

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYA HUTANI JAYA

Heru Widodo¹, Eddy Soegiarto², Sarwo Eddy Wibowo³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : heruwidodo0711@gmail.com

Keywords :

*Style Leadership Of Transformasional,
Motivation, Performance*

ABSTRACT

Result of analysis indicate that style leadership of transformasional have an effect on to employees performance of PT. Surya Hutani Jaya of Kutai Kartanegara. This Matter because of there are positive influence among both variable. This matter indicate that there are relation or influence positively and signifikan among leadership variable to performance variable.

Result of analysis indicate that motivation variable have an effect on to employees performance of PT. Surya Hutani Jaya of Kutai Kartanegara. This Matter because of there are positive influence and signifikan among both variable. This matter indicate that there are relation or influence positively and signifikan among motivation variable work to performance variable.

That by simultan Style Leadership variable and Motivation have influence of signifikan to Performance. Is thereby known hence its proven raised hypothesis because of by simultan or at a time independent variables have influence of signifikan to variable of dependen.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja dalam suatu organisasi pada dasarnya merupakan hasil kerja seseorang pegawai atau karyawan selama periode waktu tertentu dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat terwujud dari output yang dihasilkan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu upaya pengelolaan manajemen yang baik untuk mengatur sumber-sumber daya yang dimiliki oleh organisasi termasuk sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan/ pegawai yakni gaya kepemimpinan dan motivasi.

Faktor *pertama* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan/ pegawai adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting bagi proses pencapaian prestasi kerja yang merupakan tolak ukur bagi kemajuan instansi pemerintah, dengan

terwujudnya kinerja akan meningkatkan hasil kerja pegawai serta membantu penyelesaian pekerjaan agar tepat waktu dan terarah. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang cukup penting dalam mencapai sasaran atau tujuan dalam suatu instansi dan yang lebih penting lagi adalah bagaimana caranya agar pemimpin mampu memenuhi harapan, keinginan, kebutuhan dan meningkatkan kinerja pegawainya. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi diperlukan peranan seorang pemimpin yang dapat mengayomi pegawainya dengan baik.

Faktor *kedua* yang mempengaruhi kinerja karyawan/ pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan semangat kerja yang timbul dari dalam diri seseorang dan merupakan motor penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan salah satu faktor penentu bagi pencapaian tujuan suatu organisasi, dimana semangat kerja yang timbul dari dalam diri karyawan untuk melaksanakan tugas dengan senang hati tanpa ada rasa terpaksa dalam bekerja sehingga tercipta kinerja pegawai. Dengan demikian motivasi merupakan dukungan agar pegawai lebih giat dalam bekerja sehingga tujuan organisasi dapat terwujud.

Gaya kepemimpinan yang baik akan dapat mengoreksi kelemahan dan mampu mengatasi berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi kerja serta mengatasi berbagai masalah yang muncul, terutama yang berkaitan dengan permasalahan kinerja. Berdasarkan beberapa permasalahan tersebut sudah seharusnya pimpinan PT. Surya Hutani Jaya Kecamatan Muara Kaman untuk dapat bertindak tegas terhadap pegawai yang melanggar aturan dan berkinerja rendah.

Obyek penelitian ini dilakukan pada PT. Surya Hutani Jaya Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara Provinsi Kalimantan Timur. Wilayah kerja (Lokasi Konsensi) terletak di Kecamatan Sebulu dan Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara, serta Kecamatan Muara Bengkal Kabupaten Kutai Timur. Sedangkan Izin Perusahaan berdasarkan SK. Menteri Kehutanan No. 156/Kpts-II/1996, Tanggal 8 April 1996 dengan luas areal 183.300 Ha.

Selama ini pimpinan PT. Surya Hutani Jaya kurang melakukan pembinaan kerja terhadap bawahan terutama yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab bawahan dalam bekerja, sehingga pekerjaan-pekerjaan menjadi tertunda. Maka dari itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan peranan seorang pemimpin dalam mengatur dan mengurus pegawai dengan memberikan sanksi tegas terhadap pegawai yang melanggar aturan kerja.

