Dilakukan terhadap seluruh pernyataan variabel. Untuk menguji reliabilitas maka digunakan rumus *Alpha* (Sugiyono, 2009:365) sebagai berikut:

$$r_{it} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Si^2}{\sum St^2} \right]$$

Keterangan:

- $r_{it}$  : koefisien realibilitas  
 $k$  : banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum Si^2$  : jumlah varians butir  
 $\sum St^2$  : varians total

Pengujian realibilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, dimana koefisien *Cronbach's Alpha* dapat diartikan sebagai hubungan positif antara butir pertanyaan satu dengan yang lainnya. Menurut Sugiyono (2008:280), dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas sebagai berikut :

- Jika  $\alpha$  positif dan  $\alpha$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka instrumen reliable
- Jika  $\alpha$  positif dan  $\alpha$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka instrumen tidak reliable
- Jika  $\alpha$  negatif dan  $\alpha$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka instrumen tidak reliable
- Jika  $\alpha$  negatif dan  $\alpha$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka instrumen tidak reliable.

Cara mengukur one shot atau sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistic Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach's Alpha lebih dari  $> 0,60$ .

## Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan yaitu statistika nonparametric, data merupakan data ordinal dan data ordinal itu tidak normal, data ordinal data yang disusun secara berurutan dari yang terkecil hingga terbesar maupun sebaliknya, data dianalisis dengan



menggunakan software SPSS 24 yang bisa digunakan dalam penelitian sosial dan untuk pengujian hipotesis menggunakan teknik statistik analisis korelasi *Rank Spearman*.

1. SPSS

Program aplikasi yang dipakai melakukan perhitungan statistik menggunakan komputer. Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan spss versi 24 agar pengolahan data yang dihasilkan lebih akurat

2. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas ( $X_i$ ) dengan variabel terikatnya ( $Y_i$ ) yang berskala ordinal menggunakan metode korelasi *Rank Spearman* untuk menguji hipotesis 1 dan hipotesis 2.

Rumus korelasi (Sugiyono, 2009:245) yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6\sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

$r_s$  : koefisien korelasi *Spearman Rank*

$b_i$  : selisish ranking  $X_i$  dengan  $Y$  ; dimana  $i = 1$  dan  $2$

Nilai koefisien *Rank* adalah antara -1 dan +1 ( $-1 < r_s < +1$ )

1. Jika  $r_s$  positif, maka gaya kepemimpinan dan motivasi berkorelasi positif dengan prestasi kerja, semakin dekat  $r_s +1$  maka semakin kuat korelasinya.
2. Jika  $r_s$  negatif, maka gaya kepemimpinan dan motivasi berkorelasi negatif dengan prestasi kerja, semakin dekat  $r_s -1$  maka semakin kuat korelasinya.
3. Apabila  $r_s$  bernilai 0, maka gaya kepemimpinan dan motivasi tidak menunjukkan korelasi dengan prestasi kerja.
4. Jika  $r_s +1$  dan  $-1$ , maka gaya kepemimpinan dan motivasi menunjukkan korelasi positif dan negatif sempurna dengan prestasi kerja.

Sedangkan arti harga r akan dijelaskan pada tabel, interpretasi nilai r sebagai berikut :

TABEL 1. INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI NILAI r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2009:231)

1. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial terhadap variabel prestasi kerja.

Langkah dalam melakukan uji t adalah sebagai berikut:

- (1) Melakukan perumusan hipotesis
- (a) Ho : Tidak ada hubungan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja.  
Ha : Ada hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja
- (b) Ho : Tidak ada hubungan motivasi terhadap prestasi kerja  
Ha : Ada hubungan motivasi terhadap prestasi kerja

(2) Melakukan uji t hitung

Untuk melakukan t hitung dapat diperoleh dengan menggunakan Untuk menguji hipotesis tersebut serta mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menguji uji t (Sugiyono, 2009:230).Rumus yang dapat digunakan untuk mencari  $t_{hitung}$  adalah sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{1-r_s^2}$$

Keterangan :

$r_s$  : koefisien korelasi *Rank Spearman*

n : jumlah sampel

Pengambilan keputusan :

1. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka Ho diterima, artinya hubungan tidak signifikan
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya hubungan signifikan
3. Diketahui  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 dengan jumlah sampel (n) 30 orang dan derajat bebas (db) =  $n - 2 = 28$  untuk pengujian dua arah adalah 2,048.