Permasalahan selanjutnya berkaitan dengan motivasi kerja karyawan PT.Surya Hutani Jaya antara lain ;

- 1). Belum terpenuhinya kebutuhan fisiologis karyawan secara maksimal yakni kebutuhan dasar atau pokok hidup karyawan seperti sandang, pangan, papan dan lainnya.
- 2). Belum mendapatkan pendidikan dan pelatihan kerja (*training*) terutama pelatihan teknis dalam pengelolaan peralatan kerja, mesin industri, kendaraan operasional dan sebagainya.
- 3). Belum terpenuhinya kebutuhan sosial seperti kebutuhan asuransi kesehatan, jaminan kecelakaan jiwa, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan pendidikan.
- 4). Belum terpenuhi secara maksimal kebutuhan penghargaan terhadap hasil kerja seperti kreativitas kerja, keahlian kerja, profesionalisme dan inovasi yang dihasilkan setiap karyawan dalam pengabdianya.

Selain itu permasalahan selanjutnya berkaitan dengan motivasi kerja karyawan yakni pemimpin masih kurang berperan aktif memberikan motivasi kerja kepada pegawai PT. Surya Hutani Jaya sehingga pegawai kurang bergairah dalam bekerja. Motivasi tersebut dapat berupa a) dorongan dan arahan dalam melaksanakan pekerjaan, b) pemberian semangat kerja berupa penilaian hasil kerja, c) pemberian bonus dan tunjangan agar pegawai bergairah dalam bekerja.

Adapun beberapa permasalahan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja diantaranya ;

- 1). Keterampilan pegawai dalam bekerja masih kurang maksimal, baik dalam mengelola data, mendesain data teknis, mengawasi pekerjaan teknis, dan menyelesaikan tugas pekerjaan lainnya,
- 2). Pegawai jarang sekali mengikuti pendidikan dan pelatihan baik pelatihan teknis, pelatihan administrasi, pelatihan pengelolaan keuangan, pelatihan pengelolaan hutan dan lainnya yang bertujuan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan pegawai dalam bekerja,
- 3). Kreatifitas kerja pegawai juga masih kurang memadai terutama dalam penguasaan teknologi, informasi dan bidang-bidang teknis lainnya. Pegawai kurang kreatif dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.
- 4). Pegawai masih kurang disiplin dalam bekerja sehingga tidak memperhatikan ketentuan dan peraturan yang telah diatur dalam organisasi kerja, seperti datang terlambat, sering izin keluar, pulang lebih cepat.

METODE

Definisi Operasional

- 1) Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja melalui bawahannya untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikatornya meliputi : mempunyai visi dan misi yang jelas, bertindak optimis, menjadi motor penggerak, berani mengambil resiko, selalu memotivasi bawahan
- 2) Motivasi (X_2) merupakan semangat yang timbul dari dalam diri pekerja yang mendorong, mengarahkan, dan memberikan gairah kerja kepada pekerja kearah pencapaian tujuan organisasi, atau dengan kata lain motivasi adalah kemauan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja, dengan indikatornya yakni meliputi :terpenuhinya kebutuhan fisiologis, terpenuhinya kebutuhan rasa aman, terpenuhinya kebutuhan sosial, terpenuhinya kebutuhan akan penghargaan, terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri
- 3) Kinerja (Y) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya oleh unit kerjanya, dengan indikatornya meliputi : Ketepatan kerja, ketelitian kerja, pencapaian hasil kerja, kehadiran kerja dan peraturan kerja

Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan oleh penulis dalam penelitian ini, adalah dengan cara:

1). Penelitian Lapangan (*Field Work Research*)

Penelitian ini langsung dilaksanakan terhadap objek penelitian yang menjadi tempat atau lokasi dalam penelitian ini maka pengumpulan data melalui tahap yaitu:

- a. Observasi yaitu pengamatan awal terhadap objek data yaitu perusahaan tempat penelitian dimana objek masalah yang akan dianalisis berada, sehingga dapat memahami gambaran awal tentang objek penelitian.
- b. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak yang berkepentingan agar di peroleh informasi secara langsung, mendalam, terstruktur dan individual.
- c. Kuesioner yaitu mengedarkan daftar pertanyaan terhadap subyek penelitian guna memperoleh data secara terperinci, data yang didapat bisa berbentuk tertutup dimana jawaban sudah disediakan ataupun dapat berbentuk terbuka dimana jawaban tidak disediakan.

2). Penelitian kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data sekunder dari dokumen-dokumen perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, yaitu berupa data absensi karyawan, dan data-data historis lain dari karyawan yang tersimpan dalam arsip perusahaan.

Alat Analisis

Alat analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap suatu variabel dependen adalah dengan menggunakan regresi linier berganda. Dalam menganalisis data penulis menggunakan alat bantu komputer program *Statistical Product dan Service Solutions* (SPSS).

Rumus persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \text{ (Sugiyono, 2007 : 250)}$$

Dimana :

Y = Kinerja

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

b = Koefisien Regresi Partial

a = Konstanta

e = Error atau sisa (residual)

Penelitian ini menggunakan skala linkert dengan menetapkan skor terlebih dahulu terhadap jawaban responden agar data yang dihimpun memiliki ukuran yang tegas dan jelas yakni skala lima jenjang atau skor 5 (1,2,3,4,5). Alat pengukur data yang akan digunakan untuk menjangkau data berupa tanggapan responden yang menjadi sampel penelitian. Metode penelitian ini merupakan inti dari kegiatan penelitian yang dilaksanakan sesuai kenyataan yang terjadi di lapangan.

Kuisisioner disusun dengan menggunakan Skala Linkert dengan 5 alternatif jawaban yang disusun mulai dari jawaban responden tertinggi hingga terendah. Skor penilaian yang digunakan untuk memahami jawaban responden dan untuk mempermudah perhitungan secara statistik dalam penelitian ini, maka disajikan sebagai berikut :

Table 1. Data Skala *Likert*

Kriteria	Kode	Skor	Skala Interval
Sangat Setuju	(SS)	5	0.80 - 1.00
Setuju	(S)	4	0.60 - 0.79
Netral	(N)	3	0.40 - 0.59
Tidak Setuju	(TS)	2	0.20 - 0.39
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1	0.00 - 0.19

Sumber : Saifudin Azwar (2007)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang telah diperoleh dapat dipergunakan untuk memprediksi nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. Surya Hutani Jaya.

Table 2. Koefisien Korelasi Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.120	.481		.250	.803
	X1	.649	.085	.605	7.651	.000
	X2	.357	.082	.344	4.348	.000

a Dependent Variable: Y

$$Y = 0,120 + 0,649 X_1 + 0,357 X_2$$

Dimana Y = Kinerja

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

- Hasil konstanta menunjukkan angka sebesar 0,120 hal ini berarti bahwa jika tidak ada variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) maka nilai koefisien Kinerja Pegawai (Y) hanya sebesar 0,120
- Koefisien variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) bernilai positif sebesar 0,649 artinya jika nilai kepemimpinan semakin besar maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai.
- Koefisien variabel Motivasi (X₂) bernilai positif sebesar 0,357 artinya jika nilai motivasi semakin besar maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai.

2. R Square

Apabila angka multiple R yang diperoleh mendekati angka satu (1,00) maka dapat dikatakan semakin kuat hubungan antara variabel bebas dengan variabel tak bebasnya. Begitu juga sebaliknya jika angka diperoleh mendekati nol (0,00) maka semakin lemah hubungan antara variabel bebas dengan variabel tak bebasnya.