#### 4. Pembahasan

TABEL 1. HASIL PENGUJIAN KORELASI *RANK SPEARMAN*

		Correlations			
		gaya_kepemimp inan	motivasi	prestasi_kerja	
Spearman's rho	gaya_kepemimpinan	Correlation Coefficient	1,000	,589**	,522**
		Sig. (2-tailed)	.	,001	,003
		N	30	30	30
	Motivasi	Correlation Coefficient	,589**	1,000	,701**
		Sig. (2-tailed)	,001	.	,000
		N	30	30	30
	prestasi_kerja	Correlation Coefficient	,522**	,701**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,003	,000	.
		N	30	30	30

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

- a. Hubungan pemberian gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja karyawan  
Berdasarkan hasil uji korelasi *rank spearman* diatas dapat diketahui nilai koefisien korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja sebesar 0,522 yang berarti bernilai positif dengan signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan terdapat hubungan yang signifikan dengan variabel prestasi kerja.
- b. Hubungan motivasi dengan prestasi kerja karyawan  
Berdasarkan hasil uji korelasi *rank spearman* diatas dapat diketahui nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi dengan prestasi kerja sebesar 0,701 yang berarti bernilai positif dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi terdapat hubungan yang signifikan dengan variabel prestasi kerja.



## Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* yang bertujuan mengetahui hubungan variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ) secara masing-masing dengan prestasi kerja karyawan.

### 1. Pengujian Hipotesis I

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja karyawan. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja karyawan.

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja karyawan.

Pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan kinerja sebagai berikut : jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka tabel Ho diterima, artinya hubungan dua variabel tidak signifikan. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka Ho ditolak atau Ha diterima, artinya hubungan kedua variabel signifikan.

Berdasarkan tabel diperoleh koefisien korelasi Rank Spearman variabel gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja sebesar 0,522, berarti korelasi kedua variabel bersifat “CUKUP KUAT” karena berada di interval koefisien 0,40-0,599 dan bernilai positif .

Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}}$$

Keterangan :

$r_{s1}$  : Koefisien Korelasi Rank Spearman  $X_1$  dengan Y

n : Jumlah Sampel

Sehingga diperoleh  $t_{hitung}$  sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} = \frac{0,522 \sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0,522^2}} = \frac{2,762}{0,852} = 3,241$$

Diketahui  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampe (n) = 30, dan derajat bebas (db) = n-2 = 28 untuk pengujian dua arah adalah 2,048. Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh  $t_{hitung}$  (3,241) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,048), maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja karyawan.

### 2. Pengujian Hipotesis II

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja.

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja.

Pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan kinerja sebagai berikut : jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka tabel Ho diterima, artinya hubungan dua variabel tidak signifikan. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka Ho ditolak atau Ha diterima, artinya hubungan kedua variabel signifikan.

Berdasarkan tabel IV-16 diperoleh koefisien korelasi Rank Spearman variabel motivasi dengan prestasi kerja sebesar 0,701, berarti korelasi kedua variabel bersifat “KUAT” karena berada di interval koefisien 0,60-0,799 dan bernilai positif.

Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}}$$

Keterangan :

$r_{s1}$  : Koefisien Korelasi Rank Spearman  $X_1$  dengan Y

n : Jumlah Sampel

Sehingga diperoleh  $t_{hitung}$  sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} = \frac{0,701 \sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0,701^2}} = \frac{3,756}{0,713} = 5,267$$

Diketahui  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampe (n) = 30, dan derajat bebas (db) = n-2 = 28 untuk pengujian dua arah adalah 2,048. Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh  $t_{hitung}$  (5.267) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,048), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan.

#### 4. Kesimpulan

- Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,241 dan t tabel sebesar 2,048 atau t hitung > dari t tabel (3,241 > 2,048) sehingga maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja. Dimana gaya kepemimpinan di perusahaan tersebut berhubungan dengan prestasi kerja, karena gaya kepemimpinan yang berhubungan baik dengan karyawan dan pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif sehingga berhubungan kepada prestasi kerja yang akan diraih oleh karyawan.
- Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar (5.267) lebih besar dari t tabel (2,048), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja. Dimana motivasi sangat berhubungan dengan prestasi kerja, karena motivasi terhadap prestasi kerja di dapat dengan adanya gaji yang diberikan dengan tepat waktu, tunjangan hari tua, adanya kelompok kerja yang kompak dan visi yang baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Drs.H.Malayu, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Istijanto, M. M. (2006). *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- J.Dubrin, A. (2002). *The Complete Ideals Guides:Leadership terjemahan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Kartono, D. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali pers.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, P. D. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prof. DR. H. Edy Sutrisno, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Siagian, S. P. (2002). *Kepemimpinan Organisasi dan perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asti Mahasatya.
- Stephen P. Robbins, J. A. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wursanto, I. (2003). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Monica Sri Christine Sebayang (2016). *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan di PT. BINA VALASINDO JAKARTA*.
- Sufriadi Simanjuntak (2017). *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. LBUM*.