Table 3. R Square Model Summary(a)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659(a)	.434	.421	.24275

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

Angka R adalah sebesar 0,659² berarti menunjukkan ada hubungan positif/searah diantara variabel independen dan dependen. Korelasi atau hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,659² berada diatas 0,5 atau sudah mendekati nilai 1,00 atau r = 1.

Angka R square atau multiviel R adalah 0,434 merupakan angka korelasi yang dikuadratkan yang berasal dari 0,659². Angka R square disebut juga sebagai koefisien determinasi yang mana dalam perhitungan diatas ialah sebesar 0,434 (r² x 100%). Hal ini berarti pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen sebesar 43,4%. Adapun sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Table 4. Interval Korelasi

No	Interval Coefficient	Correlation
1.	0.80 - 1.00	Sangat Kuat
2.	0.60 - 0.79	Kuat
3.	0.40 - 0.59	Cukup Kuat

4.	0.20 - 0.39	Rendah
5.	0.00 - 0.19	Sangat rendah

Sumber : Sugiyono, (2007 ; 216)

Pada Table interval korelasi tersebut diatas, maka dapat diketahui secara jelas bahwa angka R square atau multivel R pada perhitungan tersebut sebesar 0,434 berada diatas > 0.40 dengan demikian dapat diketahui secara jelas bahwa keeratan hubungan diantara variabel independen terhadap variabel depeden adalah cukup kuat.

3. Uji Partial (Uji t)

Table 5. Koefisien Korelasi Coefficients(a)

Mode 1		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.120	.481		.250	.803
	X1	.649	.085	.605	7.651	.000
	X2	.357	.082	.344	4.348	.000

a Dependent Variable: Y

Untuk mengetahui secara jelas pengaruh antara variabel variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) maka dapat dilakukan analisis sebagai berikut ;

$$\begin{aligned}
 t_{\text{Table}} &= t(\alpha ; n-2) \\
 &= (0,05 ; 95-2) \\
 &= 1,658
 \end{aligned}$$

Hipotesis 1 :

$H_0 : \beta_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y)

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan di antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{Table} atau $7,651 > 1,658$ dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka Hipotesis di terima.

Hipotesis 2 :

$H_0 : \beta_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh antara variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh di antara variabel Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{Table} atau $4,348 > 1,658$ dengan nilai tingkat signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka Hipotesis diterima.

4. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu model statistik atau SPSS, maka diperoleh hasil perhitungan atau output model anova sebagai berikut ;

Table 6. Uji Simultan ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.151	2	2.075	35.218	.000(a)
	Residual	5.421	92	.059		
	Total	9.572	94			

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

Adapun yang menjadi syarat pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{Table}$ maka Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima.
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{Table}$ maka Hipotesis Nol (H_0) diterima dan Hipotesis Alternatif (H_a) ditolak.

Berdasarkan output SPSS pada model anova terlihat jelas bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) sebesar 35,218 jika dibanding dengan nilai F_{Table} sig. 95% n - 2 yakni sebesar 3,940. Dengan demikian diketahui nilai $F_{hitung} > F_{Table}$ atau ($35,218 > 3,940$) dengan signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya oleh karena secara simultan atau serentak variabel-variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

5. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model yang dihasilkan merupakan model yang menghasilkan estimator linier tidak bias maka perlu dilakukan pengujian gejala penyimpangan asumsi model klasik. Pengujian asumsi klasik yaitu asumsi yang mendasari pelaksanaan regresi linier berganda agar hasil olahan data dapat diandalkan.

Asumsi pertama yang harus dipenuhi untuk mendapatkan model yang terbaik adalah normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Pengujian gejala non autokorelasi merupakan korelasi antara data yang dihitung atau disusun berdasarkan data time series, sedangkan data yang digunakan pada penelitian ini adalah data *cross section* dimana data yang diambil adalah data-data yang ada pada saat kuisioner yang disebar kepada responden.

1). Normalitas

Normalitas digunakan untuk melihat apakah ada data yang dipakai dalam penelitian ini terdistribusi secara normal atau tidak. Model yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Menurut pendapat priyatno (2008:28) uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

Dengan demikian model yang baik dalam suatu penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal atau data yang mendekati normal, sebagai dasar dalam mengukur suatu penelitian yang berskala interval maupun penelitian yang berskala rasio.

Dalam pembahasan penelitian ini uji *One Sample* Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0.05

Table 7. Uji NormalitasOne-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y	X1	X2
N		95	95	95
Normal	Mean	3.9663	3.7705	3.9158
Parameters(a,b)	Std. Deviation	.31911	.29746	.30677
Most Extreme Differences	Absolute	.136	.138	.156
	Positive	.120	.138	.100
	Negative	-.136	-.138	-.156
Kolmogorov-Smirnov Z		1.330	1.343	1.516
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058	.054	.020

a Test distribution is Normal.

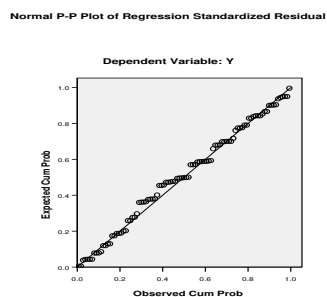
b Calculated from data.

Berdasarkan data Table *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* tersebut diketahui bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) sebesar $0.058 > 0.05$ maka dengan demikian data berdistribusi normal dapat terpenuhi.

Adapun kriteria pengambilan keputusan dengan menggunakan analisis grafik p-p plot regresi sebagai berikut ;

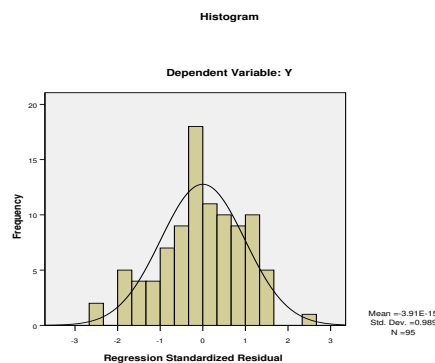
- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah diagonal maka model tidak memenuhi asumsi normalitas.

Untuk membuktikan asumsi tersebut maka untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar grafik p-p plot regresi standardized residual pada halaman berikut ini ;



Gambar 1. *P-P Plot Regresi (Uji Normalitas)*

Diagram P-P Plot adalah salah satu alat yang digunakan untuk pemeriksaan kenormalan data. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa plotting data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model memenuhi asumsi normal.



Gambar 2. Histogram (Uji Normalitas)

Berdasarkan hasil uji terlihat bahwa Grafik Histogram memperlihatkan sebaran data menyebar ke seluruh daerah kurva normal, sehingga dapat dinyatakan bahwa data mempunyai distribusi normal. Sementara hasil uji menggunakan P-P Plot menunjukkan bahwa data mengikuti garis diagonal sehingga dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

2). Linieritas

Table 8. Linieritas ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	3.455	6	.576	8.285	.000
	Linearity	3.037	1	3.037	43.687	.000
	Deviation from Linearity	.419	5	.084	1.204	.314
	Within Group	6.117	88	.070		
	Total	9.572	94			

Pada kolom *linearity* terlihat nilai signifikansi sebesar 0,000 berada dibawah 0,05. Berdasarkan Table output linieritas tersebut diatas maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X₁ Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang searah atau linier terhadap variabel Y.

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	1.722	7	.246	2.726	.013
	Linearity	.701	1	.701	7.771	.007
	Deviation from Linearity	1.021	6	.170	1.885	.092
	Within Group	7.850	87	.090		
	Total	9.572	94			

Pada kolom *linearity* terlihat nilai signifikansi sebesar 0,007 berada dibawah 0,05. Berdasarkan Table output linieritas tersebut diatas maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X₂ Motivasi memiliki hubungan yang searah atau linier terhadap variabel Y.

3). Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Uji heterokedasitas bertujuan menguji apakah dalam model terjadi ketidak saman varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu

pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka hal itu disebut homokedasitas dan jika berbeda maka disebut heterokedasitas. Model yang baik dalam suatu penelitian adalah homokedasitas.

Jika nilai signifikansi antara variabel independent dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau disebut homokedastisitas (Ghozali, 2001:35).

Table. 9 Uji Glejser Unstandardized Test

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.649	.290		2.241	.027
	X1	-.112	.051	-.224	-2.184	.032
	X2	-.010	.050	-.212	.833	

a Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan data Table *unstandardized test* tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independent dengan Absolut residual adalah sebesar $0,833 > 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau disebut homokedastisitas. Dengan demikian model yang baik dalam suatu penelitian adalah homokedastisitas

Berdasarkan hasil dari *scatterplot* tampak bahwa plot yang terbentuk menyebar tidak memiliki pola tertentu atau menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y serta dikanan dan di kiri sumbu X. Hal ini menandakan pada model sudah tidak terjadi hubungan antara variabel bebas dengan nilai residual. Dengan demikian asumsi nol heterkodesitas model terpenuhi.

4). Multikolinieritas

Multikolinieritas menunjukan adanya hubungan antara variabel bebas dalam model. Model yang baik tidak menunjukan adanya gejala multikolinieritas. Pendekatan ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai VIF.

- Apabila nilai VIF < 10 maka model bebas dari multikolinieritas
- Apabila nilai VIF > 10 maka model terdapat multikolinieritas

Table 10. Multikolinieritas Coefficients(b)

95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
-.835	1.076					
.480	.817	.563	.624	.600	.985	1.015
.194	.521	.271	.413	.341	.985	1.015

a Dependent Variable: Y

Dari Table diatas terlihat jelas bahwa nilai VIF dari seluruh variabel bebas dalam model analisis *collinearity statistics* berada dibawah angka < 10 sehingga dapat dikatakan model terbebas dari multikolinieritas atau tidak terdapat mutikolinieritas. Dengan demikian asumsi non multikolinieritas pada model tersebut telah terpenuhi.

5). Autokorelasi

Table 11. Autokorelasi Model Summary(b)

R Square Change	Change Statistics				Durbin- Watson
	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
.434	35.218	2	92	.000	2.370

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

Pada Table Durbin Watson (dw) alva α 0.05 atau 5% $n = 50$ diperoleh nilai Table $dl = 1,623$ dan $du = 1,709$ sedangkan dalam output SPSS menunjukkan nilai Durbin Waston atau dw sebesar 2,370 dan nilai tersebut berada di antara $dl < du < dw$ atau $1,623 < 1,709 < 2,370$ maka dapat disimpulkan dalam analisis ini tidak terdapat autokorelasi.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Hutani Jaya Kutai Kartanegara. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif diantara kedua variabel dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{Table} atau $7,651 > 1,658$ dengan nilai sig. $0,000 < \alpha$ 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh atau hubungan secara positif dan signifikan diantara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai/karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Hasil penelitian ini ingin menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan pada PT. Surya Hutani Jaya sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Para pegawai sudah dibimbing, dibina dan diarahkan secara maksimal dalam setiap kegiatan maupun dalam pengambilan keputusan terutama yang berhubungan dengan kegiatan-kegiatan kerja dalam unit organisasi. Pegawai yang dibina secara terus-menerus tentu akan memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja dan melaksanakan tugas sehingga kinerja dapat terwujud.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri Novitasari dan Budhi Satriyo (2016) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan kepemimpinan menuju kearah perubahan tentunya akan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan upaya manajer organisasi dalam membina, mengatur, dan mengorganisir bawahan agar terwujudnya pegawai yang berprestasi.

Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Faris Wiedyono (2013) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDM Kabupaten Brebes)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya Kepemimpinan taransformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian juga diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi kerja.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan taranformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Hutani Jaya Kutai Kartanegara. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini gaya kepemimpinan telah memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Surya Hutani Jaya Kutai Kartanegara.

2. Pengaruh Motivasi (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Hutani Jaya Kutai Kartanegara. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara kedua variabel, dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{Table} atau $4,348 > 1,658$ dengan sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh atau hubungan secara positif dan signifikan diantara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai/ karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi. Hasil penelitian ini ingin menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan gairah kerja sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Surya Hutani Jaya Kutai Kartanegara. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dilakukan oleh organisasi kepada pegawainya agar bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Motivasi kerja pegawai PT. Surya Hutani Jaya Kabupaten Kutai Kartanegara terbentuk melalui terpenuhinya kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan dihargai dan kebutuhan kesejahteraan sosial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marsono (2013) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satwiga Mustika Naga Contractor”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan semangat kerja yang timbul dari dalam diri karyawan yang memberikan dorongan agar pegawai lebih giat dalam bekerja.

Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Ivonne A.S (2013) tentang “Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi merupakan daya penggerak atau gairah kerja yang timbul dalam diri pegawai/ karyawan sehingga pegawai menjadi lebih giat dalam bekerja. Motivasi merupakan semangat kerja yang timbul dari dalam diri karyawan yang dapat memberikan semangat atau *support* bagi karyawan dalam bekerja.

Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong, mengarahkan dan menjaga perilaku pekerja kearah pencapaian tujuan organisasi, atau dengan kata lain motivasi merupakan keinginan untuk melaksanakan sesuatu yang dikoordinasikan oleh kemampuan yang dimiliki pekerja untuk memuaskan kebutuhan karyawan. Motivasi merupakan daya penggerak yang membentuk semangat kerja pegawai/ karyawan sehingga pegawai menjadi lebih baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Hutani Jaya Kab. Kutai Kartanegara. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara variabel independen terhadap variabel dependen. Motivasi kerja karyawan PT. Surya Hutani Jaya Kutai Kartanegara merupakan dorongan semangat kerja atau *support* yang dilakukan oleh organisasi kepada pegawainya agar bekerja sesuai dengan target yang ingin dicapai.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Hutani Jaya Kutai Kartanegara. Hal ini dikarenakan secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) sebesar 35,218 jika dibanding nilai F_{Table} sebesar 3,940 dengan signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. Dengan demikian secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh atau hubungan yang signifikan diantara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu bentuk kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain (bawahannya) untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.

Dengan demikian gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Surya Hutani Jaya dapat membentuk motivasi kerja karyawan sehingga pegawai mampu bekerja sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan berdampak terhadap kinerja pegawainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Hutani Jaya dapat peneliti jabarkan sebagai berikut ;

1. Bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Surya Hutani Jaya.
2. Diketahui bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Surya Hutani Jaya.
3. Diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Surya Hutani Jaya. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima atau terbukti kebenarannya.

Saran

1. Hendaknya pimpinan PT. Surya Hutani Jaya Kutai Kartanegara untuk selalu berperan aktif dalam melakukan pembinaan, pengaturan, pengawasan, dan pengorganisasian kerja kepada karyawan agar terwujud kinerja yang baik.
2. Motivasi kerja hendaknya selalu dilakukan oleh pemimpin untuk memberikan dorongan kerja kepada karyawan PT. Surya Hutani Jaya Kutai Kartanegara agar pegawai bersemangat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik.
3. Kedepannya kinerja karyawan/pegawai PT. Surya Hutani Jaya Kutai Kartanegara agar lebih dapat ditingkatkan lagi dalam bekerja melalui kepemimpinan transformasional dan pemotivasian kerja.

REFERENCE

- Muhammad Faris Wiedyono (2013) "*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDM Kabupaten Brebes)*" Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Prawirosentono, Suyadi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Pegawai)*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Rivai. Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robert L, Mathis, dan Jackson, John H. 2006. *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik Dengan SPSS 17*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sudarwan Danim, Suparno, 2009, *Manajemen Kepemimpinan Transformasional*, PT. Rineka Cipta. Jakarta: